

Spielräume oder „Spielwiesen“?

**Konflikte um die innergewerkschaftliche Repräsentation
Jugendlicher, Frauen und ImmigrantInnen**

Inauguraldissertation

zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie
dem Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie
der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Rosa Schwenger

aus Mechernich

2023

Vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie als Dissertation angenommen am
4. November 2020

Tag der Disputation: 29. Juni 2021

Gutachterinnen: Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf und Prof. Dr. Annette Henninger

Danksagung

Ich bedanke mich bei allen Menschen, die mich auf meinem Weg zur fertigen Dissertation unterstützt haben. Besonders bedanke ich mich bei Dr. Julia Graf. Nach unserer gemeinsamen Zeit im DoktorandInnen-Kolloquium von Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf arbeitet sie heute in der Frauenabteilung des IG Metall-Vorstands. Mit ihr konnte ich mich inhaltlich austauschen und bekam wichtige Hinweise zur Arbeit der IG Metall. Besonders dankbar bin ich ihr dafür, dass sie die Kapitel zur IG Metall vorab kritisch gegengelesen hat.

Sehr danken möchte ich meiner Mutter Lisgret Militzer-Schwenger, die mich immer ermutigt hat und Korrektur las.

Ich danke Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf für all die inspirierenden Impulse, die ich über die Jahre von ihr bekommen habe. Sehr dankbar bin ich ihr dafür, dass sie mein Projekt über ihre Emeritierung hinaus betreut hat. Besonderen Dank hat Prof. Dr. Annette Henninger verdient, die mich sehr herzlich in ihr Kolloquium aufnahm, nachdem das von Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf nach deren Emeritierung nicht mehr bestand. Mit ihren konstruktiven und ergebnisorientierten Ratschlägen hat sie mich in den letzten Jahren stark unterstützt.

Insgesamt danke ich allen Kolloquiumsmitgliedern für ihre hilfreichen Kommentare. Besonders hervorheben möchte ich Dr. Ortrun Brand, Dr. Julia Graf, Dr. Kristin Ideler, Dunya Adigüzel, Carmen Strehl und Dr. Marie Reusch.

Großer Dank gilt Dr. Ortrun Brand auch dafür, dass sie mich in der Anfangsphase bei der Konzeption meiner Dissertation unterstützt hat. Damals gab mir auch Prof. Dr. habil. Clarissa Rudolph wichtige Hinweise.

Ich danke den Menschen aus meiner Grounded-Theory-Interpretationsgruppe, besonders dem „harten Kern“ Ann-Katrin Adams, Daniela Gernand und Martin Wiediger. Ich danke meinen Peer-Mentees von SciMento Dr. Bianca Milanowitsch, Dr. Isabelle Vaske und Jenny Lehl und dem Programm insgesamt (es heißt heute „Mentoring Hessen“) für die ideelle Förderung.

Ich danke der Abteilung Frauen beim Vorstand der IG Metall und insbesondere Stefanie Geyer, Ressortleiterin „Frauen und Gleichstellung“ dafür, dass ich die Frauenkonferenz 2019 teilnehmend beobachten konnte. Herzlichen Dank auch an das Team der Zentralbibliothek der IG Metall bei der Unterstützung meiner Dokumentenrecherche.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	9
1.1. Die IG Metall, ein „Club alter weißer Männer“?! – Hinführung zum Forschungsthema . . .	10
1.2. Forschungslücke, Fragestellung und Thesen: Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften – ein Hebel für Gerechtigkeit?	12
1.3. Wissenschaftsverständnis, generelle Herangehensweise und die subjektive Seite von Forschung	14
1.4. Grounded-Theory-Methodologie als vernetztes Konzept von Theorie und Empirie	18
1.5. Aufbau der Studie	20
I. Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften – Hebel für mehr Gerechtigkeit?	22
2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?	23
2.1. Was ist Repräsentation?	24
2.2. Was ist eine Gruppe?	24
2.3. Politisierung von Differenz als Mittel zur Emanzipation	28
2.4. Welche Gruppen? Welche Kategorien? Von den Achsen der Ungleichheit	30
2.5. Vorgriff: Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften und durch Gewerkschaften	34
3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?	39
3.1. Die Repräsentationsdilemmata der Gewerkschaften – warum gewerkschaftliche Machtinteressen in Widerspruch zu Gerechtigkeit geraten können	41
3.2. Von der Repräsentationslücke zur Repräsentationskrise	44
4. Wie können Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden?	53
4.1. Reaktionsmöglichkeiten für Unzufriedene in Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft	54
4.2. Wie kann man in einer Organisation die Weichen neu stellen?	55
4.3. Affirmative und transformative Strategien	57
4.4. Welche Veränderungspotenziale stecken in der Bewegungsnähe von Gewerkschaften?	58
5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?	61
5.1. Autonom wovon? – der gewerkschaftliche Mainstream	62
5.2. Chancen und Risiken von Integration bzw. Autonomie in Gewerkschaften	63
5.3. Integration und Autonomie müssen ausbalanciert werden	65
5.4. In welchen Forderungen drücken sich Autonomie- bzw. Integrationsstrategien aus?	66
5.5. Teilautonomie als Mischform zwischen Integration und Autonomie	67
5.6. Spielräume oder „Spielwiesen“	77
6. Zwischenfazit: Gruppenrepräsentation kann helfen, mehr Gerechtigkeit in Gewerkschaften zu implementieren, aber es kommt auf die Umsetzung an	79
II. Konflikte um Gruppenrepräsentation in der IG Metall	80
7. Methoden und Quellen der empirischen Untersuchung	81
7.1. Meine Quellen bieten eine umfangreiche und interessante Datenlage	82

7.2. Datenauswahl durch theoretisches Sampling	89
7.3. Auswertungsmethoden	91
8. Gruppenrepräsentation in der IG Metall	94
8.1. Wer waren die EntscheiderInnen in der IG Metall und wie wurden sie ausgewählt?	96
8.2. Einheit als organisationspolitischer Leitwert der IG Metall	106
8.3. Gruppenrepräsentation für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen	108
8.4. Institutionalisierte teilautonome Gruppenstrukturen	112
8.5. Fazit: Gruppenrepräsentation in der IG Metall als Spielräume und „Spielwiesen“	121
9. Aufschwung der Personengruppen in der IG Metall von den 1960er Jahren bis Mitte der 1980er Jahre	125
9.1. Eine allgemein kämpferische Zeit als Rahmenbedingung	127
9.2. Die IG Metall-Jugend: Erfolgreiche Auszubildende	130
9.3. Die Frauenbewegung brachte die IG Metall-Frauen in Schwung	145
9.4. Die kämpferischen angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen verschafften sich Gehör	153
9.5. Fazit: Aufschwung der Gruppenrepräsentation durch teilautonome Personengruppen	161
10. Veränderungsdruck auf die IG Metall-Personengruppen in den langen 1990er Jahren	165
10.1. Das „Projekt OrganisationsEntwicklung“ als vorstandsgesteuerte Antwort auf die Krise der IG Metall	168
10.2. Die Krise der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer	172
10.3. Die Personengruppe Jugend überlebte als Repräsentantin der Auszubildenden	184
10.4. IG Metall-Frauen: Abwehrkampf mit frauenbewegter Schärfe und Institutionalisierung	192
10.5. Fazit: Veränderungs- und Beharrungsdruck drängten die Personengruppen in die Defensive	200
11. Mainstreaming, Pluralisierung und Bedeutungsverlust der Personengruppen ab 2002	203
11.1. Die IG Metall kämpfte gegen die Repräsentationskrise	205
11.2. Erfolgreiche Frauenpolitik & Gender-Mainstreaming	212
11.3. „Junge Generation“ als Mainstreamthema – IG Metall-Jugend als „Spielwiese“	222
11.4. Entmachtung der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen, Mainstreaming und vielfältige Zielgruppenarbeit im Bereich der ImmigrantInnen	235
11.5. Fazit: Zielgruppen zur professionellen Mitgliederwerbung drängten teilautonome Personengruppen zurück	240
III. Schluss	243
12. Bewegung in die Strukturen bringen!	244
12.1. Konflikte um Gruppenrepräsentation: Chancen für gerechtere und stärkere Gewerkschaften	245
12.2. Theorie- und Methodenkritik sowie Forschungsdesiderata	263
12.3. Politische Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	270
12.4. Epilog: Ein Blick über den Tellerrand	282
IV. Anhang	285
A. Mitgliederstatistik der IG Metall	286
B. Literaturverzeichnis	291
C. Quellen zu Jugendkonferenzen	312

D. Quellen zu Frauenkonferenzen	314
E. Quellen zu Ausländer- und Migrationskonferenzen	316
F. Quellen zu Gewerkschaftstagen	317
G. Weitere Quellen	319

Abbildungsverzeichnis

2.1. Repräsentation als konfliktiver Prozess	25
2.2. Teilautonome Gruppenstrukturen repräsentieren unterdrückte soziale Gruppen innerhalb der Gewerkschaft	27
3.1. Die Gewerkschaft repräsentiert die Klasse der Lohnabhängigen gegenüber Kapital und Staat	40
3.2. Repräsentation 2. Grades	40
3.3. Der gewerkschaftliche Mainstream im Verhältnis zu unterdrückten sozialen Gruppen	41
5.1. Integrations- und Autonomieforderungen müssen ausbalanciert werden	65
5.2. Chancen und Risiken von auf Integration bzw. Autonomie zielenden Strategien	70
5.3. Teilautonome Gruppenstrukturen als Spielräume oder „Spielwiesen“	78
7.1. Nationalitäten der Delegierten der Ausländerkonferenzen	87
7.2. Vergleich der Durchschnittsbeiträge der Delegierten der Personengruppenkonferenzen mit denen der Gewerkschaftstage	88
7.3. Von mir verwendetes Kodierparadigma	92
8.1. Anteil von Frauen, Jugendlichen und AusländerInnen an der Mitgliedschaft der IG Metall	97
8.2. Anteil von Jugendlichen, Frauen und AusländerInnen an den Vertrauensleuten der IG Metall	99
8.3. Anteil von Frauen, Jugendlichen und AusländerInnen an den Delegierten der IG Metall-Gewerkschaftstage	100
8.4. Frauen- und Männeranteile unter Hauptamtlichen der IG Metall in unterschiedlichen Arbeitsbereichen	102
8.5. Vorstandsmitglieder der IG Metall nach Geschlecht	105
8.6. Zentralismus der IG Metall	117
8.7. Konfliktive Repräsentationsprozesse innerhalb der IG Metall	121
9.1. Vergleich von Ausbildungsvergütungen, Löhnen und Gehältern	163
10.1. IG Metall-Mitgliedschaft und Delegierte der Ausländerkonferenz 1992 nach Nationalitäten	175
10.2. Entwicklung der erwerbstätigen Jugendlichen 1980 bis 1995	186
11.1. Frauenanteile in ausgewählten Gremien	216
11.2. Jugendliche und Auszubildende unter den Mitgliedern der IG Metall	231
12.1. Das mainstream-zentrische Organisationsmodell	247
12.2. Erweitertes mainstream-zentrisches Organisationsmodell	249
12.3. Teilautonome Gruppenstrukturen als Spielräume oder „Spielwiesen“	253
12.4. Entwicklung der Gruppenrepräsentation in der IG Metall	260
12.5. Entwicklungsmöglichkeiten im mainstream-zentrischen Organisationsmodell	261

Tabellenverzeichnis

3.1. Beispiele für exklusive, diskriminierende und inklusive Gewerkschaftsstrategien bzgl. Jungendlichen, Frauen und ImmigrantInnen	45
4.1. Affirmative und transformative Strategien nach Luhmanns Entscheidungsprämissen	58
5.1. Chancen und Risiken von Integrations- und Autonomieforderungen	64
7.1. Anteil der FunktionärInnen unter den Delegierten der Frauenkonferenzen	86
8.1. Männer- und Frauenanteil an den gewählten Vertrauensleuten der IG Metall	99
8.2. Mitgliedschaftsdauer als Wählbarkeitsvoraussetzung für verschiedene Gremien	110
9.1. Streiks und Aussperrungen im Bundesgebiet West 1960 bis 1989	129
9.2. Verbesserung der Gruppenrepräsentation der ImmigrantInnen in der IG Metall	158
9.3. Ausländische Vertrauensleute in der IG Metall	158
10.1. Entwicklung der Studierendenzahlen in der Bundesrepublik Deutschland	186
10.2. Entwicklung des Frauenanteils in der IG Metall 1985 bis 2001	195
11.1. Strukturen der Personengruppen in der Fläche 2016	242
12.1. Allgemeines und Besonderes in dichotomen Konstrukten	248
A.1. Mitgliederbestände	290

1. Einleitung

Inhaltsangabe

1.1. Die IG Metall, ein „Club alter weißer Männer“?! – Hinführung zum Forschungsthema	10
1.2. Forschungslücke, Fragestellung und Thesen: Gruppenrepräsentati- on in Gewerkschaften – ein Hebel für Gerechtigkeit?	12
1.3. Wissenschaftsverständnis, generelle Herangehensweise und die sub- jektive Seite von Forschung	14
1.3.1. Spielräume und „Spielwiesen“ – im Kern geht es um Macht- und Herr- schaftsverhältnisse	14
1.3.2. Parteinahme für die Unterdrückten	16
1.3.3. Aus der Praxis und für die Praxis Emanzipationspotenziale aufdecken	17
1.4. Grounded-Theory-Methodologie als vernetztes Konzept von Theo- rie und Empirie	18
1.4.1. Grounded-Theory-Methodologie als anerkanntes und weiterentwickeltes „Produkt der Rebellion“	18
1.4.2. Essentials aus der Grounded-Theory-Methodologie für meine Studie .	19
1.5. Aufbau der Studie	20

1.1. Die IG Metall, ein „Club alter weißer Männer“?! – Hinführung zum Forschungsthema

Seit Jahrzehnten kämpfen die deutschen Gewerkschaften dagegen an, dass sie an Mitgliedern und Bedeutung verlieren und nicht mehr als wichtige Trägerinnen der organisierten Interessen der Lohnabhängigen wahrgenommen werden. In der IG Metall lief es etwas besser als in den meisten ihrer Schwestergewerkschaften, aber auch sie kämpft gegen Verluste.¹ Nach 20 Jahren Mitgliederschwund wuchs sie von 2010 bis 2016 wieder, ihr Mitgliederbestand stagnierte daraufhin einige Jahre, dann verlor sie erneut rund 100.000 Mitglieder (Deutscher Gewerkschaftsbund 2022).

In jeder Krise stellt sich erneut die Frage: Spielt die IG Metall eine gesellschaftspolitisch wegweisende, sozial-emanzipatorische Rolle, oder verteidigt sie in erster Linie die Positionen männlicher weißer Facharbeiter mit abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen und Marktmacht, während anderen Gruppen eine starke Stimme fehlt, um ihre Anliegen zu artikulieren und ihre Interessen kollektiv durchzusetzen?

Wie Bodo Zeuner (2004: 333) schrieb: Gewerkschaften steht es nicht frei, **ob** sie Solidarität organisieren, aber **wie** sie es tun – insbesondere wen sie einschließen und wen sie ausschließen.

Ein erstes Indiz, das zweifeln lässt: Bis heute waren alle IG Metall-Vorsitzenden alte weiße Männer. Warum hat es nie eine Frau zur Vorsitzenden gebracht? Warum nie jemand mit Migrationshintergrund? Warum niemand unter 48 Jahren?² Anne Phillips (1995: 105) schrieb: „Die konstante Unterrepräsentation einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe ist immer Zeichen für ein Problem.“ Die IG Metall hat also ein Problem. Es betrifft nicht nur die Vorsitzenden.

Viele GewerkschaftsforscherInnen attestierten den deutschen Gewerkschaften eine **Repräsentationskrise**. Nicht nur ihre Mitgliederzahlen sanken immer weiter, sondern ihr Anspruch, alle Lohnabhängigen zu vertreten, werde dadurch ausgehöhlt, dass die Mitgliedschaft nicht mehr die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt widerspiegele. Denn es fällt auf, dass sich die Gewerkschaften besonders schwer tun, bestimmte soziale Gruppen zu organisieren, z. B. Jugendliche und Frauen.³ Besondere Besorgnis erregt, dass Lohnabhängige entlang der in der sozialwissenschaftlichen Forschung wohlbekannten Ungleichheitsachsen – Männer vs. Frauen, Alte vs. Junge – ausgeschlossen werden.

Weniger leicht der IG Metall zuzuordnen als die Sozialstruktur ihrer Vorsitzenden sind die wei-

¹Im Vergleich zu 2002 besaß die IG Metall 2021 noch 82% ihres Mitgliederbestands; der DGB insgesamt nur noch 74,4% – eigene Berechnung nach Deutscher Gewerkschaftsbund (2022).

²Jüngster Vorsitzender der IG Metall war bei Amtsantritt Otto Brenner mit 48 Jahren. Der Median des Alters der Vorsitzenden bei Amtsantritt betrug 59 Jahre (eigene Berechnung).

³Eine zahlenmäßige Unterrepräsentation von ImmigrantInnen in der Mitgliedschaft von deutschen Gewerkschaften kann hingegen nicht konstatiert werden. Daten aus dem Jahr 2016 belegen das für Menschen mit Migrationshintergrund in der IG Metall (Foroutan u. a. 2017: 2); ähnliches galt schon Mitte der 1980er Jahre für ausländische ArbeitnehmerInnen in IG Metall und DGB insgesamt (Kühne 1988: 129f). Damals wurde allerdings eine Unterrepräsentation in den beschlussfassenden Gremien und Leitungsgremien der Gewerkschaften beklagt. Die erstgenannte Studie betrachtet leider nur die unteren Stufen gewerkschaftlicher und betrieblicher Repräsentation, konstatiert aber bzgl. Betriebsratsvorsitzenden ebenfalls eine Unterrepräsentation, was auf das Weiterbestehen gläserner Decken hindeutet (Foroutan u. a. 2017: 24f). Karakayali und Bouali liefern dazu interessante qualitative Hintergründe (Karakayali und Bouali 2021). Zur Unterrepräsentation von Frauen: „Der Organisationsgrad von Frauen ist gestiegen, er liegt aber weiterhin unter dem der Männer“ (Brinkmann u. a. 2008: 37). 2021 sind immer noch nur 34,1% der DGB-Mitglieder weiblich (Deutscher Gewerkschaftsbund 2022). Zur Unterrepräsentation von Jugendlichen: Der „Netto-Organisationsgrad von Beschäftigten im Alter zwischen 18–30 Jahren [ist] im Durchschnitt der Jahre 2000–2004 mit 15,3% im Westen und 12,3% im Osten nur halb so hoch wie jener der am stärksten organisierten Altersgruppe (41 bis 50 Jahre; 30,1% bzw. 22,8%)“ (Brinkmann u. a. 2008: 36).

terbestehenden Ungleichheiten in den gesellschaftlichen Verteilungs- und Anerkennungsverhältnissen. Ob es der in Deutschland bei 21 % liegende Gender Pay Gap ist (Statistisches Bundesamt 2019a), die um 2,8 Prozentpunkte über dem gesellschaftlichen Durchschnitt liegende Jugendarbeitslosigkeit⁴ oder das weitverbreitete Problem von ImmigrantInnen, Qualifikationen aus ihren Heimatländern anerkannt zu bekommen: Im Bereich der Policy-Outcomes findet sich ein zweites Indiz dafür, dass die deutschen Gewerkschaften deutlich mehr für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen tun könnten.

Das dritte Indiz ist der Widerstand gegen die Ausschlüsse. Breite mediale Öffentlichkeit gab es, als die Geflüchteten der Gruppe „Refugee Struggle for Freedom“ am 25.9.2014 ein DGB-Haus in Berlin besetzten (Labournet 2014). Sie forderten, in den deutschen Gewerkschaften Mitglied werden zu dürfen, um in und mit den Gewerkschaften gegen ihre arbeitsrechtlichen Beschränkungen angehen zu können.

Klar ist: Gewerkschaft ist nur dann ein emanzipatorisches Projekt, wenn Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen dort nicht ausgrenzt werden. Das ist eine Frage der Gerechtigkeit. Aber wer kann wie was tun, damit sich die Situation verbessert?

Schaut man auf die IG Metall, sieht man, dass sie beides ist: ein Club alter weißer Männer **und** die Gewerkschaft von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen, die in und mit ihrer Gewerkschaft für mehr Gerechtigkeit kämpfen. In der Vergangenheit protestierten Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen häufig gegen die einseitige Politik der IG Metall. Sie kämpften dafür, dass die IG Metall **ihr** politisches Projekt wird – d. h. um Repräsentation, verstanden als politische Dimension von Gerechtigkeit.⁵ Dabei stellten sie sich oft nicht außerhalb der Gewerkschaft auf, sondern beanspruchten – wie die Geflüchteten in Berlin – Teil der Gewerkschaft zu sein. Organisationspolitisch manifestierte sich dieses Spannungsverhältnis in verschiedenen Formen der Gruppenrepräsentation, insbesondere in den Personengruppen Jugend, Frauen und Ausländische Arbeitnehmer⁶ der IG Metall.

Diese Kämpfe waren unterschiedlich erfolgreich und wirkten sich unterschiedlich aus. Mal wurden sie auf gesamtgewerkschaftlich unbedeutenden „Spielwiesen“ marginalisiert, mal gab es Spielräume für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen, um Ausschlüsse abzubauen und positive Impulse in die IG Metall hinein zu setzen.

Diese Arbeit möchte Antworten darauf geben, wer was wie tun kann, damit Ungerechtigkeit zwischen Gewerkschaftsmitgliedern abgebaut wird und die Gewerkschaften insgesamt gestärkt werden. Ich untersuche, unter welchen Bedingungen eine Politik, die auf die verstärkte Repräsentation bisher unterdrückter sozialer Gruppen zielt, Erfolg verspricht. Dabei geht es keineswegs nur um eine angemessene Repräsentanz von besonderen Anliegen und Interessen. Es geht vielmehr auch und insbesondere um das allgemeine Profil der Gewerkschaften als einem sozial-emanzipativen Projekt.

⁴Die Erwerbslosenquote lag 2018 bei insgesamt 3,4 %, bei den Jugendlichen betrug sie 6,2 % (Bundesagentur für Arbeit. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2019; 7f.).

⁵Mit dieser Perspektive folge ich Nancy Fraser. Ihre Überlegungen zu Gerechtigkeit und Repräsentation finden sich in Fraser (1989b), Fraser (1989a), Fraser (1995), Fraser (1997a), Fraser (1997b), Fraser (2003), Fraser (2005), Fraser (2007a), Fraser (2007b), Fraser (2008), Fraser (2009b), Fraser (2009a), Fraser (2010), Fraser (2013) und Fraser (2014).

⁶Ich nutze die Begriffe „Ausländische Arbeitnehmer“ bzw. „Ausländer“, weil sich die Gruppe über viele Jahre selbst so bezeichnete. Nichtsdestoweniger sind die Begriffe problematisch, siehe die Abschnitte 2.4, 7.1 und 10.2

1.2. Forschungslücke, Fragestellung und Thesen: Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften – ein Hebel für Gerechtigkeit?

Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften ist eine politikwissenschaftliche Forschungslücke. Das Thema grenzt an verschiedene Forschungsfelder an, die ihrerseits neben hilfreichen Erkenntnissen jeweils Forschungslücken und Engführungen aufweisen.

Innergewerkschaftliche Strukturen und Prozesse hatten in der Gewerkschaftsforschung insgesamt keine Priorität. Hauptsächlich OrganisationssoziologInnen mit Bürokratiefokus untersuchten innergewerkschaftliche Strukturen. Ihre Perspektive sah Gewerkschaften oft als Apparate, wobei die innergewerkschaftliche Gerechtigkeitsthematik zu kurz kam.

In Gewerkschaften marginalisierte Gruppen, die sich als Gruppen politisch konstituiert haben, wurden einzeln erforscht, der intersektionale Blick fehlte weitgehend. Insbesondere fehlt Forschung, die Erkenntnisse über das Normalarbeitsverhältnis und seine Erosion mit Gruppenrepräsentation verbindet. Ich gehe davon aus, dass nur in der Wechselwirkung der marginalisierten Gruppen untereinander und mit den dominanten Gruppen bestimmte Problematiken erkennbar sind.

Wenn es um Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen geht, werden diese meistens als Individuen gesehen, die den Gewerkschaften fernbleiben. Das ist nicht angemessen, weil sie sich als kollektive politische Subjekte formieren. Welche Rolle gesellschaftliche Ungleichheitsachsen für in Gewerkschaften politisch konstituierte marginalisierte Gruppen spielen und welche Dynamiken es zwischen ihnen und außergewerkschaftlichen sozialen Bewegungen gibt, wurde wenig erforscht.

Gewerkschaften müssen spezifisch untersucht werden, weil sie sich von anderen Organisationen, Parteien oder dem Staat unterscheiden: Sie sind als Organisationen der Lohnabhängigenklasse konzipiert; von daher ist die Ungleichheitsachse zwischen „ArbeitnehmerInnen“ und „ArbeitgeberInnen“ bzw. zwischen Kapital und Arbeit für sie konstitutiv. Eine offene und kontrovers diskutierte Frage ist, ob und wie sich unterschiedliche Ungleichheitsverhältnisse wechselseitig durchdringen und wie dem in der Forschung ebenso wie in der Politik angemessen Rechnung getragen werden kann.

Gegenüber der in der Soziologie überwiegenden Perspektive fokussiere ich im Folgenden mit politikwissenschaftlichen Ansätzen Macht- und Herrschaftsverhältnisse im Handlungsfeld der Gewerkschaften und die daraus resultierende Gerechtigkeitsproblematik.

Meine übergreifende Fragestellung lautet:

Inwieweit und unter welchen Bedingungen kann die Repräsentation unterdrückter sozialer Gruppen in Gewerkschaften dazu beitragen, Ungerechtigkeit unter Gewerkschaftsmitgliedern abzubauen und die Gewerkschaften insgesamt zu stärken?

Die vorliegende Arbeit trägt einerseits Erkenntnisse aus angrenzender Literatur zusammen und bezieht sie systematisch auf den Forschungsgegenstand, liefert andererseits empirische Befunde. Im Rückgriff auf die Grounded-Theory-Methodologie werden dabei Erkenntnisse aus Literaturarbeit und Empirie in einer neu entstehenden Theorie eng verzahnt. Das aus dem Literaturstudium generierte theoretische Vorwissen dient zwar in erster Linie der Reflexion von Vorannahmen, die

in die empirische Forschung eingehen, und der Sensibilisierung für Problemkonstellationen im Forschungsfeld, steht aber auch für sich. Im ersten Teil dieser Arbeit beantworte ich folgende Fragen auf Basis der vorhandenen Literatur:

Welche theoretischen Konzepte und Erkenntnisse gibt es

- zum Problemfeld Gruppenrepräsentation und zu seinem Zusammenhang mit Gerechtigkeit,
- zu gewerkschaftlichen Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation,
- dazu, wie Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden können und
- zum Verhältnis von Integration und Autonomie in Bezug auf Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften?

Beispielhaft untersuche ich dann die Repräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen in der IG Metall von 1949 bis 2020 empirisch unter folgender Fragestellung:

Welche Formen der Gruppenrepräsentation in der IG Metall gab es und inwieweit eigneten sie sich dazu, die IG Metall gerechter zu machen? Welche Faktoren begünstigten oder erschwerten eine Gruppenrepräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen, die die IG Metall gerechter und stärker macht?

Ich erforsche die von den Organisationsstrukturen der IG Metall und von der Forschung voneinander isolierten Gruppen im Zusammenhang, womit ich an das in der feministischen Wissenschaft entwickelte Konzept der Intersektionalität anschließe.⁷ Wie ist die Praxis der Gruppenrepräsentation in der IG Metall vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Intersektionalitätsforschung zu beurteilen?

Gruppenrepräsentation betrachte ich aus zwei Perspektiven: aus der Perspektive der unterrepräsentierten Gruppen und aus der Perspektive der Gesamtorganisation IG Metall. Wichtig ist mir, die Gruppenangehörigen als politische Subjekte zu sehen. Daraus ergeben sich zwei politische Fragestellungen, die ich im Schlusskapitel bearbeitet habe, nämlich:

- Welche Schritte können Menschen empfohlen werden, die sich als Gruppenangehörige innerhalb der IG Metall marginalisiert fühlen?
- Welche Handlungsempfehlungen können an die IG Metall gegeben werden?

Thesen Mein Forschungsvorhaben basiert auf folgenden Ausgangsthesen:

- Unterdrückungsverhältnisse in ihren Verschränkungen zu betrachten, öffnet den Blick für Phänomene, die bei isolierter Betrachtung unsichtbar bleiben.

⁷Vgl. Degele und Winker (2007), Klinger (2008), Klinger u. a. (2007), Lutz (2007), Purtschert und Meyer (2010), Soiland (2008), Winker und Degele (2009); zu Gewerkschaften Schroth (2009).

- Gruppenrepräsentation in der Gewerkschaft könnte das Potenzial haben, (1) die Stellung unterdrückter Gruppen in der Gewerkschaft zu verbessern und (2) Gewerkschaften insgesamt zu stärken.
- Gewerkschaftliche Spezifika – insbesondere die Machtverhältnisse zwischen Gewerkschaft und organisierten Kapitalinteressen und die mit den Machtressourcen der Gewerkschaft verbundenen innergewerkschaftlichen Machtverhältnisse – könnten statt einer 1:1-Übertragung von Konzepten zur Gruppenrepräsentation aus anderen Bereichen eine gewerkschaftsspezifische Adaption erfordern.
- Ob Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen kann, könnte davon abhängen, wie sie ausgestaltet ist.
- Historische Veränderungen der Gruppenrepräsentation könnten bewirken, dass die Bewertung der Gruppenrepräsentation für unterschiedliche Phasen unterschiedlich ausfällt.

1.3. Wissenschaftsverständnis, generelle Herangehensweise und die subjektive Seite von Forschung

Einen Eindruck davon, wie ich zur Beantwortung meiner Fragestellung vorgegangen bin, will ich im jetzt folgenden Abschnitt geben. Ich will transparent machen, welche grundlegenden Annahmen aus meinem Wissenschaftsverständnis für diese Arbeit relevant sind und was aus ihnen folgt.

- Im Kern geht es bei politikwissenschaftlicher Forschung um Macht- und Herrschaftsverhältnisse.
- Forschende, ihre Interessen und ihr Forschungsprozess sind relevant für das Forschungsergebnis.
- Ein Praxisbezug von Forschung ist wünschenswert.

Alle drei Annahmen wurden von der kritischen feministischen Politikwissenschaft⁸ und der sog. Marburger Schule⁹ reflektiert und die letzten beiden auch von der Grounded-Theory-Methodologie, wie ich im folgenden Absatz erläutern werde.

1.3.1. Spielräume und „Spielwiesen“ – im Kern geht es um Macht- und Herrschaftsverhältnisse

Ich gehe davon aus, dass organisationspolitische Fragen in Gewerkschaften eine Machtdimension haben. Gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsstrukturen schlagen sich in Gewerkschaftsstrukturen nieder und Gewerkschaften weisen eigene Dynamiken von Macht und Herrschaft auf.

⁸Siehe KriPo (2016) und Kurz-Scherf u. a. (2009); zum Verhältnis von Theorie und Praxis vgl. Jung (2014). Parteinahme, Praxisbezogenheit und ein Fokus auf AkteurInnen, Konflikte und Bewegungen sind Punkte, die auch für die feministische Wissenschaftsdebatte der 1970er Jahre zentral waren. 1978 publizierte Maria Mies ihre methodischen Postulate zur Frauenforschung (Mies 1978, zit. nach Müller 2010; 430), die laut Christa Müller (2010; 340) „als unbestrittener Ausgangspunkt für die bundesdeutsche Auseinandersetzung um Methoden und Methodologie in der Frauenforschung“ gelten. Sie beinhalteten „bewusste Parteilichkeit“, eine „Sicht von unten“ und transzendierte die starren Grenzen zwischen Forschung und Aktivismus.

⁹Zum Praxis- und insbesondere Bewegungsbezug der sog. Marburger Schule vgl. Peter (2014; 96f); zur Parteinahme der Politikwissenschaft und ihrem Praxisbezug Abendroth (1967; 11).

Insofern ist die Frage, wie Gewerkschaften aufgebaut sind, keine technische Frage und es gibt kein für alle gleichermaßen befriedigendes Optimum.

Im Kontext der Gruppenrepräsentation in der IG Metall sind insbesondere die gesellschaftlichen Ungleichheitsachsen Alter, Geschlecht und Rassismus relevant, die quer zum Klassenwiderspruch stehen, der historisch als konstitutiv für die Gewerkschaften angesehen werden kann. Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen entsprechen nicht dem typischen Bild des die Gewerkschaften prägenden „Arbeiters“ bzw. „Arbeitnehmers“ (zu dieser Sozialfigur später mehr), sondern lassen sich in der Tradition von Simone [de Beauvoir \(1951\)](#) als **das Andere** analysieren, das auch mittels der gewerkschaftlichen Organisationsstruktur markiert wird, womit das „Allgemeine“ unmarkiert bleibt. Dieser Gedanke wurde vielfach aufgegriffen und u. a. unter dem Stichwort „othering“ weitergedacht (vgl. [Lutz 2001](#)). Was de Beauvoir in Bezug auf Frauen und Männer entwickelt hatte, übertrugen ForscherInnen der Postkolonialen Studien auf Rassismus.¹⁰ Für meine Arbeit ist der Ansatz relevant für die Analyse der als besonders bzw. anders markierten sozialen Gruppen innerhalb der Gewerkschaften. Die Sichtweise von de Beauvoir erlaubt Rückschlüsse auf das unmarkierte Allgemeine.

Ich benötige also einen Begriffsapparat, der die Macht- und Herrschaftsverhältnisse innerhalb der Gewerkschaftsmitgliedschaft entlang der Achsen Alter, Geschlecht und Rassismus adäquat beschreibt. Dazu dienen mir der Begriff der (relational gedachten) „sozialen Gruppe“ von Iris Marion Young, ihr Unterdrückungsbegriff und ihre Konzeption von Privilegierung sozialer Gruppen.¹¹ Im Laufe meiner Untersuchung konnte ich die in der IG Metall unmarkierte Figur als den „erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer“ umreißen. Die Ausgestaltung von Gruppenrepräsentation in der IG Metall konnte als konfliktiver Aushandlungsprozess zwischen „Spielräumen und Spielwiesen“ erklärt werden.

Die gesellschaftswissenschaftliche Forschung hat es hinter sich gelassen, Machtverhältnisse dichotom zu betrachten. Sie vollzog mit der Debatte um den Dekonstruktivismus mit Michel Foucault einen radikalen Wandel zu einer diffuseren Machttheorie, der auch in der feministischen Wissenschaft stattfand.¹² Machtverhältnisse sind demnach nicht nur in (gewerkschaftlichen) Strukturen zu suchen, sondern auch in Diskursen und in den Handlungen einzelner Subjekte.

Um Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu analysieren, ordnen sowohl die kritisch-feministische Wissenschaft als auch die sog. Marburger Schule Phänomene in ihren gesellschaftlichen Kontext historisch ein. Abendroth nutzte „historisches Denken als kritisches Potential im Hinblick vor allem auf die politische Theorie- und Organisationsgeschichte der Arbeiterbewegung“ ([Kammler 2001](#): 147). Eine feministische Projektgruppe zu kritischer Wissenschaft aus Marburg beschrieb als Aufgabe der Historisierung und Kontextualisierung von Themen und Fragestellungen „das Entdecken unterdrückter Möglichkeiten von Demokratie und Emanzipation und die Analyse von Widersprüchen, Brüchen, Kontroversen, von gegenläufigen Tendenzen innerhalb der aktuell hegemonialen, vermeintlich unverbrüchlichen Konstellationen und Entwicklungen“ ([KriPo 2016](#): 241). Diesen Ansätzen folgend lege ich meine Empirie längsschnittartig an und präsentiere meine Ergebnisse im Empirieteil großteils chronologisch.

Mein zentraler methodischer Ansatz, um die Macht- und Herrschaftsverhältnisse in meinem

¹⁰Zu nennen sind Edward Said, Johannes Fabian und Gayatri Chakravorty Spivak (vgl. [Spivak 1988](#), [Spivak 2011](#)).

Im deutschsprachigen Raum erschien der von María do Mar Castro Varela und Paul Mecheril herausgegebene Band „Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart“ ([Castro Varela und Mecheril 2016](#)).

¹¹Vgl. Kapitel [2](#).

¹²Die praktische Relevanz dieses theoretischen Diskurses ist umstritten ([Müller \(2010\)](#): 342).

Untersuchungsfeld herauszuschälen, ist mein Fokus auf Konflikte, denn diese deuten auf Macht- und Herrschaftsverhältnisse hin. Sie dienen gewissermaßen als „Wegweiser“ durch mein Quellenmaterial.

1.3.2. Parteinahme für die Unterdrückten

Die zweite Annahme in meinem Wissenschaftsverständnis lautet, dass Forschende, ihre Interessen und ihr Forschungsprozess für das Forschungsergebnis relevant sind und dieses unvermeidbar beeinflussen.¹³ Sowohl die kritisch-feministische Politikwissenschaft als auch die Grounded-Theory-Methodologie (GTM) folgern, dass kritisch reflektiert werden muss, in welcher Weise das Forschungsergebnis durch Forschende und Forschungsprozess geprägt wurde und wie das Verhältnis von Forschenden zu Erforschten beschaffen ist. Die Kernpunkte aus dieser Reflexion lege ich im Folgenden dar.

Zu meiner Person: Aus der Arbeit in Gewerkschaften habe ich viele persönliche Erfahrungen mitgebracht, die an diese Studie grenzen: Ich war in der IG Metall-Jugend ehrenamtlich aktiv, sammelte berufliche Erfahrung in mehreren Gewerkschaften (über zwölf Jahre lang als Gewerkschaftssekretärin bei ver.di, Praktika und Kurzbeschäftigung in der IG Metall und der französischen CFDT). Ich war in ver.di knapp zwei Jahre für Jugendarbeit zuständig und bin es aktuell für einen Frauenrat, einen Erwerbslosenausschuss, einen Beamt*innenausschuss und einen Senior*innenvorstand. Diese Erfahrungen konnte ich nicht ausblenden, wollte sie vielmehr im Forschungsprozess nutzen.

Als junge¹⁴ Frau konnte ich mich teilweise mit den Jugendlichen und Frauen identifizieren, die ich erforscht habe. Ich habe keinen Migrationshintergrund, wodurch meine Distanz zur Gruppe der ImmigrantInnen größer ist. Bezüglich aller untersuchten Gruppen spürte ich Distanz – so sind mir z. B. die Erfahrungen von Frauen in der fordistischen Metallindustrie und im ErnährermodeLL fremd, genauso wie die starken sozialen Bewegungen, die ich selbst nicht miterlebt habe.

Bei diesen Hintergründen überrascht es nicht, dass ich normativ für eine Stärkung von Gewerkschaften und gegen die Unterdrückung von Menschen aufgrund von Alter, Geschlecht und Rassismus eingestellt bin. Nur deshalb habe ich dieses Thema erforscht. Ich erhoffe mir eine politische Wirkung dieser Arbeit, weil ich will, dass Gewerkschaften gestärkt werden und mehr Gerechtigkeit in ihnen Einzug hält.¹⁵

Die Frage, für wen wie Partei ergriffen wird, stellt sich heute diffiziler als noch für Wolfgang Abendroth (für die Arbeiterklasse) oder für Maria Mies (für die Frauen). Forscht man über Frauen in der IG Metall, dann reicht offensichtlich weder das bloße Bekenntnis zu „den Gewerkschaften“ noch zu „den Frauen“. Der Forschungsprozess muss vielmehr offen für die Erkenntnis komplexer Unterdrückungsverhältnisse angelegt sein. Wie oben schon erwähnt, habe ich mich an Konflikten um Gruppenrepräsentation orientiert. Wer diese Konflikte wie führt ist damit erst einmal offen. Sich an Konflikten zu orientieren, hilft, denn sie haben immer mehrere Seiten und öffnen so den verengten Blick für abweichende Positionen. Verfestigte Konstrukte können hinterfragt werden – so konstruktiv wie möglich, so destruktiv wie nötig.¹⁶

¹³Zur Begründung vgl. KriPo (2016: 238f).

¹⁴Als ich mein Dissertationsprojekt begann gehörte ich nach Richtlinie noch zur IG Metall-Jugend.

¹⁵Zur Bedeutung des Normativen vgl. Kurz-Scherf (2007: 277f.).

¹⁶Ich sehe es als Schlussfolgerung aus dem Feminismus, nicht nur die Geschlechterperspektive systematisch einzu- beziehen und auf patriarchale Verengungen in der Methodik zu achten, sondern auch offen zu bleiben für neue Perspektiven anderer unterdrückter Gruppen und auch methodische Verengungen anderer Art zu vermeiden, die ein unmarkiertes Allgemeines zum unhinterfragten Standard machen. Ich nutze v. a. feministische Theorie,

Konflikte beginnen mit Kritik. Macht- und Herrschaftsverhältnisse können durch die Analyse der Opposition und der Kritik der Unterdrückten als Indikator für Unterdrückung sichtbar gemacht werden. Zwar deutet nicht jede Kritik auf Unterdrückungstatbestände hin, aber es ist wahrscheinlich, dass Unterdrückung kritisiert wird. Deshalb wähle ich die Perspektive der widerständigen Unterdrückten als Fokus und zwar konkret die Perspektive unterdrückter sozialer Gruppen.

Donna Haraway wies zurecht darauf hin, dass es innerhalb von Macht- und Herrschaftsverhältnissen keine unschuldigen Positionen gibt, auch nicht von Unterdrückten. Dennoch seien deren Sichtweisen zu bevorzugen, denn sie versprechen „angemessenere, nachhaltigere, objektivere, transformierendere Darstellungen der Welt“ (Haraway 1995: 84, zit. nach Singer (2010): 292). Klar muss sein, dass es nicht nur **einen** unterdrückten Standpunkt gibt, sondern eine Pluralität unterdrückter Standpunkte. Patricia Hill Collins plädierte laut Singer (2010): 290) für einen herrschaftskritischen Dialog unter marginalisierten Standpunkten also dafür, Diskurse und Wissensansprüche zu dezentralisieren. Zu bevorzugen seien die Standpunkte von „outsider-within“, „das heißt Positionen, die an den Rändern angesiedelt sind und in keinem der mächtigen Diskurse die volle Mitgliedschaft haben, obschon sie – symbolisch und real – mitten drinnen sind“ (Singer (2010): 291). In meiner Arbeit würdige ich die Standpunkte verschiedener marginalisierter Positionen von Menschen, die Einfluss in der IG Metall hatten bzw. haben. Ihre Standpunkte erhellen die Sicht auf die IG Metall insgesamt und haben oft nur unzulänglich beachtetes transformatives Potenzial.

An dieser Stelle muss ich meine Privilegiertheit als weiße Akademikerin reflektieren. Sich jahrelang ausführlich mit diesem Thema beschäftigen zu können ist ein Privileg, das die von mir Erforschten in aller Regel nicht hatten. Aufgrund meines Wissenschaftsverständnisses wollte ich ein Forschen „von oben herab“ vermeiden und habe deshalb versucht, die in meinem Forschungsgebiet vorhandene Pluralität unterdrückter Standpunkte zu Wort kommen zu lassen. Meine Thesen habe ich immer wieder mit dem Quellenmaterial und den Orginaltönen der Unterdrückten konfrontiert und ich habe Sekundärliteratur präferiert, die auf Perspektiven von unten aufbaut. Insbesondere zur Migrationsarbeit der IG Metall konnte ich auf Arbeiten von migrantischen AutorInnen zurückgreifen, so dass mein Weiß-Sein nicht nur durch die Quellen selbst konfrontiert wurde, sondern zusätzlich durch analytische Arbeiten.

1.3.3. Aus der Praxis und für die Praxis Emanzipationspotenziale aufdecken

In meinem Wissenschaftsverständnis ist ein Praxisbezug von Forschung nicht notwendig, jedoch wünschenswert. Praxisbezogen forschen bedeutet einerseits, dass ich Quellen und Methoden nutze, die mich nahe an die konkreten Praktiken der AkteurInnen bringen, und andererseits auf praktisch nutzbare Forschungsergebnisse ziele. Praxis ist demnach Gegenstand und Intention meiner Forschung.¹⁷

Praxis als Forschungsgegenstand verlangt empirische Forschung mit Quellen, die Praxis abbilden,¹⁸ und einer Methodik, die Handlungen sichtbar machen kann. Ziel der Empirie, sowie der theoretischen Überlegungen ist dabei, die Wirklichkeit besser zu verstehen und dadurch Veränderungs- und Emanzipationspotenziale kenntlich zu machen. Entsprechend meiner norma-

weil sie sich eignet, verkrustete Denkwege zu öffnen: vorhandene Grenzen und Blockaden einzureißen, neue Fragestellungen zu befördern, insgesamt ganzheitlicher, gesellschaftlicher zu denken.

¹⁷Zu den verschiedenen Ebenen des Verhältnisses von Wissenschaft und Praxis vgl. KriPo (2016): 249).

¹⁸Zu meiner Quellenauswahl und ihrer Begründung siehe ausführlich Abschnitt 7.1

tiven Haltung gebe ich daher am Ende der Studie Handlungsempfehlungen für Gewerkschaften und für unterdrückte Gruppen in Gewerkschaften (Abschnitt 12.3). Durch die Politikvorschläge wirkten die Unterdrückten als „unsichtbare Auftraggeber“ dieser Dissertation.

In der praktischen Umsetzung der hier vorgestellten drei Forschungspostulate folge ich der Grounded-Theory-Methodologie (GTM). Sie ist gegenstandsverankert und stellt viele erprobte Techniken bereit, die helfen, neue Perspektiven zu gewinnen und vermeintlich gesichertes Wissen in Frage zu stellen.

1.4. Grounded-Theory-Methodologie als vernetztes Konzept von Theorie und Empirie

Was ist eine Grounded Theory? „Grounded Theory lässt sich als gegenstands begründete oder -verankerte Theorie übersetzen. Sie erlaubt auf der Basis empirischer Forschung in einem bestimmten Gegenstandsbereich, eine dafür geltende Theorie zu formulieren, die aus vernetzten Konzepten besteht und geeignet ist, eine Beschreibung und Erklärung der untersuchten sozialen Phänomene zu liefern.“ (Böhm 2012: 476) Eine Grounded Theory werde „durch systematisches Erheben und Analysieren von Daten, die sich auf das untersuchte Phänomen beziehen, entdeckt, ausgearbeitet und vorläufig bestätigt“ (Strauss und Corbin 1996: 7f.)¹⁹

Wenn ich im Folgenden über Grounded Theory schreibe, geht es mir nicht um bereits entwickelte Grounded Theories, sondern um das methodologische Vorgehen. Ich folge deshalb der Unterscheidung aus Mey und Mruck (2011), nach der „Grounded Theory“ (GT) das Produkt der Forschung beschreibt, während „Grounded-Theory-Methodologie“ (GTM) das methodologische Vorgehen meint (Truschkat u. a. 2011: 353, FN 2). In diesem Abschnitt erläutere ich, wie ich Vorwissen, Empirie und die entstehende Theorie sich wechselseitig befruchtend im Sinne der GTM bearbeitet habe. Näheres zu meinen Quellen, der Datenauswahl und der Datenauswertung wird in Kapitel 7 erläutert.

1.4.1. Grounded-Theory-Methodologie als anerkanntes und weiterentwickeltes „Produkt der Rebellion“

Barney Glaser und Anselm Strauss entwickelten die GTM in den 1960er Jahren (Strauss und Corbin 1996: 9). Strübing (2014: 7) nannte die GTM ein „Produkt der Rebellion“ aus dem Dunstkreis der Studierendenbewegung. Laut Breuer u. a. (2017: 16f.) richtet sich die GTM dezidiert gegen den in den 1960er Jahren herrschenden disziplinären Mainstream; Glaser und Strauss hätten dem entgegengesetzt, dass Forschende – unter ihnen Studierende – Theorien durch kreative Arbeit entwickelten und damit die Theoriebildung „demokratisiert“. An der damals herrschenden Methodologie wurde scharf kritisiert, dass sie zwischen Subjekten und Objekten der Forschung trennte.²⁰ Die GTM sieht im Forschen einen Arbeitsprozess, der Gegenstand und Forschende in eine intensive Wechselbeziehung setzt, die beide verändert (Hildenbrand 2012: 33).

Inzwischen wurde die GTM anerkannt, viel beachtet, erprobt und weiterentwickelt. Laut Breuer u. a. (2017: 16, 19) kann heute von einer „Theriefamilie“ der GTM gesprochen werden. Glaser

¹⁹Meine Lesart folgt stärker der Variante von Strauss und Corbin (1996) als der von Glaser, was bereits die nächsten Abschnitte prägt.

²⁰Eine interessante Parallele zur feministischen Kritik am deutschen Wissenschaftsbetrieb.

und Strauss stritten um die Rolle des Vorwissens, mit dem Forschende auf Daten treffen. Zusätzlich dazu, dass sich die GTM in die Glasersche und die Strauss'sche Linie spaltete, entwickelten zahlreiche ForscherInnen der nachfolgenden Generationen die GTM weiter.

Gut zu meiner Forschungsperspektive passt der Ansatz der „konstruktivistischen Grounded Theory“ nach Charmaz (2011: 184)²¹, die sie wie folgt definierte: „Die konstruktivistische GTM (...) geht von einer relativistischen Epistemologie aus, versteht Wissen als sozial hergestellt, anerkennt multiple Standpunkte sowohl der Forschungsteilnehmer/innen als auch der Forscher/innen und nimmt eine reflexive Haltung gegenüber unseren Handlungen, gegenüber Situationen und Teilnehmenden im Forschungs-Setting und auch gegenüber unseren eigenen analytischen Konstruktionen ein (...).“ Charmaz verlor soziale Strukturen nicht aus dem Blick, sondern ging davon aus, dass sie die Konstruktionen prägen (Charmaz 2011: 184). Ihr Ziel war, „individuelles Handeln und individuellen Sinn in größeren sozialen Strukturen und Diskursen zu verorten“ und so das Subjektive mit dem Sozialen zu verbinden (Charmaz 2011: 185f.). In einem Interview wurde Charmaz gefragt, wie Gesellschaftsschichten untersucht werden könnten. Sie antwortete darauf: „(...) bestimmte Dinge sind gerecht und andere sind ungerecht, aufgrund der Definitionen der Menschen. Aus konstruktivistischer Perspektive würden Sie daher erfahren wollen, wie diese Konstruktionen zustande kommen, wessen Sichtweisen dominieren und bis zu welchem Grad.“ (Juddephatt 2011: 98) In diesem Sinne will ich die Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften untersuchen sowie die Ungerechtigkeiten, die aus den Konstrukten Jugend, Frauen, ausländische Arbeitnehmer und dem unmarkierten Allgemeinen entspringen.

1.4.2. Essentials aus der Grounded-Theory-Methodologie für meine Studie

Aus der GTM habe ich folgende drei Essentials für meine Forschung gezogen:

Empirisches Material ist der Ausgangspunkt; Theorie das Ziel Zentral für die GTM ist, dass sie Theorie erzeugen will: „Nicht deskriptives Schreiben, sondern die systematische Entwicklung einer Theorie ist die Zielsetzung der Grounded Theory.“ (Strauss und Corbin 1996: 39) Solch eine Theorie bestehe aus „vernetzten Konzepten“ und eigne sich, die untersuchten Phänomene nicht nur zu beschreiben, sondern zu erklären (Böhm 2012: 476). Theorien müssten konstruiert werden (Strauss und Corbin 1996: 41). Sie schlummern also nicht im empirischen Material, von dem die Forschung ausgeht, sondern die Forschenden erschaffen sie durch Kreativität und theoretische Sensibilität.

Nutzbarmachen der Stärken der Forschenden durch das Konzept der Theoretischen Sensibilität Mit dem Begriff der „theoretischen Sensibilität“ haben Glaser und Strauss die „persönliche Fähigkeit des Forschers“ (Strauss und Corbin 1996: 25) von Anfang an zum Teil ihrer Methodologie gemacht. „Theoretische Sensibilität bezieht sich auf die Fähigkeit, Einsichten zu haben, den Daten Bedeutung zu verleihen, die Fähigkeit zu verstehen und das Wichtige vom Unwichtigen zu trennen.“ (Strauss und Corbin 1996: 25)

Für Strauss und Corbin (1996: 25ff., 56ff.)²² waren Quellen der theoretischen Sensibilität: Literatur (fachliche und nicht-fachliche), berufliche Erfahrung, persönliche Erfahrung²³ und der

²¹Vgl. auch Juddephatt (2011).

²²Sie unterschieden sich diesbezüglich von Glaser.

²³Diesbezüglich ist für mich besonders wichtig, dass ich meine Praxiserfahrungen aus Gewerkschaften einbringen kann (siehe Abschnitt 1.3.2).

analytische Prozess selbst, für den sie zahlreiche Techniken entwickelten, die die theoretische Sensibilität erhöhen sollten. Diese Techniken sind das Fragenstellen, die Analyse eines Wortes, einer Phrase oder eines Satzes und das Vergleichen, wobei sie diese einzelnen Techniken weiter ausdifferenzierten (Strauss und Corbin 1996: 57ff., 61ff.).

Skeptische Haltung und ständiges Pendeln zwischen Theoretisieren, Datenauswahl und Datenanalyse In der GTM sind Theorie und Daten gegenseitige Korrektive. Um sicherzustellen, dass die mittels Kreativität konstruierten Theorien der Wirklichkeit entsprechen, werden sie immer wieder mit den Daten konfrontiert.²⁴

Während der Forschungsprozess zwischen Theoretisieren, Datenauswahl und Datenanalyse pendelte, präsentiere ich meine Forschungsergebnisse in einer Form, die es den Lesenden erleichtern soll, die sie jeweils interessierenden Passagen herauszugreifen. Als Orientierung dazu dient der folgende Absatz.

1.5. Aufbau der Studie

Weil ich Literaturarbeit und empirische Forschung nutze, um meine Forschungsfrage zu beantworten, gliedert sich meine Arbeit in zwei Teile. Der erste Teil dient als eigenständige Auseinandersetzung mit dem Thema und sensibilisiert für die empirische Arbeit. Er ist IG Metall-unspezifisch, kann also auch als Ausgangspunkt genutzt werden, um andere Gewerkschaften zu erforschen. Die Ergebnisse des Empirieteils sind aus Daten aus der IG Metall entwickelt worden.

Im Kapitel 2 „Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?“ setze ich mich mit dem Begriff der Repräsentation auseinander, beleuchte mit dem Konzept der Gruppenrepräsentation von Iris Marion Young die Chancen und Risiken und definiere „soziale Gruppe“. Außerdem setze ich mich mit der Intersektionalitätsdebatte auseinander.

Nach diesen gewerkschaftsunspezifischen vorbereitenden Überlegungen zeige ich in Kapitel 3 „Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?“, dass Gewerkschaften in mehreren Repräsentationsdilemmata stecken, was vor allem daraus resultiert, dass sie selbst Repräsentantinnen einer sozialen Gruppe, der Klasse der Lohnabhängigen, sind. Danach beleuchte ich den historisch unterschiedlichen Umgang mit den Dilemmata, wobei ich argumentiere, dass die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses diesbezüglich tiefe Einschnitte hinterlassen hat. Solange das Normalarbeitsverhältnis dominierte, war die in den deutschen Gewerkschaften bzgl. Jugendlicher, Frauen und ImmigrantInnen bestehende Repräsentationslücke verkraftbar, doch nach seiner Erosion verschärften sich die Organisationsprobleme unter den Angehörigen jener Gruppen zu einer Repräsentationskrise.

Wenn man die Unterrepräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen als Zeichen von Unterdrückung und als Ursache der Krise der Gewerkschaften sieht, stellt sich die Frage, wie die Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden können. In Kapitel 4 „Wie können Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden?“ zeige ich, wie unzufriedene Gewerkschaftsmitglieder reagieren können und wie die Organisation Gewerkschaft verändert werden kann.

Im Kapitel 5 „In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?“ entfalte ich dann ein für meine Fragestellung relevantes organisationspolitisches Spezial-

²⁴Zu meinem konkreten methodischen Vorgehen siehe Kapitel 7

problem sozialer Gruppen, nämlich die Frage, ob sich soziale Gruppen in die Gewerkschaften integrieren oder autonom organisieren oder die Mischform der kollektiv politisch konstituierten Gruppe innerhalb der Gewerkschaft wählen sollten. Ich führe ein zentrales Gegensatzpaar ein: das von Spielraum und „Spielwiese“. Kollektiv politisch konstituierte Gruppen bieten Spielräume für emanzipative Politik, können aber auch zu marginalisierten „Spielwiesen“ verkommen.

Nach einem kurzen Zwischenfazit (Kapitel 6) lege ich in Kapitel 7 meine Methoden und Quellen der empirischen Untersuchung dar.

In Kapitel 8 „Gruppenrepräsentation in der IG Metall“ erläutere ich die wichtigsten Formen der Gruppenrepräsentation in der IG Metall und ihre organisationspolitische Einbettung. Darauf folgen drei chronologisch gegliederte Kapitel, in denen ich die Repräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen in der IG Metall mit der Grounded-Theory-Methodologie analysiere. Die Kapitel gliedern sich jeweils in einführende Bemerkungen, die für alle drei Gruppen relevant sind, dann kommt eine nach Gruppen getrennte Analyse, wobei ich jeweils mit der Gruppe anfangen, an der man die dominante Tendenz am klarsten sieht.

Im Kapitel 9 „Aufschwung der Personengruppen in der IG Metall von den 1960er Jahren bis Mitte der 1980er Jahre“ beleuchte ich die Zeit, in der die Gruppenrepräsentation in der IG Metall Fahrt aufnahm. In der allgemein kämpferischen Zeit führten die sozialen Gruppen der Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen (teilweise autonome) Kämpfe. Ob Lehrlingsbewegung, Frauenbewegung oder Ausländerstreiks – alle untersuchten Gruppen erfuhren dadurch eine Stärkung, die sich in den Strukturen der IG Metall manifestierte.

Das Kapitel 10 „Veränderungsdruck auf die IG Metall-Personengruppen in den langen 1990er Jahren“ schildert, wie der Aufschwung in eine Phase überging, in der sich Veränderungsdruck aufbaute. Was die Personengruppen bis dato gestärkt hatte, erodierte teilweise. Dazu kamen allgemeine Krisenerscheinungen der Gewerkschaften, was den Druck auf die Personengruppen erhöhte.

Im Jahr 2002 veränderten sich die Strukturen der Gruppenrepräsentation in der IG Metall wesentlich. In Kapitel 11 „Mainstreaming, Pluralisierung und Bedeutungsverlust der Personengruppen ab 2002“ zeige ich drei wichtige Tendenzen auf. Erstens erkannte die Gesamtorganisation IG Metall, dass sie in einer Repräsentationskrise steckte und begann, dagegen anzukämpfen. Die allgemeinen Gremien zogen Themen an sich, die vormals von den Personengruppen bearbeitet wurden (Mainstreaming). Zweitens wurde mit der Einführung der „Mitgliedergruppen“ eine Pluralisierung der Gruppenrepräsentation mit flexibleren Formen geschaffen. Beide Tendenzen schwächten die alten Personengruppen, wobei sich die Repräsentation von Frauen, Jugendlichen und ImmigrantInnen auseinanderentwickelte.

Am Ende meiner Arbeit folgen auf eine Zusammenfassung eine Theorie- und Methodenkritik sowie Forschungsdesiderata. Ich schließe mit politischen Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen, die sowohl organisationspolitische Empfehlungen an Gewerkschaften beinhalten, als auch einen Katalog der Möglichkeiten für unterdrückte Gruppen in Gewerkschaften bereitstellen.

Teil I.

**Gruppenrepräsentation in
Gewerkschaften – Hebel für mehr
Gerechtigkeit?**

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

Inhaltsangabe

2.1. Was ist Repräsentation?	24
2.2. Was ist eine Gruppe?	24
2.3. Politisierung von Differenz als Mittel zur Emanzipation	28
2.4. Welche Gruppen? Welche Kategorien? Von den Achsen der Ungleichheit	30
2.5. Vorgriff: Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften und durch Gewerkschaften	34
2.5.1. Welche sozialen Gruppen gibt es in Gewerkschaften?	34
2.5.2. Gruppenrepräsentation „2. Grades“	37
2.5.3. Von der sozialen Gruppe zur Assoziation und zur Interessengruppe	38
2.5.4. Gruppenkonstruktion, Mobilisierung der unterdrückten Gruppen und Einbindung in die Gesamtorganisation	38

2.1. Was ist Repräsentation?

Ich definiere Repräsentation mit Nancy Fraser als politische Dimension von Gerechtigkeit.¹ Gerechtigkeit ist eingeschränkt, wenn Menschen nicht gleich partizipieren können („partizipative Parität“). Mein Gerechtigkeitsbegriff ist strukturell, was impliziert, dass es, wo Ungerechtigkeit besteht, neben Unterdrückten und Beherrschten Privilegierte gibt, die von der Situation profitieren. Unter Ungerechtigkeit fasse ich mit Iris Marion Young alle strukturellen Einschränkungen der Selbstentwicklung und Selbstbestimmung; dazu zählen insbesondere Ausbeutung, Marginalisierung, Machtlosigkeit, Kulturimperialismus und Gewalt.²

Dass etwas politisch ist, zeigt sich, wenn kollektive AkteurInnen darum kämpfen, die Macht- und Herrschaftsverhältnisse in einem Bereich entweder zu transformieren oder zu stabilisieren. Politisierung ist ein emanzipativer Akt und Depolitisierung eine Herrschaftsstrategie.

Unterschiedliche Aspekte von Repräsentation können eingeschränkt werden, nämlich ihr Gegenstand (das „Was“), ihre Reichweite (das „Wer“,) und ihre Verfahren (das „Wie“). Der von mir verwendete Repräsentationsbegriff schränkt (1) thematisch nicht ein, sondern bewertet alle Themen als politisch, die in sozialen Kämpfen artikuliert werden. Er sieht (2) keine Festlegung der AkteurInnen vor und ist offen dafür, dass sich bisher Ausgeschlossene einbringen oder bisher negierte Binnendifferenzierungen innerhalb von Gruppen aufbrechen. Mein Repräsentationsbegriff begrenzt (3) die Verfahren nicht und schließt Formen direkter Partizipation ein. Kämpfe um Repräsentation können auf drei Ebenen geführt werden: Entweder kämpft eine ansonsten integrierte Gruppe dagegen an, partiell nicht politisch partizipieren zu können; oder eine gänzlich ausgeschlossene Gruppe kämpft darum, eingeschlossen zu werden; oder die Frage der Ein- und Ausschlüsse wird auf einer abstrakten Ebene verhandelt (wer entscheidet wie darüber, wer dazugehört und wer nicht).

Repräsentation im engeren Sinne ist ein Prozess, der etwas gegenwärtig macht, das eigentlich nicht gegenwärtig ist Pitkin (2004). Schlüsselkomponenten von Repräsentation sind, dass geklärt werden muss, wer was von wem repräsentiert Dovi (2011). Auf meine Fragestellung übertragen heißt das, ich muss herausarbeiten, wer was von welcher sozialen Gruppe in den Gewerkschaften repräsentiert.

Repräsentation ist ein wechselseitiges **Verhältnis** zwischen Repräsentierten und Repräsentierenden, das aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden kann („formelle, symbolische, deskriptive und substantielle Repräsentation“ – Dovi (2011: Absatz 1.2)). Außerdem ist Repräsentation ein **konfliktiver Prozess**, der eine Repolitisierung ermöglicht Linden und Thaa (2011) (siehe Abbildung 2.1). Durch diese Sichtweise geraten die Dynamiken und Konflikte zwischen den von mir untersuchten sozialen Gruppen und den sie repräsentierenden Menschen, Organisationen und Strukturen in den Blick.

2.2. Was ist eine Gruppe?

Soziale Gruppen definiere ich mit Iris Marion Young als Personenkollektive, die sich in Relation zu anderen Gruppen durch eine stärkere interne Affinität und durch spezifische Erfahrungen

¹Frasers Überlegungen zu Gerechtigkeit und Repräsentation finden sich in Fraser (1989b), Fraser (1989a), Fraser (1995), Fraser (1997a), Fraser (1997b), Fraser (2003), Fraser (2005), Fraser (2007a), Fraser (2007b), Fraser (2008), Fraser (2009b), Fraser (2009a), Fraser (2010), Fraser (2013) und Fraser (2014).

²Weitere interessante Hinweise zum Verhältnis von Repräsentation und liefert Sauer (2011).

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

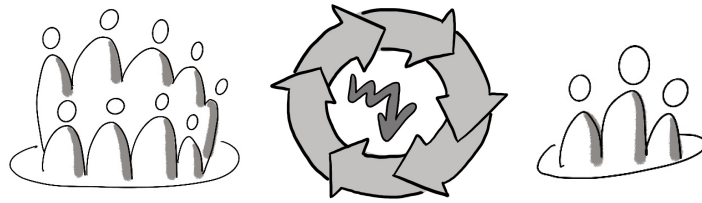


Abbildung 2.1.: Repräsentation als konfliktiver Prozess

auszeichnen und mindestens eine Unterdrückungsrelation zu einer anderen Gruppe außerhalb haben.³

„Eine soziale Gruppe ist ein Personenkollektiv, das von mindestens einer anderen Gruppe durch ihre kulturelle Form, ihre Praktiken oder Lebensweise unterschieden ist. Die Mitglieder einer Gruppe haben eine besondere Affinität zueinander aufgrund ihrer vergleichbaren Erfahrungen und ihrer ähnlichen Lebensweise.“ (Young 1996: 105)

Zentral für Youngs Begriff der sozialen Gruppe ist, dass er **relational** ist, d. h. der Begriff zielt auf die Beziehungen zwischen Menschen. „In a relational conceptualization, what makes a group a group is less some set of attributes its members share than the relations in which they stand to others.“ (Young 2000: 90) Wichtig sind sowohl die Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern als auch die Beziehungen zu anderen Gruppen.

Die geteilte Affinität innerhalb der Gruppe bedeute nicht, dass soziale Gruppen homogen seien; Young (1996: 111) hat die Gruppen vielmehr als **heterogen** konzipiert. So könnten sich die politischen Ziele innerhalb der Gruppe unterscheiden, weil die allgemein von der Gruppe geteilten Ziele (Young nannte insbesondere die Abschaffung der Diskriminierung der sozialen Gruppe) zu abstrakt seien, um ein strategisches Ziel zu definieren (Young 2000: 88).

Jeder Mensch gehöre zu mehreren Gruppen, so dass sich Gruppen überschneiden und die Unterteilungen der einen Gruppe durch andere mitten hindurch gingen. Ein einheitliches Interesse der Gruppenmitglieder zu unterstellen führe oft dazu, dass manche Perspektiven zur Norm erklärt und andere marginalisiert und ruhig gestellt würden. Es müsse beachtet werden, dass viele Menschen die Merkmale einer Gruppe, der sie angehören, nicht als bestimmend für ihre eigene Identität ansähen (Young 2000: 88f.). Williams (2000: 18 – Hervorhebung im Original) hat Youngs Position geteilt, dass Gruppenmitglieder unterschiedliche Interessen haben könnten, weil die Gruppenzugehörigkeit nur ein Teil ihrer Identität sei. Fraser (1997a: 295) hat eingewandt, dass eine Politik der Differenz nicht notwendigerweise Solidarität erzeuge, sondern im Gegenteil Menschen kränken könne, wenn Identitäten geschaffen würden, mit denen sich nicht alle identifizierten (z. B. schwarze Frauen im weißen Mittelklasse-Feminismus).

³Youngs Hauptwerk ist ihr Buch „Justice and the Politics of Difference“ (Young 1990). Wertvolle Ergänzungen und Präzisierungen liefern Young (1996), Young (1997a), Young (1997b), Young (1997b), Young (1999), Young (2000) und Young (2008). Nicht so einschlägig ist Young (1993), weil der Text hauptsächlich auf Staatsbürgerschaft abhebt. Nicht alle ForscherInnen haben Youngs Definition von sozialen Gruppen geteilt. Williams (2000: 15f.) – deren Theorie zu Gruppen in vielem Youngs ähnelt – hat eine andere Definition verwendet, indem sie Gruppen als nicht veränderlich angesehen hat, während Young gerade darauf abstellte, dass Gruppengrenzen fluide sind. Ich halte die Annahme veränderlicher Gruppengrenzen für plausibler und folge deshalb Youngs Definition.

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

Young hat mit ihrer relationalen Sicht bewusst einen Kontrapunkt zu Gruppenkonstruktionen entlang einer **essentialistischen, substanzialistischen Logik** gesetzt. Letztere hat sie mit Identität(spolitik) assoziiert. Diejenigen, die Gruppendifferenzen auf Identität reduzierten, nutzten implizit eine Substanzlogik, um Gruppen zu konzeptionalisieren. In dieser Logik werde eine Gruppe durch ein Set wesentlicher Attribute definiert. Individuen würden der Gruppe zugeordnet, wenn sie die benötigten Attribute aufwiesen (Young 2000: 87). Gruppenbasierte soziale Bewegungen hätten z. T. selbst diese essentialisierenden Tendenzen aufgewiesen, aber es habe auch eine gut ausgefeilte Kritik an Essentialismus aus den sozialen Bewegungen heraus gegeben (Young 2000: 87).⁴ Differenz werde oft absolut und dichotom gesehen. Wer Differenz essentialisiere, habe Angst vor Spezifität und davor, dass Kategoriengrenzen durchlässig gemacht würden (Young 1990: 170). Die Politik der Differenz konfrontiere diese Angst und ziele darauf ab, dass Gruppendifferenzen als ambivalent, relational, veränderbar und ohne klare Grenzen erachtet würden.

Essentialistische Sichtweisen hielten Gruppengrenzen für starr und würden die Fluidität sozialer Beziehungen einfrieren, indem sie strikt zwischen Innen und Außen unterschieden (Young 2000: 87f.). Indem soziale Gruppendifferenzierung relational verstanden würde, könnte soziale Gruppendifferenzierung beschrieben werden, ohne Gruppen zu fixieren oder zu verdinglichen. Jede Gruppe bestehe aus einem Kollektiv von Individuen, die in bestimmten Beziehungen zueinander stünden, und zwar durch Interaktionen der Gruppenangehörigen sowohl untereinander, als auch mit Außenstehenden oder Menschen an den Rändern der Gruppe. „There is no collective entity, the group, apart from the individuals who compose it.“ (Young 2000: 89) In relationaler Sicht müssten nicht alle Menschen, die mit der Gruppe assoziiert seien, bestimmte Attribute selbst erfüllen. Gruppenmitglieder könnten sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden, inklusive dem Maß, wie stark sie sich mit anderen Gruppenangehörigen verbunden fühlen. Eine relationale Sicht ziehe keine klaren Grenzen (Young 2000: 90f.).

Die Beziehungen einer Gruppe zu anderen Gruppen müssen laut Young (1996: 105) untersucht werden, denn Gruppen existierten immer nur in Relation zu anderen Gruppen. Diese Beziehungen könnten sich unterschiedlich gestalten. Von jeder Gruppe müsse sich mindestens eine Gruppe unterscheiden. Da Young im Kontext von Unterdrückung gedacht hat, ist die Gruppenkonstellation gemeint, in der Unterdrückung passiert (unterdrückte Gruppe und privilegierte Gruppe), d. h. dass es unterdrückte und privilegierte soziale Gruppen gibt.

Young (1990: 172 – Hervorhebung im Original) hat – an Haraway anschließend – **Handlungen** zwischen Menschen für die Ursache von Gruppenbildung gehalten: „Rather, what makes a group a group is a social process of interaction and differentiation in which some people come to have a particular **affinity** (...) for others.“ Gruppen würden durch soziale Prozesse hergestellt (Young 1990: 157). Was für eine Gruppe das bestimmende Kennzeichen sei, verändere sich. So könne von den vielen Klassifikationen einer Gruppe eine in einem gegebenen Kontext zur hervorstechendsten werden (Young 1996: 112).

Young (2000: 90) hat Gruppen von **Assoziationen** abgegrenzt. Unter Assoziationen verstand sie formal organisierte Institutionen (z. B. Club, Kirche, Gewerkschaft): „An association is a group that individuals purposefully constitute to accomplish specific objectives.“ So wie soziale Gruppen seien Assoziationen relational aufgebaut. Im Gegensatz zu Assoziationen würden sozia-

⁴Linda Briskin (1999: 546f.) hat sich mit der Frage von Essentialisierung bzgl. gewerkschaftlicher Personengruppen beschäftigt.

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

le Gruppen nicht explizit konstituiert, sondern sie entstünden durch die Art, wie Menschen interagierten (Young 2000: 90). Gruppen könnten zwar entstehen, sie würden aber niemals gegründet. Manchmal entstünden Gruppen dadurch, dass andere sie etikettierten (Young 1996: 109). Young hat geschlussfolgert, dass sich ein Vertragsmodell der gesellschaftlichen Verhältnisse zwar eignet, um Assoziationen, nicht aber um Gruppen zu beschreiben (Young 1996: 107).⁵

Eine besondere Herausforderung für meine Arbeit stellt Youngs Unterscheidung von sozialer Gruppe und Assoziation dar. Diese analytische Unterscheidung überzeugt und führt dazu, dass ich zwischen den konkreten Formen von Gruppenrepräsentation in Form von Assoziationen innerhalb von Gewerkschaften und den sozialen Gruppen, die sie repräsentieren (sollen), differenzieren muss. Insbesondere muss ich beachten, dass sich die Entstehung und Veränderung von sozialen Gruppen und Assoziationen unterscheidet – sie können sich also z. B. auseinanderentwickeln.

Wenn sich eine soziale Gruppe innerhalb einer Gewerkschaft selbst organisiert, also politisch konstituiert, und dazu eine teilautonome Struktur herausbildet, ist diese Struktur nicht mit der sozialen Gruppe selbst zu verwechseln. Insbesondere tragen die teilautonomen Gruppenstrukturen als Teile der Gewerkschaft Züge von Assoziationen, sie müssen beispielsweise mittels Kriterien regeln, wer dazu gehört und wer nicht. Teilautonome Gruppenstrukturen repräsentieren die sozialen Gruppen in einem konfliktiven Prozess und bilden sie mehr oder weniger gut ab. Da sich soziale Gruppen verändern, verändert sich auch das Verhältnis der Strukturen zu den dahinterliegenden sozialen Gruppen. Das kann zu Reibungen und Konflikten führen - insbesondere zur Frage von Ein- und Ausschlüssen. Abbildung 2.2 stellt die Repräsentationsbeziehungen von teilautonomen innergewerkschaftlichen Gruppenstrukturen schematisch dar.

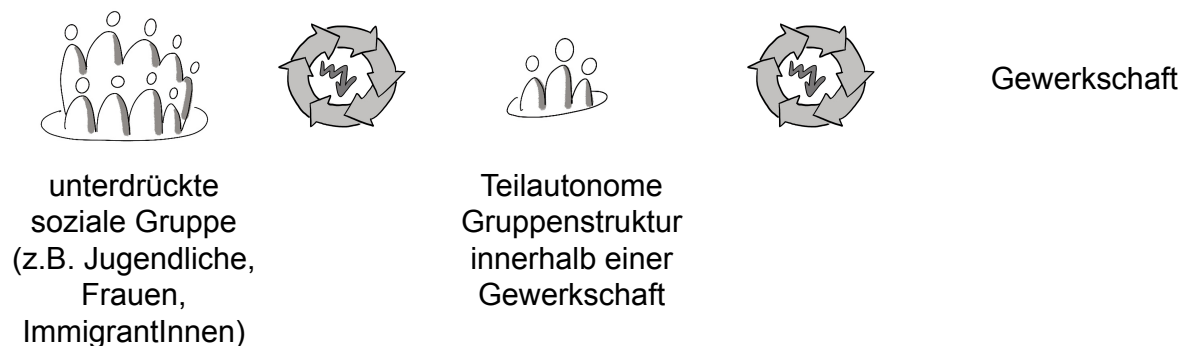


Abbildung 2.2.: Teilautonome Gruppenstrukturen repräsentieren unterdrückte soziale Gruppen innerhalb der Gewerkschaft

Es gibt einige historische Beispiele von sozialen Bewegungen, die mit Gruppen zusammenhängen. Zwei Forschungsstränge der Bewegungsforschung berühren diese Frage – zum einen der „social strains“-Ansatz, der sich mit der sozialen Basis von Bewegungen auseinandergesetzt hat, und zum anderen der „Collective Identity“-Ansatz, der die Bedeutung von Identitätskonstruktionen innerhalb von sozialen Bewegungen hervorhob (Hellmann und Koopmans 1998). Die Verbindungen zwischen den von mir untersuchten Gruppen zu sozialen Bewegungen sind nicht zu übersehen: Die Frauenbewegung trägt als wichtige soziale Bewegung den Gruppenbezug bereits im Namen. Einige Bewegungen hatten Jugendliche als soziale Basis. So war die 68er Bewegung mit einer Generation verknüpft.

⁵Williams (2000: 16) teilte Youngs Position: „Each of the characteristics distinguishes marginalized groups from the voluntary associations that populate the theory and practice of interest-group pluralism.“

2.3. Politisierung von Differenz als Mittel zur Emanzipation

Wie kann Gruppenrepräsentation aussehen? Mit Young heißt Gruppenrepräsentation für mich insbesondere, unterdrückerische Differenz zu politisieren, d. h. Differenzen sichtbar zu machen, zu zeigen, wie sie manche unterdrücken und andere privilegieren, darüber zu sprechen (Deliberation) und zu streiten. Differenz zu politisieren war für Young nicht nur eine Maßnahme gegen Unterdrückung und für bessere Politikergebnisse. Die Politisierung sollte außerdem Essentialisierungen verhindern, indem über Gruppengrenzen debattiert werden könne.

Young und Williams bezogen sich beide positiv auf deliberative Verfahren, kritisierten jedoch die herrschenden Vorstellungen von Deliberation und Öffentlichkeit.⁶

Für Williams (2000: 145) bestimmten zwei Faktoren, ob politische Prozesse ihrem deliberativen Ideal nahekommen: die Mobilisierung der marginalisierten Gruppen und die Struktur der politischen Institutionen.

Die **Mobilisierung der marginalisierten Gruppen** war auch für Young (1990: 167) zentral. Wenn Differenz anerkannt werde, folge logisch, dass sich Gruppen organisierten: „From the assertion of positive difference the self-organization of oppressed groups follows.“ Sie bürdete den Unterdrückten nicht alleine auf, gegen ihre Unterdrückung zu kämpfen: Alle an einer gerechten Gesellschaft Interessierten sollten sich vereinen, um sich gegen Strukturen aufzulehnen, die die Unterdrückung einer Gruppe perpetuieren. Wenn mehrere Gruppen ungerecht behandelt würden, sollten sie sich verbünden. Auch nicht selbst Betroffene sollten sich beteiligen, aber: „This politics of group assertion, however, takes as a basic principle that members of oppressed groups need separate organisations that exclude others, especially those from more privileged groups.“ (Young 1990: 167) Autonome Organisationen dienten Gruppen als Sprachrohre und Räume für interne Kommunikation sowie um Gegenöffentlichkeiten herauszubilden.

Die Politik der Differenz zielt nicht darauf ab, die Gruppen zu isolieren und in ihren separaten Organisationen weiter zu marginalisieren. Im Gegenteil: Sowohl Young als auch Williams forderten, die gesamtgesellschaftlichen Deliberationsverfahren zu verändern. Sie müssten die Interessen der Marginalisierten anerkennen, was einen inklusiven Diskurs voraussetze (Williams 2000: 144). Um solch einen inklusiven Diskurs führen zu können, müssten sich die Privilegierten für die Politik der Differenz öffnen. Für Young (2000: 112) war der zentrale Hebel, dass unterschiedliche AkteurInnen zusammenarbeiten, um ihre kollektiven Probleme zu lösen. Die Unterdrückten müssten Forderungen stellen, Vorschläge machen und andere Menschen darin unterstützen, sie besser zu verstehen. Die Privilegierten müssten aber auch kritisiert und verantwortlich gemacht werden. Durch die dadurch entstehende Vielstimmigkeit könnten bessere Politikergebnisse erzielt werden als ohne sie: „By communicating to one another their differing perspectives on the social world in which they dwell together, they collectively constitute an enlarged understanding of that world.“ (Young 2000: 112)

Ich komme zur **Struktur der politischen Institutionen**. Ein Schlüsselement von Youngs normativem Ideal kommunikativer Demokratie ist, dass ein anfänglich partielles, enges oder selbstbezogenes Verständnis von Wünschen und Meinungen in ein umfassenderes transformiert wird, das die Bedürfnisse und Interessen anderer gründlicher einbezieht (Young 2000: 112f.). „Processes of political communication ought and sometimes do move people from a merely

⁶Ihren Konzepten von Gruppenrepräsentation liegen Konzepte von Öffentlichkeit und Deliberation zu Grunde, die sich von den herrschenden Konzepten unterscheiden. Sie kritisierten das Bild einer homogenen Öffentlichkeit und bestritten, dass Interessen aus der Deliberation herausgehalten werden könnten.

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

subjective to a more objective way of looking at problems and solutions.“ (Young 2000: 113)

Auch Williams (2000: 144) hielt es für erforderlich, dass privilegierte Gruppen begreifen, zu Unrecht privilegiert zu sein, und dass sie bereit sind, Privilegien abzugeben. Warum sollten sie das tun? Historisch machte Williams (2000: 145) zwei Motivationsquellen aus: (1) den Wunsch gerecht zu sein oder wenigstens die eigene Position rechtfertigen zu können und (2) die Notwendigkeit einen Konflikt zu lösen, um seine Kosten zu vermindern. In vielen wichtigen Fällen der Inklusion von Marginalisierten in politische Prozesse könne beides beobachtet werden: Die gängige Praxis könne nicht mehr legitimiert werden und die Unterdrückten mobilisierten die Gesellschaft, was die Herrschenden mit hohen Kosten bedroht, wenn sie den Konflikt nicht beilegen (Williams 2000: 145). Ähnlich wie Youngs Repräsentationskonzept begann auch das von Williams (2000: 240) beim Individuum und führte zu fairen legislativen Outcomes. Keine Gruppe entscheide alleine, was in einem Bereich gerecht ist und von allen akzeptiert werden kann, sondern das werde diskursiv entschieden (Williams 2000: 240f.).

Williams (2000: 147f.) definierte die Anforderungen an einen fairen Prozess wie folgt: (1) Marginalisierte Gruppen müssten präsent sein; (2) die Perspektiven aller relevanter gesellschaftlicher Gruppen müssten diskursiv ausgetauscht werden, bevor entschieden werde; (3) die Politiken müssten die gegensätzlichen Interessen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen harmonisieren, so dass kein Gruppeninteresse permanent frustriert werde.

Um diese Anforderungen umzusetzen, forderte Young (1990: 184) sehr konkrete Politikmaßnahmen. Institutionelle Mechanismen und öffentliche Ressourcen sollten die Politisierung von Differenz folgendermaßen unterstützen:

1. Die Selbstorganisation der Gruppenmitglieder solle befördert werden, so dass sie sich kollektiv ermächtigen und ein reflektiertes Verständnis ihrer kollektiven Erfahrungen und Interessen erreichen können;
2. Gruppenspezifika sollten in den Prozessen des Politikmachens verankert werden; EntscheidungsträgerInnen müssten gezwungen werden zu zeigen, dass sie Gruppenperspektiven beachtet haben;
3. die Gruppen sollten ein Vetorecht bzgl. sie direkt betreffender spezifischer Politiken haben.⁷

Diese Punkte waren Young wichtiger als eine zwingende Ausrichtung am Proporz (Young 1990: 187), denn bei „one head – one vote“-Verfahren bekämen wichtige Minderheiten nicht zwingend Sitze – sie verdeutlichte dieses Phänomen am Beispiel der American Indians.

Young (1990: 174) konzipierte als Ergebnis der Deliberation ein duales Rechtssystem, das allgemeine Rechte für alle und spezifische Gruppenrechte verankert: „A democratic cultural pluralism thus requires a dual system of rights: a general system of rights which are the same for all, and a more specific system of group-conscious policies and rights (...)“

Auf Gewerkschaften übertragen bedeutet das, dass unterdrückte soziale Gruppen innerhalb der Gewerkschaften teilautonome Strukturen etablieren können müssen, die mit ausreichend Ressourcen ausgestattet sind. In den allgemeinen Entscheidungsgremien der Gewerkschaften sollten Differenzen zwischen unterdrückten und privilegierten sozialen Gruppen reflektiert und bei Entscheidungen beachtet werden mit dem Ziel, Ungerechtigkeit zwischen Gewerkschaftsmitgliedern abzubauen.

⁷Um die Forderung nach einem Vetorecht wurde im feministischen Diskurs gestritten: So kritisierte Anne Phillips (1995: 126ff.) Youngs Forderung nach einem Vetorecht.

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

Warum kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen? Die Folgerung über die Kontraposition leuchtet ein: Es kann nicht zu mehr Gerechtigkeit führen, wenn man Gruppendifferenzen ignoriert, entlang derer Unterdrückung stattfindet, d. h. entlang derer Ausschlüsse passieren oder (Macht-)Ungleichgewichte ausgerichtet sind. Young (1990: 184ff.) hat ausgeführt, dass Gruppenrepräsentation eine Ressource für Demokratie ist, weil die Gruppenperspektive einen kritischen Blick auf die dominanten Normen erlaubt, positiv auf der Prozessebene wirkt und die Politikergebnisse substanziell verbessert. Außerdem helfe sie kurzfristig unterdrückten Gruppen (Young 1990: 174)

Garantiert Gruppenrepräsentation mehr Gerechtigkeit innerhalb der Gewerkschaft? Nein, es kommt darauf an, wie sie ausgestaltet ist. Unter welchen Bedingungen gelingt Gruppenrepräsentation? Wie müssen Gruppen und Maßnahmen ausgestaltet sein? Young hat gezeigt, dass es Gerechtigkeit nicht befördert, wenn jedem Personenkollektiv zusätzliche Rechte und Ressourcen zugesprochen werden. Zunächst muss es sich um eine **soziale Gruppe** handeln, also um ein Kollektiv, das sich in Relation zu anderen Gruppen durch eine stärkere interne Affinität und durch spezifische Erfahrungen auszeichnet. Die Repräsentation der sozialen Gruppe kann nur zu mehr Gerechtigkeit führen, wenn jene Gruppe bisher unterdrückt wurde. Nur dann sollte sie gefördert werden, während privilegierte Gruppen Macht abgeben sollten. Da soziale Gruppen zu mehreren anderen sozialen Gruppen in Beziehung stehen können, muss selbst bei insgesamt unterdrückten sozialen Gruppen bei jeder einzelnen Maßnahme geprüft werden, ob sie nicht zu mehr Unterdrückung einer anderen sozialen Gruppe führt.

2.4. Welche Gruppen? Welche Kategorien? Von den Achsen der Ungleichheit

Gruppen sollen also repräsentiert werden. Aber welche Gruppen? Wie viele? Wer entscheidet welche? Neben Young und Williams hat sich die Intersektionalitätsdebatte umfänglich mit den folgenden beiden Fragen beschäftigt:

1. Welche gesellschaftlich verfestigten Differenzmuster gibt es?
2. Wie wechselwirken sie?

Im Kern fordert die Intersektionalitätsdebatte, Gruppen nicht isoliert, sondern in ihrem Zusammenhang zu betrachten. Helma Lutz (2007: 222) hat es wie folgt auf den Punkt gebracht: „Intersektionalität (...) betrachtet die Schlüsselkategorien sozialer Ungleichheit nicht isoliert und selektiv, sondern kontextualisiert und analysiert sie in ihren Konvergenzen und Überschneidungen“⁸

Was sind die „Schlüsselkategorien sozialer Ungleichheit“? Obwohl die Trias „Rasse/Ethnie⁹, Klasse, Geschlecht“ die Intersektionalitätsdebatte dominiert hat, bestand keine Einigkeit darüber, ob sie wirklich entscheidend ist.¹⁰ Laut Winker und Degele (2009: 14) wurde in den USA nicht bezweifelt, dass die Trias von „race, class, gender“ zentral sei, wohingegen in Europa heftig

⁸Zu Intersektionalität vgl. auch Degele und Winker (2008), Fehrmann und Metzner (1981), Klinger und Knapp (2008), Lewis (2014), Meulenbelt (1988) und Soiland (2008).

⁹Das Reden und Schreiben über „race“ bzw. „Rasse“ ist sehr problematisch. Ich widme dieser Problematik den Abschnitt 2.4. Bis dahin nutze ich den Begriff, damit ich die Intersektionalitätsdebatte wiedergeben kann.

¹⁰„Diese Debatte, welche Differenzkategorien einbezogen werden sollten, hält an, von einem Konsens lässt sich dabei nicht sprechen (...)“ (Winker und Degele 2009: 12).

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

diskutiert worden sei, welche Kategorien ausgewählt werden sollten. Tatsächlich wurde in der Intersektionalitätsdebatte viel darüber diskutiert, wie viele Kategorien behandelt werden sollen und welche. Diese Fragen sind vor allem inhaltlich, aber auch forschungspragmatisch diskutiert worden: So haben [Winker und Degele](#) (2009: 15) vertreten, dass mehr als drei Kategorien auf der Ebene sozialstruktureller Analysen kaum bewältigt werden könnten. Die Untersuchungsebene beeinflusst also die Kategorienanzahl. [Klinger](#) (2008: 39ff.) hat ausführlich begründet, warum sie die Trias „Rasse/Ethnie, Klasse, Geschlecht“ für zentral hält, obwohl sie beispielsweise die **individuelle** Bedeutung von Alter anerkannte. [Purtschert und Meyer](#) (2010: 137) haben Klingers Vorschlag kritisiert, die Zahl der Kategorien auf drei zu beschränken. Er falle „hinter den feministischen Anspruch zurück, Kategorien radikal zu entnaturalisieren, zu historisieren und zu kontextualisieren“. Unterschiede bzgl. der Kategorien resultieren teilweise aus den Forschungsgegenständen und -methoden der ForscherInnen: „Die Entscheidung für diese oder jene Kategorien der Ungleichheit hängt vom untersuchten Gegenstand und von der gewählten Untersuchungsebene ab“ ([Winker und Degele](#) 2009: 16). Gerade induktiv vorgehende WissenschaftlerInnen seien in ihren Untersuchungen oft auf mehr Kategorien als „Rasse, Klasse und Geschlecht“ gestoßen. Gehe man hingegen deduktiv vor und setze die Kategorien a priori, lasse sich deren Bedeutung oft nachweisen, doch durch ihre Setzung als Prämisse bestehe die Gefahr, andere Ungleichheitsverhältnisse zu übersehen. Auf der Strukturebene sei es sinnvoll, deduktiv vorzugehen und die Kategorien vorzugeben; auf der Repräsentations- und Identitätsebene sollte die Anzahl der Kategorien nicht begrenzt werden ([Winker und Degele](#) 2009: 28).

Sind also weitere Kategorien integrierbar und sinnvoll? Die vertretenen Positionen erscheinen als Kontinuum: An dem einen Pol ist theoretisch argumentiert worden, die Kategorien sollten reduziert werden; am anderen Pol wurde eine größtmögliche Offenheit propagiert. Laut [Lutz](#) (2007: 222) hat Judith Butler theoretisch dagegen argumentiert, die Trias „Rasse, Klasse, Geschlecht“ zu erweitern, weil Verschleiß und Unbegrenzbarkeit drohten. Je nach Perspektive sahen [Winker und Degele](#) (2009: 10f. – Hervorhebung im Original) Öffnungsmöglichkeiten: „Zwar sind in der Fassung, wie es seit einigen Jahren in die deutschsprachige Diskussion sickert, vor allem Wechselwirkungen zwischen den ungleichheitsgenerierenden Kategorien Geschlecht, Klasse und Rasse gemeint; Kategorien wie Sexualität, Alter, (Dis-)Ability, Religion oder Nationalität sind aber prinzipiell integrierbar“. [Purtschert und Meyer](#) (2010: 131) hielten es sogar für unmöglich und kontraproduktiv, die intersektionalen Analysekatoren numerisch und inhaltlich zu fixieren und argumentierten, Solidarität werde dadurch verbaut. Ihr Gegenvorschlag lautete: „Statt sich auf eine, zwei, drei oder vier ‚Meisterkategorien der Differenz‘ zu einigen, schlagen wir vor, dass die Intersektionalitätsforschung die Macht reflektiert, die bei der Bestimmung von Kategorien im Spiel ist, und für die Aktualisierung, Erweiterung oder Veränderung relevanter Kategorien offen bleibt“. Ich halte diesen Ansatz für eine politikwissenschaftliche Arbeit für am adäquatesten. Außerdem passt es gut zu Fraser, dass [Purtschert und Meyer](#) (2010: 138) davon ausgegangen sind, dass nicht jede Kategorie dieselbe Bedeutung hat, es aber ein grundsätzliches Anrecht darauf gibt, einzufordern dass eine Kategorie von Belang ist.¹¹

[Young](#) (1990: 11f.) propagierte, offen gegenüber neuen Gruppen zu sein: Politische Entscheidungsprozesse müssten Gruppen ermutigen, sich autonom zu organisieren. Prozesse sollten sicherstellen, dass jede Gruppe in der Öffentlichkeit durch Institutionen der Gruppenrepräsentation gehört werde. Problematisch sei, dass bei der Einführung von Gruppenrepräsentation ent-

¹¹Vgl. Unterkapitel [2.3](#)

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

schieden werden muss, welche Gruppen Sonderrechte bekommen, weil die unterdrückten Gruppen schon bei diesem konstituierenden Prozess benachteiligt wären. Das sei ein Dilemma, das nicht auf der philosophischen Ebene, sondern praktisch gelöst werden müsse: Einige Gruppen würden vorgeschlagen und müssten dann für weitere Gruppen sensibilisieren; es gebe kein allgemein anwendbares Modell (Young 1990: 190f.). Diese Orientierung ist fruchtbar: Nicht die Theorie kann klären, welche Gruppen repräsentiert werden sollen, sondern es handelt sich um ein praktisches politisches Problem. Das sah auch Phillips (1995: 109) so und benannte soziale Bewegungen als wichtige Akteurinnen in dieser Frage: „Was wir als entscheidende Unterschiede betrachten, variiert natürlich im Laufe der Geschichte. (...) Aus den gängigen Begriffen der gegenwärtigen politischen Debatte ergeben sich Geschlecht, Rasse und Klasse als die wichtigsten Unterscheidungen; ich möchte freilich nicht darauf bestehen, daß sie die einzigen sind. Politische Bewegungen legen die wichtigen Kategorien fest (...)“.

Damit eine Gruppengrenze zur relevanten Kategorie wird, muss sich die Gruppe also politisch konstituieren. „In particular, a group’s claim to recognition in the sphere of political representation depends critically on whether some substantial portion of its members have developed a sense of shared political identity. As I noted above, without such a shared identity, it is impossible to identify the shared interests for which they should hold representatives accountable.“ (Williams 2000: 199) Diese Argumentation ist MarxistInnen nicht fremd: Dass eine „Klasse an sich“ zur „Klasse für sich“ wird, haben schon Marx und Engels als wichtigen Hebel angesehen, und Nicos Poulantzas arbeitete es weiter aus (vgl. Marx 1847: 180f. und Demirović 2007: 38ff.). Eine große Herausforderung hat Williams (2000: 201) darin gesehen, historisch und aktuell benachteiligte Gruppen, denen der subjektive Sinn der Gruppenidentität fehlt, zu repräsentieren. Forderungen nach legislativer Selbstrepräsentation von marginalisierten Gruppen folgten nicht unmittelbar sozialen Ungerechtigkeiten. Sie versprach sich von der Selbstrepräsentation marginalisierter Gruppen, dass diese andere Gruppen motiviert, einen Sinn für die politische Relevanz ihrer Unterdrückung auszubilden.

Laut Winker und Degele (2009: 16) kann man besser verstehen, wie Ungleichheiten zusammenhängen, wenn man die richtigen Kategorien auswählt. Wenn man – wie ich es Young folgend tue – die Kategorien entlang sozialer Kämpfe politisch konstituierter Gruppen auswählt, folgt daraus, das Verhältnis der Kategorien als Gegenstand von kollektiven, ggf. konflikthaften Aushandlungsprozessen anzusehen.¹²

Probleme mit der Kategorie „Rasse“ Größtes Unbehagen löst im deutschsprachigen Raum die Kategorie „Rasse“ aus. Verschiedene Intersektionalitätsforscherinnen sind unterschiedlich mit ihr umgegangen.

Das Dilemma besteht darin, dass es keine Menschenrassen, aber Unterdrückung in der Form von Rassismus gibt. Die Forschung hat längst erwiesen, dass die Kategorie „Rasse“ Menschen nicht sinnvoll beschreibt. Wer dennoch von „Rassen“ spricht oder schreibt, kann den Eindruck erwecken, er oder sie halte „Rasse“ für eine sinnvolle Kategorie und Menschen für biologisch einteilbar. Auf der anderen Seite gibt es faktisch Unterdrückung, die auf einer rassistischen Ideologie beruht und die besonders Menschen mit bestimmten körperlichen Merkmalen betrifft (z. B. werden Menschen angegriffen, weil RassistInnen sehen, dass sie eine dunkle Haut haben).

Wie kann man über dieses Phänomen sprechen und die Unterdrückung thematisieren, ohne

¹²Zur Frage der Verhältnisse zwischen Gruppen siehe Unterkapitel 2.2

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

Rassismus zu reproduzieren? Eine Strategie besteht darin, die eigene Distanz zum Begriff der „Rasse“ darzustellen und den Konstruktcharakter zu unterstreichen. Dazu dienen Anführungszeichen, Kursivschrift und die Verwendung des englischen Begriffs „race“ in sonst deutschsprachigen Texten.¹³

Eine weitere Strategie, um den „Rasse“-Begriff zu vermeiden, ist, stattdessen „Ethnizität“ zu verwenden.¹⁴ Das birgt das Risiko, Rassismus unsichtbar zu machen, denn Menschen werden häufig nicht wegen ihrer kulturellen Prägung oder Nationalität, sondern wegen ihrer Hautfarbe unterdrückt. [Winker und Degele \(2009: 47\)](#) haben den Begriff „Rasse“ „als Analyse-Werkzeug für rassistische Diskriminierung“ für wichtig gehalten. Ihn durch „weniger verfängliche Konstrukte wie Ethnie oder kulturelle Identität“ zu ersetzen verschleierte die dahinter liegenden Konstrukte und mache sie salonfähig. Sie zielten mit dem Begriff „Rasse“ darauf, „Prozesse der Rassisierung, also Prozesse der Rasse erst konstruierenden Ausgrenzung und Diskriminierung sowie ihre gewaltförmige Naturalisierung und Hierarchisierung deutlich machen“ ([Degele und Winker 2007: 1 – FN 1](#)). Ausführlich hat sich Wulf [Hund \(2006\)](#) mit den Begriffen „Rasse“ und „Rassismus“ und ihrem Verhältnis beschäftigt. Seine Quittensenz lautet: „Rassismus‘ kommt nicht von ‚Rasse‘, sondern diese ist ein ‚Produkt des Rassismus‘“ ([Hund 2006: 14](#)).

Meines Erachtens ist es nicht geboten von „Rasse“ zu sprechen, denn die von rassistischer Unterdrückung Betroffenen in Deutschland tun das i. d. R. auch nicht. Viele benutzen den Begriff „Rassismus“, aber auch der ist umstritten.¹⁵ Den Unterdrückten muss ein strategischer Spielraum eingeräumt werden. Sie können einen Begriff ablehnen und andere Begriffe suchen, die ihr Problem besser auf den Punkt bringen und sich besser eignen, Lösungen dafür zu finden. Sie können den Begriff als Negativfolie nutzen oder ihn positiv besetzen und wenden. Andere soziale Gruppen haben bereits Begriffe umgedeutet: So haben beispielsweise Frauen und Proletarier den Spieß umgedreht und ihre Identitäten positiv besetzt. Rassistisch definierte und diskriminierte Gruppen haben ebenfalls Begriffe umgedeutet (z. B. unter den Slogans „black is beautiful“ und „black lives matter“), allerdings ist mir kein Fall bekannt, in dem sie den Begriff „Rasse“ positiv besetzt haben. Die marxistische Theorie bewertet Klassenbewusstsein positiv, genau wie sich kaum eine Feministin beschimpft fühlt, wenn man sie eine Frau nennt. Ist das ein Erfolg? Würden wir dahinter zurückfallen, wenn wir begännen, den Begriff Frau in Anführungszeichen zu setzen? Oder kann Zweigeschlechtlichkeit ohne Frauenunterdrückung nicht gedacht werden? Ist die Unterdrückungsdimension also konstitutiv für den Begriff „Frauen“ und daher eine positive Aneignung des Begriffs Frau ein Fehler?

Die Debatte um die Anführungszeichen um „Rasse“ ist also auch für die anderen Kategorien erhellend. Während auf einer theoretischen Ebene alle Kategorien als soziale Konstrukte verstanden werden, wird dennoch selten reflektiert, welche Wirkung es hat, die Begriffe weiter zu

¹³[Becker-Schmidt \(2007\)](#) hat die vier Kategorien „Geschlecht“, „Klasse“, „Ethnizität“ und „Rasse“ jeweils in Anführungsstriche gesetzt, [Klinger u. a. \(2007\)](#) hingegen haben von „Klasse, Geschlecht und ‚Rasse‘/Ethnizität“ gesprochen (nur „Rasse“ in Anführungszeichen), [Klinger \(2008\)](#) allein auch von „Ethnizität/Rasse“ (ohne Anführungsstriche) und „race, class and gender“ (kursiv gesetzt). [Degele und Winker \(2007: 1 – FN 1\)](#) haben die Position vertreten, dass je nach Kontext ein anderer Umgang mit diesem Problem sinnvoll ist. Sie selbst haben sich in diesem und anderen Texten gegen die Anführungszeichen entschieden und die Kategorien „Klasse, Rasse, Geschlecht und Körper“ ohne Anführungszeichen benutzt ([Winker und Degele 2009: 37–53](#)).

¹⁴Beispielsweise hat sich Gudrun-Axeli [Knapp \(2008: 145\)](#) für die Kategorien „Klasse, Nationalität/Ethnizität und Geschlecht/Sexualität“ entschieden.

¹⁵Vgl. den aktuellen Diskurs um die Formulierungen im Grundgesetz und in anderen Gesetzen, die Diskriminierung verhindern wollen und dazu mit dem Begriff „Rasse“ arbeiten. Diese Formulierungen durch solche zu ersetzen, die nicht auf „Rasse“, sondern auf „Rassismus“ abstellen, ist umstritten, weil das Konstrukt der „Rasse“ dann weiter Teil dieser Gesetze bliebe.

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

reproduzieren.

Was folgt aus der Intersektionalitätsdebatte für mein Forschungsvorhaben? Einerseits sensibilisiert sie dafür, dass Differenzkategorien immer Konstrukte sind. Konstrukte wirken und haben Folgen. Man muss deshalb reflektieren, welche Kategorien man benutzt – sei es als Gewerkschaft oder als Forscherin. Durch Kategorien kann man unangemessene Essentialisierungen und insbesondere Biologismen reproduzieren. Gleichzeitig können sich Konstrukte verändern. Sie können durch gesellschaftliches Handeln verändert werden, Kategorien können hinzukommen, eine neue Bedeutung bekommen oder überflüssig werden. Eine politisch konstituierte Gruppe kann die Kategorien, entlang derer sie sich konstituiert, selbst beeinflussen.

Andererseits zeigt die Intersektionalitätsdebatte, dass Differenzkategorien nicht gleich stark wirken, sondern dass manche (zu einem bestimmten Zeitpunkt) bedeutender sind als andere. Niemand bestreitet ernsthaft, dass den Kategorien „Rasse, Klasse, Geschlecht“ aktuell und in der jüngeren Geschichte eine große gesellschaftliche Bedeutung zugemessen wurde. Bei meiner Erforschung der Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften muss ich deshalb in Rechnung stellen, dass Bilder von „Rasse, Klasse, Geschlecht“ in Gewerkschaften auch außerhalb der Gewerkschaft geprägt wurden und sich diese Konstrukte deshalb nicht allein innerhalb der Gewerkschaft verändern lassen. Rassistisch Unterdrückte und Frauen werden außerhalb der Gewerkschaften unterdrückt, was eine besondere Repräsentation in der Gewerkschaft erfordern kann, selbst wenn innerhalb der Gewerkschaft keine Unterdrückung festgestellt werden könnte.

Ich habe herausgearbeitet, dass Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen unterdrückte soziale Gruppen sind, ihre Repräsentation innerhalb der Gewerkschaften also tendenziell gefördert werden sollte. Als im Verhältnis zu ihnen privilegierte Gruppe habe ich die erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer ausgemacht. Sie dominieren die Gewerkschaften und müssen tendenziell Privilegien abgeben, damit in den Gewerkschaften mehr Gerechtigkeit Einzug hält.

2.5. Vorgriff: Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften und durch Gewerkschaften

Obwohl ich mich bis jetzt auf der theoretischen Ebene befinde und mich noch nicht mit gewerkschaftlichen Spezifika beschäftigt habe, möchte ich an dieser Stelle die Theorie der Gruppenrepräsentation auf Gewerkschaften übertragen. Das hilft mein Thema einzugrenzen und seine Komplexität zu reduzieren. Außerdem wird dadurch klarer, an welchen Stellen ich wie an die Theorie der Gruppenrepräsentation anknüpfe.

2.5.1. Welche sozialen Gruppen gibt es in Gewerkschaften?

Über welche Gruppen spreche ich, wenn ich von Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften spreche? Im Folgenden meine ich immer soziale Gruppen im Sinne von Young, d. h. relational zu anderen Gruppen durch kulturelle Formen oder Praktiken abgegrenzte Personenkollektive, in denen eine besondere Affinität unter den Gruppenangehörigen besteht. Mich interessieren nur soziale Gruppen, die durch Unterdrückungsverhältnisse miteinander verbunden sind.

In meinem Empirieteil untersuche ich Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen. Ich habe diese Gruppen ausgewählt, weil sie unterdrückte soziale Gruppen sind, was ich jetzt belegen werde.

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen sind Personenkollektive, die sich jeweils von mindestens einer anderen Gruppe unterscheiden. Alle drei Gruppen leiden unter Unterdrückung und unter komplexen Mehrfachunterdrückungen. Ich konzentriere mich im Folgenden vor allem auf arbeitsweltbezogene Unterdrückung, beziehe aber angrenzende Problematiken mit ein. Ich prüfe jeweils die fünf Unterdrückungsformen nach Young – Ausbeutung, Marginalisierung, Machtlosigkeit, Kulturimperialismus und Gewalt.

Jugendliche lassen sich als Gegengruppe zu Erwachsenen verstehen. Jugendliche wurden in meinem Untersuchungszeitraum unterdrückt, ihnen gegenüber waren die Erwachsenen privilegiert. Jugendliche wurden im Arbeitsleben ausgebeutet. Über die im Kapitalismus normale Ausbeutung hinaus wurden sie aufgrund des Senioritätsprinzips benachteiligt: Sie verdienten am Anfang der Karriere bei gleicher Tätigkeit weniger (aufgrund von Berufsjahresstaffeln oder Erfahrungsstufen).¹⁶ Die Arbeitsleistung von Jugendlichen während der Ausbildung wurde nicht entlohnt, sondern die Ausbildung wurde vergütet, was besonders problematisch war, wenn Auszubildende, anstatt im Betrieb zu lernen, zu anfallenden Arbeiten herangezogen wurden (so genannte ausbildungsfremde Tätigkeiten).¹⁷ Im Betrieb litten Jugendliche oft unter Machtlosigkeit, da sie in der Hierarchie ganz unten standen. Z. T. gipfelte das sogar in Gewalt – die heute verbotene Lehrlingszüchtigung war in meinem Untersuchungszeitraum durchaus noch Thema.¹⁸ Gerade in Krisenzeiten wurden Jugendliche marginalisiert, indem sie aus der Arbeitswelt verdrängt wurden. Das geschah durch fehlende Ausbildungsplätze (dann kamen Jugendliche gar nicht in die Betriebe hinein) und dadurch, dass der Kündigungsschutz Alter belohnte und junge Beschäftigte bei betriebsbedingten Kündigungen zu den ersten Betroffenen machte.¹⁹ Jugendliche unterschieden sich von Erwachsenen ebenso durch eine andere Kultur²⁰ und waren deshalb mit Kulturimperialismus konfrontiert. In meinem Untersuchungsfeld hat sich das vor allem in der Kultur von Gewerkschaftssitzungen und Konferenzen gezeigt.²¹

Frauen waren in meinem Untersuchungszeitraum eine unterdrückte soziale Gruppe, deren Gegenpol die ihnen gegenüber privilegierten Männer waren. Tendenziell wurden Frauen von Männern ausgebeutet, indem sie einen Großteil der Haus- und Erziehungsarbeit übernahmen und die Männer dadurch entlasteten (Hobler u. a. 2017). Zusätzlich wurden sie in der Erwerbssphäre von den Unternehmen stärker ausgebeutet als ihre männlichen Kollegen, was der so genannte gender pay gap zeigt. Er misst den Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern, der 2019 bei ca. 21 % lag (Statistisches Bundesamt 2019b). Im Zusammenhang mit Hausarbeit wurden

¹⁶Zur Bedeutung des Senioritätsprinzips siehe Mückenberger (1986: 34f.).

¹⁷Über das Ausmaß ausbildungsfremder Tätigkeiten berichtet seit Jahren der Ausbildungsreport der DGB-Jugend. 2019 gaben in einer Befragung 12,2 % der Auszubildenden an, „immer“ bzw. „häufig“ mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein, wobei es in manchen Ausbildungsberufen deutlich häufiger vorkam, z. B. bei Kfz-MechatronikerInnen mit 23,4 % (DGB-Bundesvorstand Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2019: 23). Schon in den 1960er Jahren waren ausbildungsfremde Tätigkeiten ein Thema der Gewerkschaftsjugend, siehe Andresen (2016: 159).

¹⁸Siehe Stark (1973: 58).

¹⁹Die Jugendarbeitslosigkeit lag 2018 um 2,8 Prozentpunkte über dem gesellschaftlichen Durchschnitt (Bundesagentur für Arbeit. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2019: 7f.).

²⁰Siehe Schneider und Toyka-Seid (2019).

²¹Wie jugendliche Bedürfnisse und gewerkschaftliche Erwartungen an Jugendkonferenzen aufeinanderprallten, haben Crusius und Wilke (1981: 128ff.) geschildert. Zu jugendkulturellen Aspekten in betrieblichen Auseinandersetzungen siehe Andresen (2016: 262ff.). Andresen zitierte u. a. eine interessante Studie von Nicole de Maupeou-Leplâtre, in der bei französischen Arbeiterjugendlichen Ende der 1950er Jahre festgestellt wurde, dass das Problem des Kulturimperialismus in altersheterogenen Arbeitskontexten, sprich Klein- und Mittelbetrieben, besonders stark war, während Jugendliche in altershomogenen Lehrwerkstätten in Großbetrieben stärker ihre Jugendkultur pflegen konnten.

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

Frauen marginalisiert: Regelmäßig wurden sie in Teilzeitarbeit gedrängt²² um Familienpflichten zu erledigen. Im Betrieb waren Frauen tendenziell machtloser als ihre männlichen Kollegen, was damit zusammenhängt, dass sie seltener Karriere machten (die so genannte gläserne Decke hinderte sie daran; die Anzahl weiblicher Führungskräfte blieb gering²³). Ähnlich wie Jugendliche litten Frauen unter dem Kulturimperialismus auf Gewerkschaftssitzungen. Die Elemente männlicher Dominanzkultur und männlichen Redeverhaltens wurden von feministischen Forscherinnen eindrucksvoll herausgearbeitet.²⁴ Von Männern ausgehende Gewalt gegen Frauen vor allem in der Privatsphäre, aber auch in Betrieben, beeinträchtigte die Lebensqualität der Betroffenen schwer.²⁵

ImmigrantInnen wurden in meinem Untersuchungszeitraum ebenfalls unterdrückt. Ihnen gegenüber privilegiert waren Deutsche und Weiße. ImmigrantInnen wurden entlang mehrerer Achsen unterdrückt: Zum einen hatten sie häufig eine nicht-deutsche Nationalität, zum anderen wurden sie z. T. Opfer von Rassismus, außerdem benachteiligte sie, dass sie neu im Land waren. Besonders neu Immigrierte litten unter Kulturimperialismus (ständiges Thema waren Sprachprobleme).²⁶ Für fast alle ImmigrantInnen war Marginalisierung in der einen oder anderen Form ein Thema: In die Betriebe integrierte AusländerInnen hatten kein Wahlrecht zu deutschen Parlamenten und durften bis 1972 nicht für Betriebsratsmandate kandidieren; andere AusländerInnen bekamen keine Arbeitserlaubnis, oder Deutsche wurden ihnen bei der Stellenvergabe vorgezogen.²⁷ In den Betrieben litten ImmigrantInnen tendenziell unter verschärfter Ausbeutung durch besonders schlechte Jobs und Entgeltdiskriminierung, was als „Unterschichtung“ der deutschen Belegschaften analysiert wurde.²⁸ Und sie litten unter Machtlosigkeit – letztere korrespondierte mit schlechteren Positionen in der Betriebshierarchie wegen Sprachproblemen und weil Qualifikationen nicht anerkannt wurden.²⁹ Gewalt beeinträchtigte die Lebensqualität der ImmigrantInnen, insbesondere durch Pogrome gegen Asylbewerberheime und alltägliche rassistische Attacken.³⁰ Auch in Betrieben wurde Gewalt gegen ImmigrantInnen eingesetzt: So gingen Wachschutzeinheiten in den 1970er Jahren massiv gegen wilde Streiks vor, die vor allem durch ImmigrantInnen getragen wurden.³¹

Gibt es bei Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen eine Affinität der Gruppenangehörigen untereinander? Da Affinität etwas Subjektives ist, lässt sie sich schwer für eine Gruppe nachweisen. Dass Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen gemeinsame Erfahrungen, gemeinsame Perspektiven, gemeinsame kulturelle Formen und einen Identitätssinn teilen, finde ich plausibel. Die gemeinsamen Erfahrungen entspringen sowohl aus den Unterdrückungsverhältnissen als

²²Siehe Statista (2019).

²³Siehe Dressel und Wanger (2010; 493).

²⁴Siehe Schmidt (1988).

²⁵Siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019).

²⁶Siehe dazu Matziari (2014; 89).

²⁷Matziari (2014; 88) schilderte Einlassverbote für ImmigrantInnen in Tanzlokalen und Kneipen zu Beginn der Anwerbephase. Zur Debatte um das 1969 eingeführte „Arbeitsförderungsgesetz“ (AFG), das verlangte, Deutsche bei der Arbeitsvermittlung zu bevorzugen, siehe Matziari (2014; 97). Zur aktuellen Rechtslage zu Arbeitserlaubnissen siehe Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2019; 192). Zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes siehe Matziari (2014; 138ff.).

²⁸Siehe Matziari (2014; 82f.) und Roth (1974; 220f.). Bis heute arbeiten ImmigrantInnen häufiger als HelferInnen und weniger als Fachkräfte, SpezialistInnen oder ExpertInnen (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019; 199).

²⁹Zur Frage der Anerkennung von Berufsabschlüssen siehe Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2019; 227ff.).

³⁰Im Jahr 2018 wurden beispielsweise 7.701 fremdenfeindliche Straftaten registriert, darunter 971 Gewalttaten (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019; 67).

³¹Siehe Roth (1974).

2. Kann Gruppenrepräsentation zu mehr Gerechtigkeit führen?

auch aus spezifischen Lebensräumen (z. B. aus der Berufsschule bei den Jugendlichen oder dem Konsulat bei den AusländerInnen). Kulturelle Formen zeigen sich in Gewerkschaften z. B. in der Sitzungsgestaltung, bei der Auswahl von Musik oder eines Flugblattlayouts.

In Gewerkschaften gibt es sowohl weitere unterdrückte soziale Gruppen (z. B. Behinderte), als auch weitere Gruppen mit eigenen Repräsentationsstrukturen (z. B. Angestellte) und Gruppen, auf die beides zutrifft (z. B. HandwerkerInnen). Diese Gruppen behandle ich in dieser Arbeit nicht.³²

Die vorigen Abgrenzungen zeigen, dass eine weitere soziale Gruppe innerhalb der Gewerkschaften Gegenstand meiner Untersuchung sein muss: Ich nenne sie die Gruppe der erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer. Sie waren gleichzeitig unterdrückt und gegenüber stärker unterdrückten Gruppen relativ privilegiert. Einerseits wurden sie selbst durch Lohnarbeit ausgebeutet, andererseits profitierten sie davon, dass Frauen, Jugendliche und ImmigrantInnen noch stärker ausgebeutet wurden (Frauen haben die Hausarbeit für sie erledigt, ImmigrantInnen haben die Jobs übernommen, die sie nicht machen wollten). Auch an der Unterdrückungsform der Machtlosigkeit zeigt sich ihre gleichzeitige Unterdrückung und relative Privilegierung: Die erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer waren dem Weisungsrecht ihrer Vorgesetzten unterworfen, sie waren jedoch nicht machtlos, weil sie Schutzrechte erstritten hatten (durch Gesetze, Tarifverträge sowie in Betriebsvereinbarungen fixierte Arbeitsschutzrechte und soziale Schutzrechte) und die Gremien zu deren Kontrolle dominierten (insbesondere die Betriebsräte). Gleichzeitig konnten sie (insbesondere als Vorarbeiter) Lehrlinge und Ungelernte kommandieren. Von den Unterdrückungsformen Kulturimperialismus, Marginalisierung und Gewalt waren erwachsene männliche deutsche Normalarbeitnehmer tendenziell wenig betroffen. Erwachsene männliche deutsche Normalarbeitnehmer hatten eine Affinität zueinander.

2.5.2. Gruppenrepräsentation „2. Grades“

Eine Besonderheit bei der Untersuchung von Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften ist, dass Gewerkschaften selbst an einer Ungerechtigkeitsachse, nämlich Klasse, ausgerichtet sind. Wie geschildert, hält die Intersektionalitätsforschung Klasse für eine der gesellschaftlich relevantesten Unterdrückungsachsen. Die Angehörigen der Lohnabhängigenklasse wurden unterdrückt von der Klasse des Kapitals, mit Ausbeutung als zentraler Unterdrückungsform, aber auch Machtlosigkeit spielte eine Rolle (Weisungsrecht im Betrieb, Beeinflussung der staatlichen Politik etc.). Wie dieses Verhältnis Repräsentation in Gewerkschaften beeinflusst hat, beleuchte ich im nächsten Kapitel ausführlich. Hier geht es zunächst nur darum zu erkennen, dass Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften immer ein intersektionales Phänomen und eine „Gruppenrepräsentation 2. Grades“ ist. Intersektional ist es deshalb, weil Jugendliche in Gewerkschaften immer gleich jugendliche Lohnabhängige sind, Frauen gleich weibliche Lohnabhängige, ImmigrantInnen gleich immigrierte Lohnabhängige. Mit „Gruppenrepräsentation 2. Grades“ meine ich, dass es nicht um eine Repräsentation der Jugendlichen / Frauen / ImmigrantInnen in der Gesellschaft insgesamt geht, sondern um ihre Repräsentation innerhalb der Lohnabhängigenklasse.

Differenz zu politisieren kann Unterdrückungsverhältnisse sichtbar machen. Nicht nur Unterdrückte und Unterdrückende, auch Privilegierte geraten in den Fokus. Das ist nicht selbstverständlich, weil sich spezifische Gruppen oft hinter einem „Allgemeinen“ verbergen. Gewerkschaft-

³²Ob Angestellte eine soziale Gruppe sind, ist eine interessante Frage. Historisch einordnende Anregungen dazu liefert [Meine](#) ([2005](#)).

ten können von Gruppenrepräsentation profitieren, weil diese die **Spezifik der dominanten Gruppe** aufdeckt. Wie ich in Kapitel 3 zeigen werde, war in meinem Untersuchungszeitraum die Gruppe der erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer die eigentliche soziale Basis der deutschen Gewerkschaften und dominierte sie. Auch wenn sie nur einen Teil der Lohnabhängigenklasse darstellte, sah sie sich selbst als die Arbeiterklasse oder moderner: als die Arbeitnehmerschaft. Dadurch wurde verschleiert, dass Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen ebenfalls dazugehörten. Sie wurden „mitgemeint“, wenn es um Mitgliederwerbung ging, aber oft nicht mitbedacht (und erst recht nicht gefragt), wenn es um Politik ging.

2.5.3. Von der sozialen Gruppe zur Assoziation und zur Interessengruppe

Jugendliche, Frauen, ImmigrantInnen und erwachsene männliche deutsche Normalarbeitnehmer waren also soziale Gruppen. Gewerkschaften jedoch waren Assoziationen; institutionalisierte Gruppenstrukturen in Gewerkschaften (wie die Personengruppen der IG Metall, die ich empirisch untersucht habe) waren ebenfalls Assoziationen. Im Unterschied zu sozialen Gruppen wurden sie gegründet, Ein- und Austritt waren freiwillig und es gab formale Zugehörigkeitskriterien. Wenn sie etwas forderten, traten Gewerkschaften und Personengruppen als Interessengruppen auf. Da Young soziale Gruppen von Assoziationen und Interessengruppen abgrenzte, stellt sich die Frage nach ihrem Verhältnis. Wird eine soziale Gruppe repräsentiert, findet eine Vermittlung statt. Die nicht aus der Gruppe ableitbaren Interessen und politischen Positionen müssen erst diskursiv hergestellt werden. Diese Vermittlung ist gerade Repräsentation.³³ Was folgt hieraus? Zwei Phänomene müssen unterschieden werden: soziale Gruppen und institutionalisierte Formen der Gruppenrepräsentation.

2.5.4. Gruppenkonstruktion, Mobilisierung der unterdrückten Gruppen und Einbindung in die Gesamtorganisation

Wie oben schon angerissen, ist eine weitere Erkenntnis aus der Theorie der Gruppenrepräsentation, wie wichtig die Gruppenkonstruktion, die Mobilisierung der unterdrückten Gruppen und die Einbindung in die Gesamtorganisation sind. Diesbezüglich gibt es zahlreiche gewerkschafts- und IG Metall-spezifische Besonderheiten. Sie führen so tief ins Detail, dass ich sie an dieser Stelle nicht ausbreite, sondern sie im Teil II dieser Arbeit empirisch untersuche. Für diese Untersuchung bin ich sensibilisiert, auf Essentialisierungen, insbesondere Biologismen, zu achten sowie darauf, ob die Gruppengrenzen als offen und fluide konzeptioniert sind.

³³Siehe meine Ausführungen zu Repräsentation als konfliktivem Prozess in Abschnitt 2.1

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

Inhaltsangabe

3.1. Die Repräsentationsdilemmata der Gewerkschaften – warum gewerkschaftliche Machtinteressen in Widerspruch zu Gerechtigkeit geraten können	41
3.1.1. Repräsentationsdilemma I: Repräsentation nach innen versus nach außen	41
3.1.2. Repräsentationsdilemma II: Mitgliedermehrheit versus Gerechtigkeit	43
3.1.3. Repräsentationsdilemma III: Kartellierung durch Arbeitsmarktausschluss versus Organisierung	44
3.2. Von der Repräsentationslücke zur Repräsentationskrise	44
3.2.1. Normalarbeitnehmer und Einheitsparadigma als fordistische „Lösung“ der Repräsentationsdilemmata	46
3.2.2. Repräsentationskrise	50

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

Gewerkschaften sind Klassenorganisationen und damit selbst an einer Ungleichheitsachse ausgerichtet. Analysiert man unterdrückte soziale Gruppen innerhalb von Gewerkschaften, stößt man also per se auf verschränkte Ungleichheitsachsen. Den gewerkschaftlichen Mainstream definiere ich als die in den Gewerkschaften dominante soziale Gruppe innerhalb der Klasse der Lohnabhängigen.

Gewerkschaften repräsentieren die Klasse der Lohnabhängigen gegenüber Kapital und Staat (siehe Abbildung 3.1). Die Klasse der Lohnabhängigen ist allerdings nicht homogen und kann nur durch einen konfliktiven Prozess repräsentiert werden.



Abbildung 3.1.: Die Gewerkschaft repräsentiert die Klasse der Lohnabhängigen gegenüber Kapital und Staat

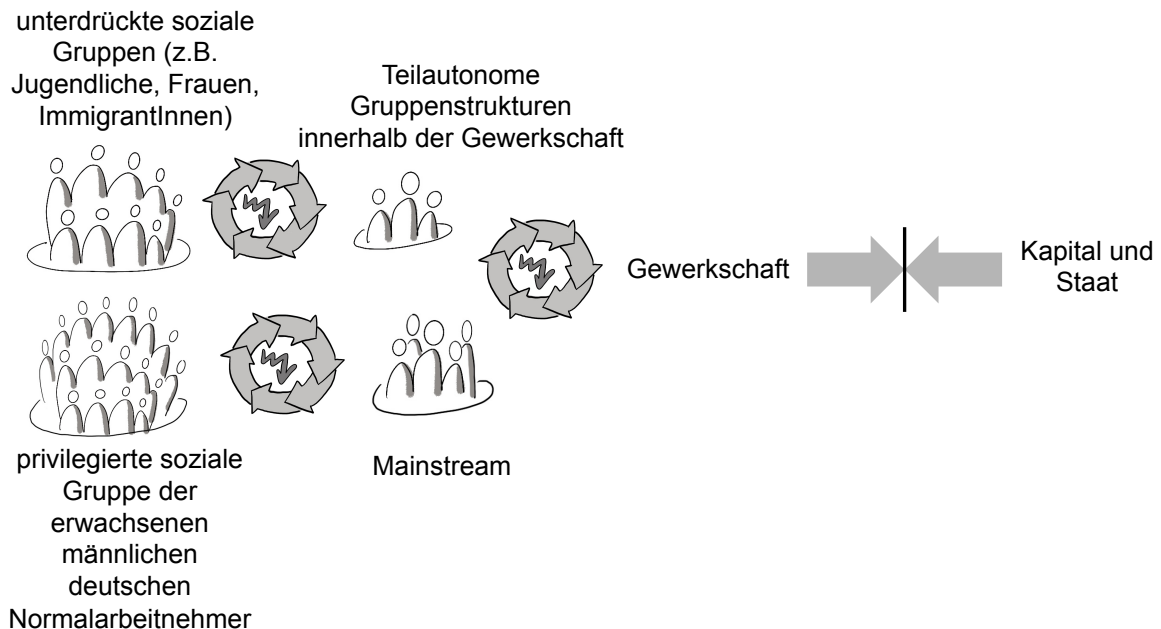


Abbildung 3.2.: Repräsentation 2. Grades: Konfliktive Repräsentationsprozesse innerhalb der Gewerkschaft vermitteln, wen die Gewerkschaft gegenüber Kapital und Staat repräsentiert

Gewerkschaftsmitglieder unterscheiden sich entlang von Unterdrückungsachsen – manche sind im Vergleich zu anderen privilegiert. Im Fordismus stellte die Gruppe der erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer eine privilegierte Gruppe dar, die die Gewerkschaften dominierte. Die die Gewerkschaften dominierende Gruppe bezeichne ich allgemein als „Mainstream“. Dieser Mainstream bildet in den Gewerkschaften ein unmarkiertes „allgemeines“ Zentrum. Im Vergleich zu ihm marginalisiert sind unterdrückte soziale Gruppen, die als „Andere“ spezifisch markiert werden – dazu gehören Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen (siehe Abbildung 3.3).

Die Organisationsstruktur der Gewerkschaften spiegelt dieses zentralistische Herrschaftsverhältnis wider. Die besonders markierten sozialen Gruppen erhalten mit teilautonomen Gruppen-

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

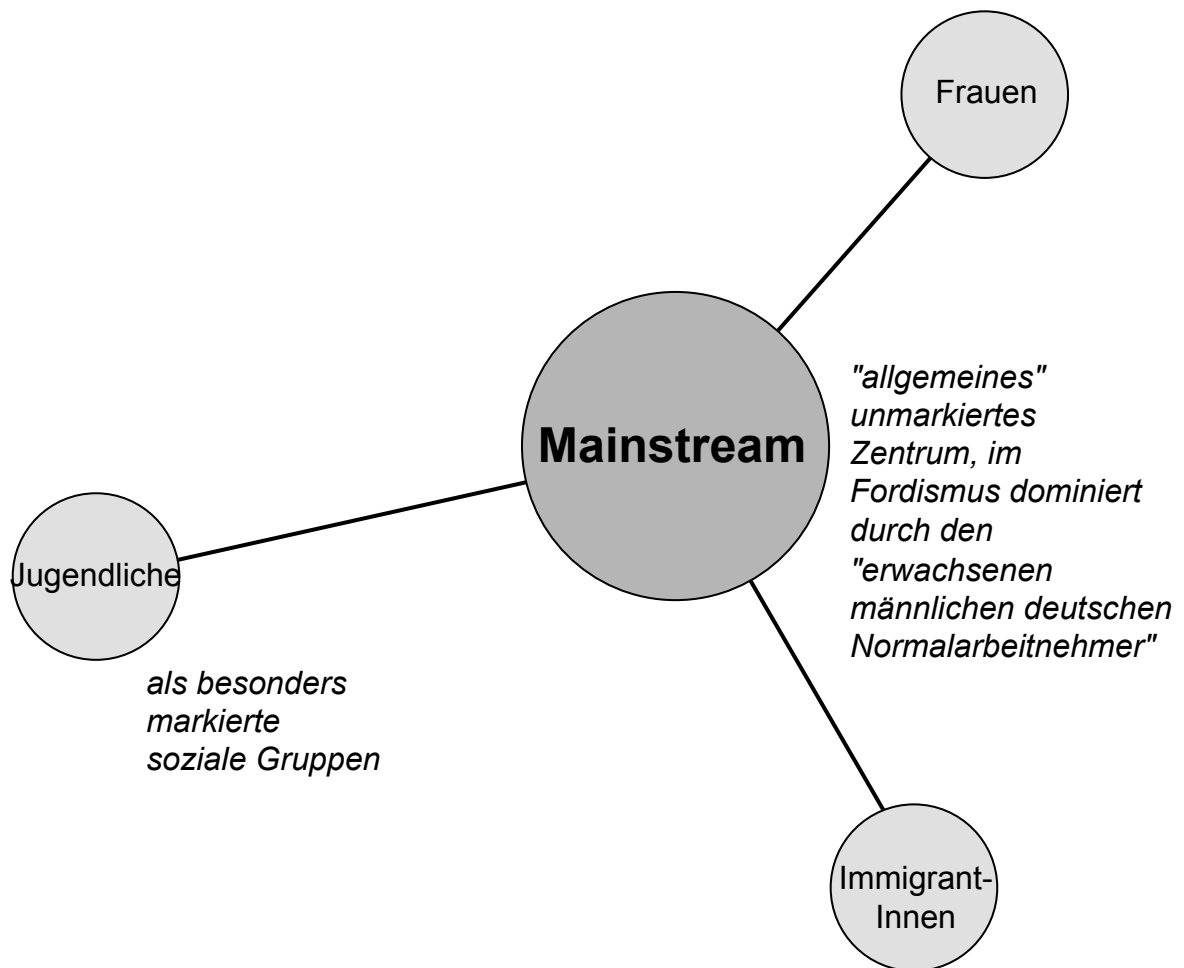


Abbildung 3.3.: Der gewerkschaftliche Mainstream im Verhältnis zu unterdrückten sozialen Gruppen

strukturen besondere Strukturen, während die Gewerkschaftsführung unmarkiert bleibt.

3.1. Die Repräsentationsdilemmata der Gewerkschaften – warum gewerkschaftliche Machtinteressen in Widerspruch zu Gerechtigkeit geraten können

Bei der Vermittlung der Interessen von unterdrückten und privilegierten Gruppen innerhalb von Gewerkschaften stecken diese in drei Dilemmata, nämlich, dass (1) sie ihr doppeltes Repräsentationsverhältnis nach innen und nach außen mit unterschiedlichen Anforderungen konfrontiert, (2) die Interessen der Mitgliedermehrheit der Gerechtigkeit entgegenstehen können und (3), dass die Kartellierung der Ware Arbeitskraft durch zwei gegensätzliche Strategien erreicht werden kann, durch Arbeitsmarktausschluss oder durch Organisierung.

3.1.1. Repräsentationsdilemma I: Repräsentation nach innen versus nach außen

Die Gewerkschaften müssen ihre Repräsentationsbeziehungen nach innen und nach außen regeln. Nicht nur, dass sie nach innen verschiedene Interessen vermitteln müssen, sie müssen dafür sorgen, dass sie gegenüber Kapital und Staat durchsetzungsfähig bleiben. Dazu brauchen sie eine einheitliche Strategie und Macht. Sie müssen also gleichzeitig Differenz anerkennen (nach

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

innen) und die Interessen ihrer Mitglieder zusammenführen (nach außen).

Das doppelte Repräsentationsverhältnis der Gewerkschaften korrespondiert mit ihren beiden wichtigsten Funktionen, die Rainer Zoll (1976: 7 – Hervorhebung im Original) „Ordnungsfaktor“ und „Gegenmacht“ nannte und folgendermaßen charakterisierte: „Sie [die Gewerkschaften – RS] bilden eine Gegenmacht der Arbeiter zur Macht des Kapitals, aber sie sind auch ein Ordnungsfaktor, denn sie organisieren die Arbeiter – und das heißt: ‚ordnen‘ sie –, sie kanalisieren ihre Wut, ihre Revolte und ihre Ohnmacht. Ordnungsfaktor **und** Gegenmacht – das ist keine Alternative gewerkschaftlicher Existenz, denn Gewerkschaften sind immer beides (...)“.

Die Interessen der Lohnabhängigen sind weder klar, noch werden sie unmittelbar artikuliert. Sie werden in einem Prozess vermittelt, weshalb Müller-Jentsch (1997: 98) Gewerkschaften **intermediäre Organisationen** nannte. Vermittelt würde zwischen differierenden Interessen unterschiedlicher Sozialgruppen und verschiedenen Ebenen (Mikro-, Meso-, Makroebene). Auch Kurz-Scherf und Zeuner (2001: 147f.) sprachen von „Gewerkschaften als einer Vermittlungsagentur unterschiedlicher und widersprüchlicher Interessen – und zwar nach innen wie nach außen“. Sie griffen den Begriff der intermediären Organisation auf, fassten die Pole, zwischen denen mediiert werde, aber vielfältiger: „Kapital und Arbeit, Staat und Gesellschaft, Politik und Ökonomie, Demokratie und Kapitalismus, Arbeitswelt und Lebenswelt. Die Gewerkschaften stehen zwischen verschiedenen und widersprüchlichen Strukturierungsprinzipien und Handlungslogiken der modernen Gesellschaften, und dieses ‚Dazwischen‘ prägt sowohl ihre Eigentümlichkeit wie auch ihre internen und externen Ambivalenzen.“ (Kurz-Scherf und Zeuner 2001: 148) Sie sahen dieses „**Dazwischen**“ als **Existenzweise der Gewerkschaften**.

Die Macht der Gewerkschaften sei aber nur abgeleitet und „**nur einer einzigen Ressource** [zu] verdanken, nämlich ihrer mindestens latenten und von ihnen im Zweifel auch **aktivierbaren und mobilisierbaren sozialen Macht**.“ (Kurz-Scherf und Zeuner 2001: 151f. – Hervorhebung im Original) Sie folgerten, dass Kapital und Staat Gewerkschaften nur dann als Ordnungsmacht akzeptierten, wenn sie tatsächlich für Ordnung sorgen könnten. Deshalb bräuchten Gewerkschaften weiterhin eine kollektiv handlungsfähige Mitgliederbasis. Ähnlich argumentierten Brinkmann u. a. (2008: 43f.) und Dörre (2007a: 57).

Gruppenrepräsentation kann also mit dem gewerkschaftlichen Anspruch auf Schlagkraft nach außen kollidieren. Vielfach wurde angenommen, diese gewerkschaftliche Schlagkraft nach außen müsse durch innere Homogenität erreicht werden.¹ Dieser Zusammenhang sollte hinterfragt werden. Ich habe zahlreiche Hinweise darauf gefunden, dass er nicht zutrifft: Young und Williams befürworteten heterogene Öffentlichkeiten und Luhmann hielt Nebenziele und informelle Netzwerke in Organisationen für normal. Unstrittig ist, dass sich Gewerkschaften gegenüber ihren Gegnern durchsetzen können müssen. Können Gewerkschaften nach außen gleichzeitig durchsetzungsstark und heterogen sein? Für Klassen bejahten Michael Hardt und Antonio Negri diese Frage. Mit ihrem Konzept der Multitude, definiert als „Singularitäten, die gemeinsam handeln“, müsse die Theorie der ökonomischen Klassen nicht mehr zwischen Einheit und Vielheit wählen (Hardt und Negri 2004: 123). Ob das Konzept der Multitude auf Gewerkschaften angewendet werden kann, ist offen. Hardt und Negri (2004: 157f.) selbst legten den Grundstein. Ein Schritt in die richtige Richtung sei „social movement unionism“. „Eine Gewerkschaft jedenfalls, die heute diesen Namen verdient (...) kann nur der organisatorische Ausdruck der Multitude sein“ (Hardt und Negri 2004: 158). Obwohl das Multitudekonzept nicht operationalisiert ist, sollte

¹Ich habe das in Abschnitt 3.2.1 als Einheitsparadigma bezeichnet.

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

man den Zusammenhang zwischen Einheit und Schlagkraft nicht a priori setzen, sondern für die Chancen von mehr Differenz offen bleiben. Selbst wenn **aus Gewerkschaftssicht** die beste Strategie bliebe, zu homogenisieren und unterdrückte soziale Gruppen zu integrieren – für die **unterdrückten sozialen Gruppen** muss das nicht so sein. Für sie kann es je nach Rahmenbedingungen am besten sein, sich abzuspalten oder Teilautonomie durchzusetzen. Linda Briskin, Sue Ledwith und Fiona Colgan legten nahe, dass für unterdrückte soziale Gruppen eine flexible Balance zwischen Integration in und Autonomie von Gewerkschaften im Allgemeinen am vorteilhaftesten ist (dazu später mehr). Zu viel Integration am einen Extrem oder zu viel Autonomie am anderen Extrem schadet der Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften. Wie viel Einheit und wie viel Differenz zwischen Gewerkschaften und Gruppen besteht, ist also ein komplizierter Aushandlungsprozess und nicht theoretisch zu fixieren. Mein zentraler Befund ist, dass Gruppenrepräsentation diesbezüglich große Chancen bietet.

3.1.2. Repräsentationsdilemma II: Mitglieder Mehrheit versus Gerechtigkeit

Das zweite Dilemma für Gewerkschaften besteht darin, dass sie als demokratische Organisationen dem Mehrheitsprinzip folgen und es passieren kann, dass die Interessen der Mehrheit der Mitgliedschaft nicht (mehr) denen der Klasse entsprechen. Insbesondere kann es misslingen, sich an neue Situationen anzupassen, wenn sich die Mehrheiten in den Gewerkschaften nicht verändern, weil eine alte Stammklientel weiter dominiert. Das kann sich verfestigen, indem die Stammklientel eine Gewerkschaftspolitik durchsetzt, die nicht den Interessen neuer Zielgruppen entspricht, diese neuen Gruppen deshalb der Gewerkschaft fernbleiben und dort deshalb keine Mehrheiten erreichen.

Die Debatte um Konkurrenz- und Konkordanzdemokratie ging der Frage nach, wie eine Alternative zur Mehrheitsdemokratie aussehen kann, die Minderheiten schützt und hilft, ausgeschlossene Gruppen zu integrieren, was der Konkurrenzdemokratie abgesprochen wurde (Schmidt 2010: 306ff.).² Das soll im Konkordanzmodell u. a. über Autonomie- und Vetorechte und die systematische Beteiligung von Minderheiten passieren. Schmidt (2010: 310f.) referierte Luthardt (1997) mit der Aussage, Konkordanzdemokratien könnten tief verwurzelte Konflikte zwischen gesellschaftlichen Gruppen normalerweise besser regeln als Mehrheitsdemokratien – vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass er konstatierte, feministische Demokratietheoretikerinnen wie Barbara Holland-Cunz propagierten Konkordanzdemokratie. Konkordanzdemokratien könnten Interessen besser bündeln und vermitteln (Schmidt 2010: 313), wohingegen es die Konkurrenzdemokratie überfordere, eine Gesellschaft zusammenzuhalten, die „beispielsweise nach der Zugehörigkeit zu sozialen Klassen, Konfessionsgemeinschaften und ethnischen Gruppen“ gespalten sei (Cohen 1997, zit. nach Schmidt 2010: 317).³

Die drei von mir untersuchten Gruppen – Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen – sind sämtlich Minderheiten im Organisationsgebiet der IG Metall und unter den Mitgliedern der IG Metall. Wie ich im Kapitel 2 gezeigt habe, gibt es Unterdrückungsverhältnisse zwischen die-

²„Während die Konfliktregelung in der Konkurrenz- und der Mehrheitsdemokratie überwiegend auf dem Wettbewerb und der Mehrheitsregel beruht, werden die Konflikte in der Proporz-, der Konkordanz- und der Verhandlungsdemokratie überdies und letztlich ausschlaggebend auf dem Wege von Aushandlungen („bargaining“) geregelt.“ (Schmidt 2010: 308)

³Zu den Nachteilen der Konkordanzdemokratie vgl. ebenfalls Schmidt (2010: 306ff.). Zu beachten ist, dass sich Gewerkschaften und staatliche Demokratien an einem wichtigen Punkt, nämlich der Freiwilligkeit der Mitgliedschaft, unterscheiden und deshalb die Übertragung des Konzepts an Grenzen gerät. Vgl. dazu Unterkapitel 4.1.

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

sen Minderheiten und den erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmern. Es besteht damit die Gefahr, dass die erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeiter ihre Privilegien sichern, indem sie mit ihrer Mehrheit Entscheidungen in der IG Metall auf Kosten von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen treffen. Daraus kann man schließen, dass Demokratiemodelle, die einzig auf das Mehrheitsprinzip setzen, zu kurz greifen. Deliberation, das Ringen um gerechte Entscheidungen und Minderheitenschutz sind nötig.

3.1.3. Repräsentationsdilemma III: Kartellierung durch Arbeitsmarktausschluss versus Organisierung

Zum Dritten resultiert die Macht der Gewerkschaften daraus, dass sie ein Arbeitskraftkartell bilden. Das Kartell bezweckt, dass Lohnabhängige nicht nach unten konkurrieren sollen, d. h. es soll vermieden werden, dass jemand unterhalb der von den Gewerkschaften ausgehandelten Konditionen arbeitet (Müller-Jentsch 1997: 86). Um es aufrecht zu erhalten, muss eine Gewerkschaft entweder den Arbeitsmarkt abschotten (exklusiver Ansatz) oder alle ArbeitskraftanbieterInnen organisieren (inklusive Ansatz). In der Praxis wird mit diskriminierenden Strategien versucht, dem Dilemma zu entgehen. Exklusive und diskriminierende Ansätze spalten die Klasse der Lohnabhängigen und erzeugen Privilegierte und Unterdrückte.

Dass Gewerkschaften solch ein Kartell bilden, führt zu einem gespaltenen Verhältnis zu den Gruppen, die sie als potenzielle LohndrückerInnen wahrnehmen: Einerseits würde es dem Kartell dienen, sie ganz dem Arbeitsmarkt fernzuhalten, die Gruppen abzulehnen, sie auszuschließen, also zu unterdrücken (exklusive Strategie). Andererseits können Gewerkschaften „Schmutzkonzurrenz“ dadurch verhindern, dass sie diese Gruppen organisieren und ihre Arbeitsbedingungen auf das bisher bestehende Niveau der Arbeitsbedingungen der GewerkschafterInnen nach oben anpassen, was die Gruppen in das System regulierter Arbeitsbeziehungen einschließt und ihre Lage verbessert (inklusive Strategie). Die beiden Strategien widersprechen sich offensichtlich.⁴

Ein dritter Umgang mit dem Dilemma besteht darin, dass Gruppen zwar in die Arbeitsbeziehungen integriert, jedoch in einem ideologisch legitimierten abgespaltenen Arbeitsmarkt marginalisiert werden. Wenn die Legitimation stark genug ist, schaden die schlechteren Arbeitsbedingungen der gewerkschaftlichen Stammklientel nicht. Ggf. profitiert jene sogar davon, da sie besonders schwere Arbeiten nicht übernehmen muss, „ihr“ Betrieb „konkurrenzfähig bleibt“ o. ä. Tabelle 3.1 zeigt schematisch und beispielhaft, wie exklusive, diskriminierende und inklusive Strategien für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen aussehen.

3.2. Von der Repräsentationslücke zur Repräsentationskrise

Die Repräsentationsbeziehungen von Gewerkschaften veränderten sich in meinem Untersuchungszeitraum. Während die Marginalisierung von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen im Fordismus eine für die Gewerkschaften verkraftbare Repräsentationslücke darstellte, wuchs sie sich, als das Normalarbeitsverhältnis erodierte, zu einer die Gewerkschaften deutlich schwächenden

⁴Stephen Castles und Godula Kosack formulierten das Dilemma für ImmigrantInnen (Castles/Kosack 1973, zit. nach Matziari 2014: 103).

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

	Exklusive Strategie	Diskriminierende Strategie	Inklusive Strategie
	Gewerkschaft als Bund der erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer	Gewerkschaft als Bund der erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer mit durch Stereotype legitimierten „Spielwiesen“ für marginalisierte Gruppen (den Begriff „Spielwiese“ erläutere ich ausführlich in Abschnitt 12.1.5)	Gewerkschaft für alle Lohnabhängigen
Jugendliche	Verbot von Kinderarbeit; Schulpflicht	Hineindrängen von Jugendlichen in schlecht bezahlte Ausbildungen (die dem Erwerbsleben vorgeschaltet sind und als Zugangsvoraussetzung zum 1. Arbeitsmarkt dienen); prekäre Jobs in der Phase des Berufseinstiegs; Ausschluss von Jugendlichen von bestimmten Jobs, insbesondere Führungspositionen („gläserne Decke“, Argumente: mangelnde Lebenserfahrung mache Führung Älterer unmöglich; Nicht-Vorhandensein von (formaler) Qualifikation; Bewährung)	Ausbildungsvergütung soll ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen; Eingruppierung nach Tätigkeit statt nach Alter, Berufserfahrung oder formaler Qualifikation
Frauen	Frauen in die Reproduktions-sphäre abdrängen	Hineindrängen von Frauen in bestimmte Jobs (Frauenleichtlohngruppen, schlechte Teilzeitjobs, entwertete Sorgearbeit, ...); Ausschluss von Frauen von bestimmten Jobs, insbesondere Führungspositionen („gläserne Decke“, Argumente: Familie, Frauen seien „zu weich“ für Führung, „gesundheitliche Gründe“ als Argument gegen bestimmte Tätigkeiten im Stahlwerk)	Gleichstellung, insbesondere equal pay
ImmigrantInnen	Keine Immigration	Hineindrängen von ImmigrantInnen in schlechte Jobs (besonders harte Arbeit, schlechte Bezahlung); Ausschluss von ImmigrantInnen von bestimmten Jobs, insbesondere Führungspositionen („gläserne Decke“, Argumente: Sprachprobleme und Nicht-Anerkennung von Qualifikation)	Gleichstellung, insbesondere equal pay

Tabelle 3.1.: Beispiele für exklusive, diskriminierende und inklusive Gewerkschaftsstrategien bzgl. Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

Repräsentationskrise aus⁵

3.2.1. Normalarbeitnehmer und Einheitsparadigma als fordistische „Lösung“ der Repräsentationsdilemmata

Wie wurden die Repräsentationsdilemmata im Fordismus aufgelöst? Meine These lautet, dass das doppelte Repräsentationsdilemma nach innen und außen in der Zeit des Fordismus dadurch „gelöst“ wurde, dass eine Einheit der Arbeitnehmer konstruiert wurde und hegemonial war und von dieser Norm abweichende Menschen marginalisiert, aber gleichzeitig eingebunden wurden. Damit wurde auch das Dilemma zwischen Mitglieder Mehrheit und Gerechtigkeit aufgelöst: Was die Mehrheit beschloss, galt als Interesse der Arbeitnehmer und damit als gerecht. Entscheidungen gingen deshalb teilweise auf Kosten von Minderheiten und führten manchmal zu deren Organisierung außerhalb der Gewerkschaften. Das gewerkschaftliche Arbeitsmarktkartell wurde mit inklusiven, aber auch mit diskriminierenden Strategien aufrecht zu erhalten versucht. Inklusiv deshalb, weil die Gewerkschaftsmitgliedschaft offen für alle war.⁶ Zentrales Mittel, um den Arbeitsmarkt der Stammklientel von anderen Arbeitsmärkten abzugrenzen, waren die Qualifikation in Berufsform („Facharbeiter“) und das Senioritätsprinzip, das Menschen mit langer stetiger Tätigkeit in einem Beruf privilegierte.

Die von mir untersuchten Gruppen wurden alle vom Normalarbeitsverhältnis benachteiligt. Jugendliche hatten eine geringe Betriebszugehörigkeit, eine geringe Beschäftigungsdauer insgesamt, ein geringes Alter und während der Ausbildung noch nicht das Qualifikationsniveau der Facharbeiter erreicht, weshalb sie auf den abgesonderten Ausbildungsmarkt mit schlechterer Bezahlung ausgelagert werden konnten. Frauen hatten durch Familienpausen oft diskontinuierliche Beschäftigungszeiten, arbeiteten häufiger in Teilzeit und lagen in der fordistischen Periode qualifikationsmäßig hinter den Männern. Außerdem arbeiteten sie mehr im Haushalt, so dass sie mehr Arbeit außerhalb des geschützten Normalarbeitsverhältnisses leisteten. Stereotype über Frauen und Frauentätigkeiten legitimierten Arbeitsmärkte mit abgesenktem Niveau: so genannte Frauenarbeit und Frauenlohngruppen. Die ImmigrantInnen der ersten Anwerbephase der Bundesrepublik Deutschland erfuhren ebenfalls einen Bruch in der Erwerbsbiographie, was die Beschäftigungskontinuität minderte, und die Qualifikation der ImmigrantInnen (auch der nachfolgenden Generationen) lag tendenziell unterhalb derjenigen ihrer deutschen KollegInnen (z. T. weil Abschlüssen nicht anerkannt wurden, z. T. wegen Sprachproblemen und Diskriminierung bei Bewerbungen um Ausbildungsplätze).

Gleichwohl profitierten Teile der diskriminierten Gruppen mittelbar vom Schutz des Normalarbeitsverhältnisses. So war für eine Ehefrau ihr „Zuverdiener-Job“ nur die eine Seite der Medaille, sorgte doch der „Ernährerlohn“ des Gatten für das Familieneinkommen. Jugendliche, die in der Ausbildungszeit benachteiligt waren, konnten darauf hoffen, später von dem System zu profitieren. ArbeitsimmigrantInnen zogen die regulierten Arbeitsverhältnisse in Deutschland oft den weniger regulierten in ihren Heimatländern vor. Alle profitierten z. B. von der Arbeitszeitgesetzgebung und viele von der Betriebsverfassung.

⁵Zur Krise des Normalarbeitsverhältnisses vgl. Mückenberger (1985), Mückenberger (2010b) und Mückenberger (2010a).

⁶Im Gegensatz zu frühkapitalistischen Phasen, wo Gewerkschaften z. T. berufsständisch waren oder Frauen formal ausschlossen.

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

Der Normalarbeitnehmer als Leitfigur Wenden wir uns noch einmal den Personen zu, die das Normalarbeitsverhältnis unmittelbar betraf: Der Idealtyp wird in der theoretischen Debatte als „Normalarbeiter“ oder z. T. als „Massenarbeiter“ bezeichnet.⁷ Er ist deshalb für diese Arbeit relevant, weil sich die Gewerkschaftspolitik stark an diesem Leitbild orientierte.

Der deutsche Normalarbeitnehmer wich durch seine Facharbeiterqualifikation von dem tayloristischen „dressierten Affen“ ab, der idealtypischer Weise keine besondere Qualifikation brauchte, weil ihm das Denken von den Arbeitswissenschaften und dafür abgestelltem, höher gestelltem Personal abgenommen wurde (vgl. [Hirsch und Roth 1986](#): 50f.). Diese Abweichung liegt zum einen an der internationalen Arbeitsteilung im Fordismus, zum anderen daran, dass stupide Arbeit den Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen zugewiesen wurde.

Im gewerkschaftlichen Diskurs wurden die Begriffe „Arbeiter“ und „Arbeiterklasse“ zunehmend durch den (m. E. nicht minder problematischen) Begriff „Arbeitnehmer“ ersetzt (vgl. [Hassel 1999](#): 233, Abb. 10.1).⁸ [Dörre und Schmalz \(2013: 22\)](#) folgten dieser Bezeichnung und nannten die „Sozialfigur“, die ein historisches Produkt des expandierenden Fordismus sei, „Arbeitnehmer“. In dieser Zeit sei darüber verhandelt worden, die Lohnarbeit partiell vom Marktrisiko abzukoppeln. „Der Arbeitnehmer verkörperte den vorwiegend männlichen, mit sozialen Rechten ausgestatteten, am Produktivitätszuwachs beteiligten und im Idealfall – faktisch lebenslang – in Normalarbeitsverhältnisse integrierten Lohnabhängigen.“ ([Dörre und Schmalz 2013: 22](#))

Gerade die Metallindustrie beschäftigte im Fordismus viele Normalarbeitnehmer in der deutschen Ausprägung des erwachsenen männlichen deutschen Facharbeiters. Diese hatten eine duale Berufsausbildung hinter sich (und mit ihr ihre Jugendzeit), wurden relativ gut nach einem Tarifvertrag entlohnt, so dass sie ihre Familien versorgen konnten (ggf. mit Nebenverdiensten ihrer Frauen, die ihnen im Reproduktionsbereich den Rücken freihielten, damit sie ihrer Arbeit nachgehen konnten). Sie arbeiteten sozialversicherungspflichtig und unbefristet in Vollzeit und mussten selten oder nie die Arbeitsstelle wechseln. Oft arbeiteten sie in Großbetrieben der verarbeitenden Industrie, wo sie durch einen Betriebsrat vertreten wurden.

Am Normalarbeitsverhältnis orientierte Gewerkschaftspolitik

Anke [Hassel \(1999: 84\)](#) schrieb:

„Die spezifischen Eigenschaften derjenigen sozialen Gruppe, die zur Mitgliederdomäne einer freiwilligen Organisation wird, sind der wichtigste Bezugspunkt zwischen der Mitgliedschaft und der freiwilligen Organisation.“

Die Mitgliederdomäne der Gewerkschaften waren im Fordismus die erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer. Die Gewerkschaftspolitik wurde nicht nur allgemein „von Männern älterer Jahrgänge bestimmt“ ([Gesterkamp 1996: 599](#)), sondern konkret von Normalarbeitnehmern, die innerhalb der Organisation zu Normalgewerkschaftern wurden. Da in demokratischen Organisationen die Mitglieder entscheiden, orientierten sich die Gewerkschaften an den

⁷Ich verwende, wenn ich mich auf der Ebene der Konstrukte befinde, die männliche Form, weil das männliche Geschlecht konstitutiver Bestandteil des Konstrukts ist. Zu den Begriffen vgl. Braverman 1977, Edwards 1982, Gartman 1979, Clawson 1980, Fridenson 1979, zit. nach [Hirsch und Roth 1986: 50](#).

⁸Problematischerweise weckt der Begriff die Assoziation, die Lohnabhängigen würden in erster Linie etwas **nehmen**, also bekommen. Das widerspricht der Tatsache, dass sie mehr **geben** (Verausgabung ihrer Arbeitskraft) als sie bekommen (Arbeitsentgelt), und stützt damit die Wünsche „der Arbeitgeber“ nach Unterordnung und Dankbarkeit. Dass die Gewerkschaften diesem Begriff nichts entgegengesetzten, sondern das für sie nachteilige Konstrukt verstärkten, zeigt das für sie ungünstige Kräfteverhältnis und ihr mangelndes Verständnis von der Macht der Begriffe.

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

Vorstellungen und Wünschen dieser Normalarbeitnehmer. Gewerkschaften stützten sich außerdem auf sie, weil sie ihre Machtbasis stellten. Ihre wichtigste Kampfform – der Streik um einen Tarifvertrag – war auf den Normalarbeitnehmer ausgerichtet. Normalarbeitnehmer verfügten (in der Terminologie des Jenaer Machtressourcenansatzes) über viel Produktions- und Organisationsmacht und konnten so durch Streiks Macht ausüben. Michael Wendl vertrat die Position, dass das Normalarbeitsverhältnis die günstigste Grundlage für Kämpfe um mehr Lohn und arbeitsfreie Zeit darstellt, weil es das gewerkschaftliche Engagement bis hin zum Arbeitskampf auf eine stabile Basis stellt (Wendl 1990: 214; zit. nach Kress 1998: 490).⁹

Die Orientierung auf die Normalarbeitnehmer war stabil: „Die Struktur der Kernmitgliedschaft der deutschen Gewerkschaften ist in den letzten 50 Jahren stabil geblieben; sie speist sich vor allem aus der männlichen Industriearbeiterschaft mit einem Schwerpunkt bei den fachlich qualifizierten Arbeitern und aus Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.“ (Fichter u. a. 2004: 10)

Die Orientierung auf die Normalarbeitnehmer wurde allerdings nicht offen gelegt, sondern ihre Interessen als allgemeines Interesse der Arbeitnehmer konstruiert. Dazu diente das Einheitsparadigma, seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs in Deutschland das Leitprinzip gewerkschaftlicher Organisationspolitik und ideologisches Mittel gegen Abspaltung.

Die theoretische Grundlage des Einheitsgewerkschaftsparadigmas war, dass alle Arbeitnehmer einheitliche Interessen haben, wie Hassel (1999: 236f.) bemerkte: „Die einheitliche Gewerkschaftsorganisation in Deutschland korrespondiert mit einem einheitlichen Interessenbegriff der Gewerkschaften, der sich auf alle sozialen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt erstreckt. Nach der Konzeption der tarifpolitischen Leitlinien wie auch der Praxis der Organisierung gewerkschaftlicher Tarifpolitik sind die Interessen der Arbeitnehmer grundsätzlich gleich“. Einheit zu proklamieren ist ein Konstruktionsprozess. Die eigene Verbundenheit mit den Interessen der Arbeiterklasse anzuerkennen und andere Interessengegensätze diesem „Hauptwiderspruch“ unterzuordnen, bedeutet, dieses Konstrukt zu adaptieren. Dass Gewerkschaften versuchten, möglichst alle Arbeitnehmer zu organisieren, hatte eine paradoxe Folge: Die Mitgliedschaft wurde dadurch sehr heterogen – politisch, bzgl. des Status in der Arbeitswelt usw.

Diese Politik wurde institutionalisiert und damit verallgemeinert: Die gewerkschaftlichen Rekrutierungsstrategien setzten dort an, wo der Normalarbeitnehmer arbeitete, Schwerpunkt wurde die Tarifpolitik (also Politik für tarifgebundene Mitglieder), die Gewerkschaftspolitik verzahnte sich mit der Betriebsratspolitik (was wiederum ein bestimmtes Klientel förderte). „Je stärker das deutsche Gewerkschaftssystem in ein hochgradig zentralisiertes und ‚umfassendes‘ Organisations- und Tarifsysteem integriert war, desto rigider haben sich die Interessenorganisationen auf die Industriearbeiterschaft als das Rückgrat der Gewerkschaftsbewegung konzentriert“ (Hassel 1999: 239). Es traten Multiplikatoreffekte ein, der Prozess verstärkte sich selbst. Das Verhalten der Gewerkschaftsführungen trug ebenfalls dazu bei: „Es gibt nicht nur ein im-

⁹Dazu, wie die Hauptzielgruppe der deutschen Gewerkschaften entstanden war vgl. Hassel (1999: 237). Die von ihr allgemein formulierte „Diskriminierung von gruppenspezifischen Interessen“ wurde speziell für Frauen nachgewiesen: Thomas Gesterkamp und Dieter Schnack schrieben vom „Männerbund Gewerkschaft“ (Gesterkamp 1996) bzw. dem „Verein der fleißigen Facharbeiter“ (Schnack und Gesterkamp 1998), Claudia Pini (1977) vom „Gewerkschaftspatriarchat“, Karin Derichs-Kunstmann (1993) für die Nachkriegszeit von „Frauen in der Männergewerkschaft“, und Werner Thönnessen (1969) schilderte die Tradition des „proletarischer Antifeminismus“. Ähnlich wie Karl-Heinz Roth (1974) mit seiner These von der „anderen Arbeiterbewegung“ wurde bzgl. Frauen vom „anderen Geschlecht“ gesprochen und damit an Simone de Beauvoirs Konzept angeknüpft, so von Helen Schwenken in „Das andere Geschlecht der Gewerkschaften“ (Schwenken 2016). Sonya O. Rose (1997: 138f.) beschäftigte sich mit der Frage der Klassenformation und arbeitete heraus, dass die Fokussierung auf einen Kernarbeiter („quintessential worker“) zu Verkürzungen führt.

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

mer fiktiver werdendes ‚Normalarbeitsverhältnis‘, sondern auch ein ‚Normalapparatsverhalten‘“ (Kurz-Scherf und Zeuner 2001: 151).

Dass sich Gewerkschaften an den Normalarbeitnehmern orientierten, beförderte bestimmte Kampfformen. Ein Stellvertretermodell, in dem sich wenige um die Belange der großen Mehrheit kümmern, funktioniert nur, wenn eine Maßnahme des Stellvertreters vielen Betroffenen hilft. Es funktionierte im Betrieb, wo mit dem Betriebsrat der Typ des Normalfunktionärs geschaffen wurde¹⁰, wie für Gewerkschaftspolitik insgesamt.¹¹

Ebenfalls geht mit der Orientierung am Normalarbeitsverhältnis ein verkürzter und für meinen Fokus auf Gruppenrepräsentation verzerrter Arbeitsbegriff einher. Laut Ingrid Kurz-Scherf (1994: 440) ist der gewerkschaftliche Arbeitsbegriff doppelt geschlechtsspezifisch strukturiert: Einerseits sei er auf Erwerbsarbeit fixiert, andererseits fokussiere er auf das Normalarbeitsverhältnis. „Da die den Frauen zugewiesene Zuständigkeit für die generative und soziale Reproduktion der Gesellschaft in den Privathaushalten unvereinbar ist mit einer Erwerbstätigkeit nach dem Reglement des Normalarbeitsverhältnisses, enthält der gewerkschaftliche Arbeitsbegriff darüber hinaus auch die Randstellung der Frauen im Erwerbsbereich.“

Verkraftbare Repräsentationslücke

Die fordistischen Gewerkschaften stützten sich auf den erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer und nahmen in Kauf, dass andere Gruppen ihr fernblieben. Sie konnten das verkraften, weil die Macht der Gewerkschaften in den industriellen Großbetrieben mit regulierten Arbeitsverhältnissen gründete, wo die entscheidenden Streiks organisiert wurden, Tarifverträge galten und Betriebsräte stellvertretend die Probleme der Arbeitnehmer regelten.

Nicht zuletzt passte es in die Logik von Ernährerehe und infantilisiertem Lehrling, wenn sich Frauen und Jugendliche nicht selbst organisierten, sondern von ihren Ehemännern bzw. Vätern vertreten wurden (vgl. Kapitel 2). Dass sich Angehörige marginalisierter Gruppen weniger gewerkschaftlich organisierten, schränkte die Gewerkschaften also weder darin ein, ihre Macht auszuüben (weil sie gut organisierte Industriebetriebe bestreiken konnten), noch ihrer Logik zu folgen. Vielmehr lässt sich sagen, dass sich die Gewerkschaften vielfach **diskriminierender Strategien**¹² bedienten.

Die fordistische Gewerkschaftspolitik deshalb für ein unsolidarisches Projekt zu halten, wäre vorschnell. Neben der insgesamt stabilisierenden Wirkung der Schutznormen wurde versucht, mittels der Stärke der Normalarbeitnehmer positive Effekte für die anderen Gruppen zu erzielen. Mückenberger (1986: 35) schätzte ein, dass in den Prosperitätsphasen der BRD die Stärke der rechtlich besser geschützten Beschäftigtengruppen den schwächer geschützten zugute gekommen sei und so zum allgemeinen sozialen Fortschritt geführt habe: „Die Starken ziehen die Schwachen mit‘, so mag die Friedensformel gelautet haben. Die rechtlich Bevorzugten sind zwar bevorzugt, aber dies kommt auch den Benachteiligten zugute.“¹³

¹⁰Zur Rolle des Betriebsrats in der Gewerkschaft siehe Bundesmann-Jansen und Frerichs (1995: 20).

¹¹Siehe den Diskurs um die Bürokratisierung der Gewerkschaften.

¹²Siehe Abschnitt 3.1.3.

¹³Eine solche Strategie wurde z. T. „Huckepackprinzip“ genannt. Die Assoziation eines Kindes, das auf den starken Armen des Vaters getragen wird, spricht Bände.

3.2.2. Repräsentationskrise

Die fordistische „Lösung“ der Repräsentationsdilemmata funktionierte immer weniger. Ihre Voraussetzungen erodierten mitsamt dem Fordismus ab Mitte der 1970er Jahre. Es wurde keine neue Lösung gefunden, stattdessen trat eine Repräsentationskrise ein. Diese Repräsentationskrise war Teil der allgemeinen gewerkschaftlichen Krise ab 1980. Die Gewerkschaften verloren in dieser Zeit an Legitimität. Statt als Vertreterinnen gesamtgesellschaftlicher Interessen, von Gemeinwohl anerkannt zu werden, wurden sie verdächtigt, Klientelpolitik zu machen, ihr Vertretungsmonopol wurde angezweifelt. Wichtige Trends im Rahmen der Erosion waren die Feminisierung des Arbeitsmarktes, die Diversifizierung arbeitsbezogener Interessen und Prekarisierung.

Es fand eine Verschiebung bzgl. der Leitfigur statt, weg vom „Normalarbeitnehmer“ hin zu polarisierten Leitfiguren, dem Arbeitskraftunternehmer und der Hartz-IV-EmpfängerIn. Laut [Dörre und Schmalz \(2013: 22\)](#) bedeutete die finanzmarktkapitalistische Landnahme den „Abschied von der Sozialfigur des Arbeitnehmers“. Was kam stattdessen? Viel Aufmerksamkeit erregte die These vom „Arbeitskraftunternehmer“, entwickelt von den deutschen Soziologen Hans Pongratz und Günter Voß ([Voß und Pongratz 1998](#)).

Sie definierten ihn wie folgt:

„Der Arbeitskraftunternehmer ist die gesellschaftliche Form der Ware Arbeitskraft, bei der Arbeitende nicht mehr primär ihr latentes Arbeitsvermögen verkaufen, sondern (inner- oder überbetrieblich) vorwiegend als Auftragnehmer für Arbeitsleistung handeln – d. h. ihre Arbeitskraft weitgehend selbstorganisiert und selbstkontrolliert in konkrete Beiträge zum betrieblichen Ablauf überführen, für die sie kontinuierlich funktionale Verwendungen (d. h. ‚Käufer‘) suchen müssen.“ ([Voß und Pongratz 1998: 139f.](#))¹⁴

[Voß und Pongratz \(1998: 148f.\)](#) gingen davon aus, dass die Übergänge zwischen dominierenden Formen von Arbeitskraft langwierig und z. T. konfliktiv verliefen, so dass Überschneidungen auftraten: „Trotzdem könnte der Arbeitskraftunternehmer zur Schlüsselfigur des derzeitigen Wandels der industriellen Arbeitsgesellschaft werden, da er mit zentralen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen korrespondiert.“ ([Voß und Pongratz 1998: 149](#))

In Frankreich untersuchten Luc Boltanski und Ève Chiapello, welche Eigenschaften von Menschen in der neuen kapitalistischen Formation positiv bewertet wurden. Der aktuelle Idealtyp, den sie aus der Analyse von Manager-Zeitschriften herausdestillierten, sei vertrauenswürdig und kommunikativ und versuche mit jedem in Kontakt zu treten und Aufmerksamkeit zu wecken ([Boltanski und Chiapello 2003: 160](#)). Er sei kein heimatloser Geselle: „Er fühlt sich zwar überall zu Hause, kann aber auch lokal-verbindlich auftreten“ ([Boltanski und Chiapello 2003: 160](#)). Er sei ein Meister der Selbstkontrolle. „Er pflegt einen angenehm familiären Umgangston, ist hilfsbereit und hat mehr zu bieten, als er seinerseits erwartet“ ([Boltanski und Chiapello 2003: 160](#)). Er sei mehr als sein Status, er sei menschlich ([Boltanski und Chiapello 2003: 161](#)). „Er ist kein Vorgesetzter, sondern eine Integrationsfigur, ein **Impulsgeber**, ein **Lebens-, Sinn- und Autonomiestifter**, jemand, der anderen die Arbeit erleichtert und Energien bündelt“ ([Boltanski und Chiapello 2003: 161](#) – Hervorhebung im Original). Die Leute in seinem Umfeld könnten ihre „Employability“ ausbauen ([Boltanski und Chiapello 2003: 161](#)). Eine besondere Rolle spiele die

¹⁴Dass Voß und Pongratz ausschließlich die männlichen Form nutzten, weist bereits auf eine eingeschränkte Perspektive hin.

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

Mobilität. Eine Statusposition behindere die Mobilität und erzeuge Ungerechtigkeit, weil sie die Auslese bei Projektwechseln verhindere (Boltanski und Chiapello 2003: 166).

Ich finde diese Befunde treffend, sehe allerdings eine weitere Leitfigur, die die Lohnabhängigen und damit die Gewerkschaften prägt, nämlich eine Negativfigur, den Gegenpol, in Gestalt des Hartz-IV-Empfängers bzw. der Hartz-IV-Empfängerin. Ich halte es gerade für typisch für diese kapitalistische Phase, dass sie von einer tiefen und sich vertiefenden sozialen Spaltung geprägt ist und nicht mehr von einem universalen Leitbild.¹⁵ Henninger (2014) wies darauf hin, dass sich soziale Spaltungen intersektional mit Geschlecht und Migrationshintergrund verschränken und die politische Partizipation beeinflussen.

Die Ideologie von der marktförmigen Bewertung von Menschen schlug sich in Deutschland darin nieder, wie die Sozialgesetzgebung von der rot-grünen Regierung unter Gerhard Schröder 2003 gestaltet wurde. Der zentrale Slogan hieß: „Fördern und fordern“. Die Ursache für das Scheitern am Arbeitsmarkt wurde individualisiert, schuld war nicht mehr der Kapitalismus oder Unternehmensentscheidungen, sondern dass die Betroffenen am Markt schlecht agiert hatten. Dieses Bild brachte alle Beschäftigten in ein zwiespältiges Verhältnis zu den Hartz-IV-EmpfängerInnen: Einerseits bedrohte die Abstiegsperspektive ihre Existenz, andererseits wurde ein Deutungsrahmen angeboten, der entsolidarisierte, indem man sich auf den Standpunkt zurückziehen konnte, man selbst sei nicht betroffen, weil die eigene „Employability“ gut sei.

Nach Ingrid Kurz-Scherf (1994: 436) bewirkt die Spaltung eine Identitätskrise der Gewerkschaften. Ihr Argument: „Das ‚Interesse von Arbeit‘ – aus deren Vertretung die Gewerkschaften ihre Identität beziehen – fällt auseinander in die Belange derjenigen, die Arbeit haben, und derjenigen, die daran nicht mehr oder nur noch sporadisch und/oder unter prekären Bedingungen teilhaben.“

Gewerkschaftliche Reaktionen

Angesichts der veränderten Rahmenbedingungen suchten Gewerkschaften und Gewerkschaftsforschung nach Strategien. Grob können die Konzepte in zwei Richtungen unterteilt werden: exklusive und inklusive Solidarität. Es muss konstatiert werden, dass die deutschen Gewerkschaften – insbesondere die Industriegewerkschaften – vor allem darauf setzten, das Normalarbeitsverhältnis zu verteidigen, bzw. es für diejenigen zu verteidigen, die es schon hatten. Damit wurden sie von Strategien exklusiver Solidarität geprägt.

Verteidigung des Normalarbeitsverhältnisses Obwohl es aus heutiger Sicht nicht realistisch erscheint, hielten die Gewerkschaften lange am Normalarbeitsverhältnis fest, weil sie es einseitig positiv bewerteten (Mückenberger 1989: 221). Dabei merkte Mückenberger bereits 1989 richtig an, dass sich die Kritik am Normalarbeitsverhältnis nicht auf den Angriff auf dessen Schutzfunktion reduzieren lasse: „Wer heute vorrangig die **Sicherung** des Normalarbeitsverhältnisses proklamiert, läuft Gefahr, allein dessen Schutzfunktion wahrzunehmen, die herrschaftlichen Funktionen mitsamt den sich dabei abzeichnenden Entwicklungslinien aber unkritisch fortzuschleppen“ (Mückenberger 1989: 214 – Hervorhebung im Original). Damit mache man sich letztlich mitschuldig an Ausgrenzung (Mückenberger 1986: 43). Die Einstellungen zu Erwerbsarbeit und Arbeit überhaupt hätten sich verändert. Bestimmte Gruppen – insbesondere Jüngere und Frau-

¹⁵Kurz-Scherf (2002: 185) wies bereits darauf hin, dass „der Arbeitskraftunternehmer“ zum Trend der „verschärften Maskulinisierung der Arbeits- und Lebenskultur“ gehört. Auch das verweist auf eine Leerstelle.

3. Was sind gewerkschaftliche Besonderheiten im Kontext von Gruppenrepräsentation?

en – hätten die Antriebs- und Selektionsfunktion des Normalarbeitsverhältnisses kritisiert und die Geschlechterrollen in Frage gestellt, während diese in traditionellen Arbeitermilieus fraglos hingenommen worden seien (Mückenberger 1989: 215f.). Den Gewerkschaften falle es schwer, die neuen Bedürfnisse zu integrieren, wohingegen die Neokonservativen diese Bedürfnisse in ihr politisches Gesamtkonzept integrierten und mit der Prämisse verknüpften, dass mehr Freiheit nur auf Kosten von Sicherheit zu erlangen sei. Die Gewerkschaften liefen in eine Falle, wenn sie den Gegensatz von Freiheit und Sicherheit akzeptierten und nur auf die Sicherheit setzten (Mückenberger 1989: 218f.).

Wenn man am Normalarbeitsverhältnis festhält, folgt daraus m. E. logisch, dass die Solidarität exklusiver wird, weil nur ein schrumpfender Kreis von der Schutzfunktion profitiert. Die frühere Friedensformel ‚Die Starken ziehen die Schwachen mit‘ „ droht umzuschlagen in die Formel ‚Die Starken koppeln sich von den Schwachen ab‘“ (Mückenberger 1986: 41)

Inklusive Solidarität: Organizing und social movement unionism Aus der sozialwissenschaftlichen Forschung kamen Impulse in Richtung inklusiver Strategien¹⁶ sie konnten sich aber im Großen und Ganzen in Deutschland nicht durchsetzen.

Aus der Repräsentationskrise resultierten folgende Probleme:

- Quantitatives Problem: Sinkende Organisationsgrade, insbesondere in bestimmten Branchen („weiße Flecken“).
- Qualitatives Problem: Die inhaltlichen Forderungen der Gewerkschaften verloren an Bindungskraft, weil sie für viele Beschäftigte nicht mehr zentral waren. Daraus folgte ein Mobilisierungsproblem.
- Ideologisches Problem nach außen (gegenüber dem Staat) und nach innen (gegenüber Mitgliedern und potenziellen Mitgliedern): Gewerkschaften wurden mehr und mehr als „Besitzstandswahrer“, „Dinosaurier des Industriezeitalters“, Relikte aus einer anderen Zeit, Verteidiger von Partikularinteressen einer begrenzten, gut abgesicherten Facharbeiterschicht angesehen. Das hatte einen wahren Kern. Gerade Besitzstandswahrung hat massenhaft stattgefunden. Mit dieser Strategie wurden Tarifverträge verschlechtert und Arbeitsplätze vernichtet, ohne dass es die bisherigen Mitglieder traf. Leute ohne Job, insbesondere junge Leute, zogen die Gewerkschaften mit dieser Politik nicht an.

Gruppenrepräsentation bietet Gewerkschaften die Chance, dieses schwerwiegende Problem, die Repräsentationskrise, zu lösen. Es lohnt sich für sie, herauszufinden, wie Gruppenrepräsentation wirkt und wie sie ausgestaltet werden muss, damit sie der Repräsentationskrise entgegenwirkt.

¹⁶Siehe Kurz-Scherf und Zeuner (2001), Zeuner und Fichter (2002) und Dörre (2011a).

4. Wie können Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden?

Inhaltsangabe

4.1. Reaktionsmöglichkeiten für Unzufriedene in Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft	54
4.1.1. Abwanderung	54
4.1.2. Widerspruch	54
4.1.3. Loyalität	55
4.2. Wie kann man in einer Organisation die Weichen neu stellen? . . .	55
4.2.1. Entscheidungsprogramme	56
4.2.2. Personal	56
4.2.3. Die Organisation der Organisation	56
4.3. Affirmative und transformative Strategien	57
4.4. Welche Veränderungspotenziale stecken in der Bewegungsnähe von Gewerkschaften?	58
4.4.1. Kooperationen und Bündnisse	59
4.4.2. Konkurrenz	59
4.4.3. Konflikt	60

4. Wie können Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden?

Aus dem bisher Erläuterten ist klar geworden, dass es wünschenswert wäre, in Gewerkschaften Elemente von Gruppenrepräsentation zu verstärken, um die innergewerkschaftliche Gerechtigkeit zu erhöhen und die Gewerkschaften insgesamt zu stärken. Wie kann das realisiert werden?

4.1. Reaktionsmöglichkeiten für Unzufriedene in Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft

Ein Modell von Albert O. Hirschman (1974) beschreibt, wie unzufriedene Individuen in Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft reagieren können, nämlich mit Abwanderung, Widerspruch oder Loyalität. Demnach gibt es drei Möglichkeiten, auf das Gefühl zu reagieren, die Gewerkschaft repräsentiere einen nicht (ausreichend): Man kann sich aus ihr zurückziehen (Abwanderung, „exit“), die Repräsentation einfordern (Widerspruch, „voice“) oder das Defizit aushalten (Loyalität, „loyalty“) (Offe 2007: 198).

4.1.1. Abwanderung

Sinke die Mitgliederzahl einer Organisation durch Abwanderung, veranlasse das die Leitung dazu, „nach Mitteln und Wegen zur Korrektur der Fehler zu suchen, die zur Abwanderung geführt haben.“ (Hirschman 1974: 4) Sehr wirksam sei, mit Abwanderung **zu drohen**, was gut mit Widerspruch vereinbart werden könne, ihn sogar verstärke (Hirschman 1974: 70ff.).

Laut Hirschman macht es für eine Gewerkschaft einen Unterschied, wie sensibel ihre Mitglieder auf Qualitätsverschlechterungen reagieren und wie schnell sie abwandern, wenn sie unzufrieden sind. Reagieren sie zu träge, kann es passieren, dass die Gewerkschaft ihren Unmut nicht bemerkt und nichts verändert. Reagieren sie zu schnell, kann die Organisation durch die massenhafte Abwanderung zugrunde gehen, noch bevor sie reagieren konnte. Am besten funktioniere Abwanderung als Korrekturmechanismus bei einer „Mischung aus regen und tragen“ Mitgliedern (Hirschman 1974: 20).¹

Offe (2007: 199) hielt die Warnung davor, den Korrekturmechanismus „Abwanderung“ zu überschätzen, für das wichtigste normative Ergebnis Hirschmans und riet Organisationen deshalb: „Wenn man (...) vermeiden will, daß der eigentlich wirksamere Korrekturmechanismus [nämlich der Widerspruch - RS] ungenutzt bleibt, muß man bei der Konstruktion von Organisationen ‚kostengünstige‘ Gelegenheiten für Kommunikation vorsehen und gegen den Widerstand interessierter Anbieter aufrechterhalten (...).“

4.1.2. Widerspruch

Wenn unzufriedene Mitglieder widersprechen, könnten sie später noch abwandern, was ein Vorteil sei; wer hingegen abgewandert sei, könne intern nicht mehr widersprechen (Offe 2007: 199). Der Nachteil der Widerspruchsoption sei, dass sie aufwendiger sei als abzuwandern, denn sie erfordere Zeit, organisatorische Anstrengung und die Bereitschaft der Adressaten zuzuhören. Aus Organisationssicht sei Widerspruch die bessere Option, da auf die Kritik reagiert werden könne.

¹Hirschman führte auch aus, wie sich Konkurrenzsituationen auswirken. Das ist für die deutschen Gewerkschaften interessant, weil sie in den letzten Jahren vermehrt mit Konkurrenzorganisationen konfrontiert sind, was Abwanderungen begünstigt und laut Hirschman (1974: 20f., 69f.) deshalb mit verbesserten Widerspruchsoptionen beantwortet werden sollte.

4. Wie können Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden?

Müller-Jentsch (1997: 151) vermutete: „Je näher eine Mitgliedergruppe dem Aktivitätszentrum der Organisation ist, um so wirksamer kann sie ‚Krach schlagen‘.“ Es haben also nicht alle Mitglieder gleich gute Bedingungen, um bei Widerspruch gehört zu werden.

Das Modell von Abwanderung und Widerspruch wurde um „collective voice“ (kollektiver Widerspruch) erweitert (Freeman und Medoff 1984). Kollektiver Widerspruch ermögliche es, Kritik zu bündeln. Wenn Kanäle für kollektiven Widerspruch zur Verfügung gestellt werden, verringere das laut Pfeifer (2007: 64) die individuellen Kosten bzw. zu erwartenden Repressalien für die Einzelnen und senke damit ihre Neigung abzuwandern.²

4.1.3. Loyalität

Im Vergleich zu Widerspruch und Abwanderung schenkte Hirschman der Loyalität viel Raum. Ob Mitglieder abwandern oder widersprechen, hängt laut Hirschman (1974: 66) von zweierlei ab:

1. ob die Mitglieder bereit sind, die Vorteile aus ihrer Mitgliedschaft aufzugeben und
2. wie die Mitglieder ihre Möglichkeiten einschätzen, die Organisation zu verändern.

Ein Mitglied mit „beträchtlicher Anhänglichkeit“ an die Organisation werde nach Möglichkeiten suchen, seinen Einfluss zu steigern; umgekehrt hingen Mitglieder mit (gefühltem) Einfluss besonders an ihrer Organisation (Hirschman 1974: 66). Hirschman (1974: 67) folgerte: „In der Regel hemmt also die Loyalität die Neigung zur Abwanderung und aktiviert den Widerspruch.“ Loyalität könne teilweise neutralisieren, dass die „qualitätsbewußtesten“ Mitglieder als Erste abwandern und damit den nützlichen Zweck erfüllen, die Organisation vor dem Zusammenbruch durch zu viel Abwanderung zu bewahren und sie stattdessen zu verbessern (Hirschman 1974: 67f.). Loyalität schließe die Abwanderungsoption weiterhin ein (Hirschman 1974: 70). Da Widerspruch voraussetzungsvoll sei, sei Loyalität in Situationen besonders wichtig, in denen der Widerspruch „sehr viel soziale Erfindergabe“ verlange (Hirschman 1974: 68f.).

Gewerkschaften sollten Kanäle bereitstellen, damit Unzufriedene ihren Unmut konstruktiv äußern können, anstatt abzuwandern. Institutionalisierte teilautonome Strukturen für unterdrückte soziale Gruppen stellen solche Kanäle dar, die sich aufgrund der geteilten Affinität der Gruppenangehörigen besonders eignen, deren spezifische Unzufriedenheit zu bündeln und für die Gewerkschaft bearbeitbar zu machen.

4.2. Wie kann man in einer Organisation die Weichen neu stellen?

Niklas Luhmanns Theorie der Entscheidungsprämissen zeigt, dass es zwar langwierig ist, komplexe Organisationen wie Gewerkschaften zu verändern, aber möglich. An zahlreichen Punkten kann angesetzt werden, um Repräsentationsbeziehungen zu verändern, nämlich an „Entscheidungsprogrammen“, „Personen“ und der „Organisation der Organisation“. Entscheidungen an diesen Stellschrauben zu verändern, ermöglicht es, Stück für Stück die gesamte Organisation umzusteuern.

²Vgl. auch Müller-Jentsch (1995).

4.2.1. Entscheidungsprogramme

Entscheidungsprogramme sind Regeln, wie entschieden werden soll, damit die Entscheidung als richtig angesehen wird: „Entscheidungsprogramme definieren Bedingungen der sachlichen Richtigkeit von Entscheidungen.“ (Luhmann 2011: 257) Sie sind laut (Luhmann 2011: 261f.) jedoch keine Schablonen für vorgefertigte Entscheidungen: „Sie erzeugen vielmehr erst die Möglichkeit einer stets situationsbezogenen Entscheidung.“ (Luhmann 2011: 261) unterschied primär inputorientierte Konditionalprogramme (in der allgemeinen Form des „wenn – dann“) und primär outputorientierte Zweckprogramme (in der Form „um – zu“).

4.2.2. Personal

(Luhmann 2011: 289) ging davon aus, dass unterschiedliche Personen auf demselben Posten unterschiedlich entscheiden. Deshalb habe die Personalauswahl (z. B. in Unternehmen, aber auch in gewerkschaftlichen Gremien) eine hohe Bedeutung. Für (Luhmann 2011: 280) liegt in den Menschen ein Grund dafür, warum sich Organisationen nicht leicht ändern ließen, denn Organisationspläne und Aufgabenbeschreibungen ließen sich leicht ändern – Menschen hingegen nicht. Sie seien wichtig für Organisationen, weil sie in jeder Situation, so unvorhersehbar diese auch sei, fähig seien zu entscheiden.

Persönliche Entscheidungsprämissen könnten nicht dekomponiert werden: „Man kann zwar analytisch unterscheiden zwischen Wissen, Fähigkeiten, Präferenzen, Umweltkontakten, Alter, Geschlecht, Kooperationswilligkeit, Arbeitstempo usw. bestimmter Personen, und das sind wichtige Variable jeder formulierten Personalbeurteilung. Aber diese und andere Variable [sic!] sind an jeweils einer Person kompakt gegeben, werden mit ihr identifiziert und lassen sich nicht (oder kaum) getrennt verändern (...).“ (Luhmann 2011: 287)

4.2.3. Die Organisation der Organisation

Laut (Luhmann 2011: 305f.) ist eine Organisation der Organisation nötig, weil Entscheidungsprogramme und Personen als Entscheidungsprämissen nicht ausreichen: Zwischen ihnen ein Gleichgewicht zu fordern, würde auf eine Gleichung mit zwei Unbekannten hinauslaufen und die Organisation unberechenbar machen. Eine „Kontrolle der Komplexität“ sei deshalb nötig.

Die spezifisch organisatorischen Entscheidungsprämissen bestehen nach Luhmann in den Kommunikationswegen, die Entscheidungen mit Entscheidungen verknüpfen. „Dazu sind Stellen erforderlich, die der Kommunikation als Adressen dienen. Über die inhaltliche Beschreibung der Stellen wird außerdem erkennbar gemacht, welche Stellen an welchen Vorgängen zu beteiligen sind.“ (Luhmann 2011: 316) Zum Verhältnis von Statik und Dynamik führte er aus: „Die Organisationspläne sind Strukturpläne, sie erwecken einen statischen Eindruck und bleiben identisch, wenn sie nicht geändert werden. Die Dynamik der Organisation liegt jedoch in den Prozessen der Entscheidungskommunikation, in denen Entscheidungen aus Entscheidungen produziert werden.“ (Luhmann 2011: 317).

Neben der offiziellen Organisationsstruktur seien informelle Kommunikationswege von großer Bedeutung:

„Wer bestimmte Entscheidungen durchsetzen oder verhindern will, kann dies nicht einfach dem Dienstweg überlassen; und das gilt für Vorgesetzte, Untergebene und Kollegen gleichermaßen. Er muss Sondierungen und Suggestionen, Versuchsballons

4. Wie können Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden?

und Halbwahrheiten vorausschicken; und er muss in der Lage sein, seine Erwartungen und seine Ziele zu modifizieren, wenn sich unangenehme Geräusche hören lassen. Dabei ist die Sichtbarkeit der formalen Organisation äußerst hilfreich, um auch das Gegenteil zu ermöglichen, nämlich das Umgehen oder Unterlaufen ihrer Anforderungen. Die organisatorische Fixierung von Kompetenzen, die als solche nicht bestritten werden können, ermöglicht es **zugleich**, Abstand zu wahren und eine zweite Ebene der Kommunikation einzurichten, auf der man darüber kommunizieren kann, was dem formalen Netz überlassen werden kann – und was nicht.“ (Luhmann 2011: 326 – Hervorhebung im Original)

Es werde ständig reflektiert, was formal und was informell gemacht würde. „Und gegen diese Art von Kontrollreflexion ist die Hierarchie machtlos, weil sie selbst auf diese Weise kontrolliert wird.“ (Luhmann 2011: 327)

Was können soziale Gruppen, die in der IG Metall die Weichenstellungen so verändern wollen, dass sie besser repräsentiert werden, von Luhmann lernen? Die schlechte Nachricht lautet: Eine komplexe Organisation wie die IG Metall zu verändern ist langwierig. Die Entscheidungsprämissen, die die Entscheidungen weg von den Gruppenanliegen kanalisieren, sind in alle Zellen der Organisation eingeschrieben. Sie zu verändern erfordert wiederum Entscheidungen, die nicht frei getroffen werden, sondern unter den alten Prämissen.

Die gute Nachricht: Es gibt eine Vielzahl von Punkten, an denen Gruppen ansetzen können. So zeigte Luhmann, dass Organisationen im Normalfall Nebenziele verfolgen. Eine marginalisierte Gruppe braucht sich also nicht mit Verweis auf ein angebliches Hauptziel oder einen Hauptwiderspruch abspeisen zu lassen. Es stimmt hoffnungsvoll, dass Personen nicht auf ihre Position beschränkt werden, sondern all ihre Erfahrungen – also z. B. Diskriminierungserfahrungen als Jugendliche, Frauen oder ImmigrantInnen – einbringen können und Spielräume haben, um etwas zu verändern. Auch muss sich eine soziale Gruppe von einer zentralistischen Organisationsstruktur nicht einschüchtern lassen. Luhmann (und viele andere vor ihm) zeigten die Bedeutung informeller Strukturen und hielten es für wenig praktikabel, wenn von oben durchgegriffen wird.

4.3. Affirmative und transformative Strategien

Nancy Fraser (2003: 102) hat auf einen beachtenswerten Unterschied in Veränderungsstrategien hingewiesen: Sie können affirmativ sein oder transformativ. Während affirmative Strategien darauf zielen, ungerechte Wirkungen zu korrigieren, zielen transformative darauf, die dahinterliegenden Strukturen zu verändern, um so langfristig mehr Gerechtigkeit zu erreichen. Um in Gewerkschaften mehr Gerechtigkeit durch verstärkte Gruppenrepräsentation zu erreichen, sind transformative Strategien nötig.

Affirmative und transformative Strategien bildeten ein Kontinuum, d. h. konkrete Strategien könnten selten eindeutig einem der Pole zugeordnet werden. Fraser hielt die Unterscheidung zwischen affirmativen und transformativen Strategien nicht für absolut, sondern für kontextbedingt. Affirmative Strategien könnten transformativ wirken (Fraser 2003: 108).

Das Risiko affirmativer Strategien besteht darin, bei oberflächlichen Änderungen stehen zu bleiben. Zusätzlich haben affirmative Strategien laut Fraser zwei weitere entscheidende Nachteile.

4. Wie können Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden?

Entscheidungsprämissen	Affirmative Strategie	Transformative Strategie
Entscheidungsprogramme	Bestehende Entscheidungsprogramme der Gesamtorganisation ergänzen	Grundlagen der Entscheidungsprogramme der Gesamtorganisation in Frage stellen
Personen	Gruppenangehörige auf bestehende Posten platzieren	Personalauswahlverfahren in Frage stellen
Organisation	Bestehende Kommunikationswege nutzen	Entscheidungswege in Frage stellen

Tabelle 4.1.: Affirmative und transformative Strategien nach Luhmanns Entscheidungsprämissen

le:³ Einerseits neigten sie bei der Anwendung auf Anerkennungsfragen dazu, kollektive Identitäten zu verdinglichen, im schlimmsten Fall Individuen auf eine Gruppenzugehörigkeit festzunageln. „Indem sie das Sichtbarwerden von Binnenunterscheidungen unterbinden, kaschieren sie die Macht herrschender Fraktionen und untermauern die quer verlaufenden Achsen der Unterordnung“ (Fraser 2003: 106). Außerdem provozierten sie oft Rückfälle in puncto Anerkennung, sobald sie gegen ökonomische Benachteiligung ins Feld geführt würden. Transformative Ansätze vermieden diese Probleme. Auf ökonomische Benachteiligung angewandt, seien sie solidaristisch und hülften daher auch bzgl. Anerkennung. Insgesamt böten transformative Strategien die Chance, die Problemursachen nachhaltig anzugehen. Der Nachteil transformativer Strategien ist laut Fraser (2003: 107f.), dass sie schwer umsetzbar sind. Schnell bildeten sich Ursachenketten: Durch Hinterfragen komme man zu immer mehr und immer tieferliegenden Problemursachen, bis das Problem unlösbar erscheine. Affirmative Strategien könnten hingegen schneller zum Erfolg führen. Sie böten die Chance, von diesem Erfolg aus weitere Dynamiken auszulösen, die letztlich transformativ wirkten.

Tabelle 4.1 zeigt entlang der Luhmannschen Entscheidungsprämissen den Unterschied zwischen affirmativen und transformativen Strategien.

4.4. Welche Veränderungspotenziale stecken in der Bewegungsnähe von Gewerkschaften?

Außergewerkschaftliche soziale Bewegungen sind als Reibungsflächen und Impulsgeberinnen für Gewerkschaften bedeutsam. Besonders soziale Bewegungen, die mit sozialen Gruppen verbunden sind (wie z. B. die Neue Frauenbewegung), bieten sich als Bündnispartnerinnen für innergewerkschaftliche Strukturen derselben sozialen Gruppe an.

Gewerkschaften selbst können als Hybride zwischen Bewegung und Verband angesehen werden, wobei der Bewegungsaspekt in zeitlicher Hinsicht variiert. Rucht (2001: 325) erkannte „diverse Misch- und Übergangsformen“ zwischen Bewegungen und Verbänden; Verbände könnten in Bewegungen eingebunden sein, ihre Strukturen auflockern und dabei eine „hybridartige, bewegungsnähere Gestalt annehmen“. Zwei zentrale Elemente, die Bewegungen zugeschrieben werden, nämlich das Mittel des kollektiven öffentlichen Protests und die Mobilisierung als „Elementarvorgang“ (Ahlemeyer 1989: 186), kennzeichnen auch Gewerkschaften. Die Gemeinsamkeiten mit

³Fraser beschäftigte sich im Kontext von Umverteilung und Anerkennung mit affirmativen und transformativen Strategien.

sozialen Bewegungen – Aktionsformen und Notwendigkeit der Mobilisierung – erleichtert Gewerkschaften den Kontakt zu anderen, gewerkschaftsexternen sozialen Bewegungen.

4.4.1. Kooperationen und Bündnisse

Thomas Kern (2008: 132f.) unterschied drei grundlegende Interaktionsformen zwischen Bewegungsorganisationen und Nicht-Bewegungsorganisationen: Kooperation, Wettbewerb und Konflikt.

Es gab immer wieder erfolgreiche Bündnisse zwischen Gewerkschaften und anderen sozialen Bewegungen.⁴ Laut Zeuner (2004: 342) waren das allerdings vor allem temporäre und lokale Bündnisse; die Bündnisse seien selten institutionalisiert worden. Optimistisch sahen Stefan Schmalz und Nico Weinmann in Kooperationen mit sozialen Bewegungen eine Machtquelle für Gewerkschaften. Sie haben versucht, in den Jenaer Machtressourcenansatz zu integrieren, wie Gewerkschaften durch Bewegungsnähe Macht gewinnen können. Neben der strukturellen, institutionellen und Organisationsmacht fanden sie eine weitere Machtquelle, die sie „Kooperationsmacht“ nannten: „Sie beruht auf funktionsfähigen Netzwerken zu anderen gesellschaftlichen Akteuren, die für gewerkschaftliche Ziele aktiviert werden.“ (Schmalz und Weinmann 2013: 77)

Eine weitere gewerkschaftliche Motivation für Bündnisse ist, dass Gewerkschaftsmitglieder nicht nur abhängig Arbeitende sind, sondern weitere Rollen bekleiden und damit zusammenhängende Bedürfnisse haben, die klassische gewerkschaftliche Forderungen nicht abdecken. Die Bewegungen hätten zusätzliche Gegner und Kritikpunkte, wie z. B. industriegesellschaftliche Wachstumsdynamik, Patriarchat oder Krieg (Zeuner (2004: 340f.).

Was macht ein Bündnis mit Gewerkschaften umgekehrt für soziale Bewegungen attraktiv? Neben einem Machtzuwachs für die Bewegungsseite ziehen Gewerkschaften soziale Bewegungen an, weil sie relativ gut mit Ressourcen ausgestattet sind. Laut Roth (1988: 192) erwiesen sich die Neuen sozialen Bewegungen häufig als „Kostgängerinnen“ von Institutionen, z. B. von Gewerkschaften, indem sie auf deren Ressourcen zurückgriffen. Was Roth negativ als ‚Auf-der-Tasche-liegen‘ sah, dem gewann Kern (2008: 130) durchaus etwas Positives ab, als er hervorhob, dass Gewerkschaften als Sponsoren Bewegungsorganisationen über Ressourcen steuern könnten.

Ein Bündnis zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen, eine „Vernetzung ungleicher Partner“ (Altwater 1999), birgt also nicht nur Chancen, sondern auch Risiken bzw. Ambivalenzen. So analysierte Roth (1988: 198): „In all ihren Ausprägungen wohnt intermediären Organisationen eine spezifische Ambivalenz inne: Sie lassen sich entweder als Multiplikatoren von Bewegungspolitik deuten, quasi ihre institutionellen Arme, oder als für die Bewegung auf Dauer ruinöse Institutionalisierung von Bewegungsthemen und -formen, zumindest als Zwischenschritte auf diesem Weg.“ Gewerkschaften können Bündnisse unterschiedlich stark dominieren, je nachdem wie sie ausgestaltet sind. Zeuner (2004: 341) forderte diesbezüglich, Gewerkschaften sollten „Bündnisse ohne Führungsansprüche und ohne angemäße klassenpolitische Deutungshoheiten“ eingehen.

4.4.2. Konkurrenz

Soziale Bewegungen und Gewerkschaften konkurrieren einerseits um das Engagement ihrer AnhängerInnen, andererseits um gesellschaftliches Ansehen und politischen Einfluss. Gewerkschaft-

⁴Siehe Walk und Demirović (2009: 23f.).

4. Wie können Repräsentationsverhältnisse in Gewerkschaften verändert werden?

ten können engagierte Mitglieder verlieren, wenn diese sich stärker an sozialen Bewegungen orientieren.

Hinsichtlich des gesellschaftlichen Ansehens verschob sich interessanterweise in den letzten Dekaden die Einschätzung, wer das Allgemeinwohl vertritt. Walk und Demirović (2009: 24) kritisierten, dass Nichtregierungsorganisationen (NGOs) (auch ohne Mitgliederbasis) als Vertreterinnen von Allgemeinwohlinteressen gälten, während Gewerkschaften unterstellt werde, sie verträten nur partikularistisch die Interessen ihrer Mitglieder. Diese Sichtweise sei von der Politik geschürt worden, die u. a. NGOs finanziell und politisch gefördert habe. Sabine Krüger (2002: 31) argumentierte genauso: „Gewerkschaften vertreten einen klar umrissenen Kreis von Beschäftigteninteressen und sind Organisationsformen des Konflikts zwischen Lohnarbeit und Kapital. NGOs sind als ‚Anwälte von Gemeinwohlinteressen‘ zugleich Ausdrucksformen horizontal-disparater Interessen und übergreifender Problemlagen.“ Diese pauschalisierende Sicht teile ich nicht, denn einige soziale Bewegungen vertreten durchaus partikulare Interessen – die Forschung konstatierte, dass „Single-Issue“-Bewegungen zunehmen (Kern 2008: 14). Andersherum haben die deutschen Gewerkschaften eine starke gesellschaftliche Orientierung („Verantwortung“, Gestaltungsanspruch), und die Rechtsprechung beschränkt ihre Möglichkeiten, ihre Errungenschaften für ihre Mitglieder zu reservieren.⁵ Des Weiteren konkurrieren Gewerkschaften und soziale Bewegungen laut Walk und Demirović (2009: 23) um das Image als zukunftsfähig.

4.4.3. Konflikt

Laut Zeuner (2004: 343) gibt es in Deutschland „eine lange Geschichte von Nicht-Verstehen und Konflikten“ zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen. Walk und Demirović (2009: 23) bestätigten das. Einer engen Kooperation in den 1960er Jahren bzgl. der Notstandsgesetze sei in den 1970er Jahren eine Phase wechselseitiger Distanz gefolgt (Walk und Demirović 2009: 23). Laut Krüger (2002: 29f.) gab es ab Mitte der 1980er Jahre neue Bündnishoffnungen, die Gewerkschaften hätten ihre „Politikformen, Kommunikations- und Entscheidungsstile radikal verändern müssen“, dies aber nicht getan. Es habe „völlig gegensätzliche ‚politische Kulturen‘“ gegeben, was zu Konflikten und Distanz geführt habe (Krüger 2002: 30).

⁵Siehe die Debatte um Mitgliedervorteilsleistungen in Tarifverträgen.

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

Inhaltsangabe

5.1. Autonom wovon? – der gewerkschaftliche Mainstream	62
5.2. Chancen und Risiken von Integration bzw. Autonomie in Gewerkschaften	63
5.3. Integration und Autonomie müssen ausbalanciert werden	65
5.4. In welchen Forderungen drücken sich Autonomie- bzw. Integrationsstrategien aus?	66
5.5. Teilautonomie als Mischform zwischen Integration und Autonomie	67
5.5.1. Wie kann eine teilautonome Gruppe die Entscheidungsprogramme des Mainstreams beeinflussen?	71
5.5.2. Gruppenentscheidungen über Posten in der Gesamtorganisation	71
5.5.3. Einbindung einer teilautonomen Gruppe in die Entscheidungswege der Gesamtorganisation	75
5.6. Spielräume oder „Spielwiesen“	77

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

In der Geschichte von Gruppenrepräsentation diskutierten Angehörige sozialer Gruppen schon oft, ob sie mehr politisches Gewicht erreichen würden, wenn sie sich in bestehende, starke Organisationen integrierten oder wenn sie sich von ihnen in autonomen Gruppenstrukturen separierten. Auf meinen Forschungsgegenstand zugeschnitten lautet die Frage: Sollen sich unterdrückte Gruppen, die nicht zur Stammklientel einer Gewerkschaft gehören, in diese Gewerkschaft integrieren, um für sich Vorteile zu erlangen, oder sollen sie sich außerhalb organisieren?

5.1. Autonom wovon? – der gewerkschaftliche Mainstream

Bei Debatten um Autonomie geht es nicht nur darum, von einer bestimmten sozialen Gruppe autonom zu sein, sondern auch um autonome Politikkonzepte und Organisationsformen.¹ Von wem oder was sollen gewerkschaftliche Gruppenstrukturen autonom sein?

Ich benutze als Gegenfolie zu (teil)autonomen Gruppenstrukturen den Begriff des Mainstreams, den ich von Colgan und Ledwith für diesen Kontext übernommen habe. Colgan und Ledwith sprachen schon 1998 vom „mainstream“ (Briskin 1999; Colgan/Ledwith 1998, S. 9, zit. nach 550), später auch vom „union mainstream“ (Colgan und Ledwith 2002a; z. B. auf S. 185). Sie haben den Begriff wahrscheinlich aus ihrer empirischen Forschung in-vivo übernommen, zumindest zitierten sie AktivistInnen, die das Wort „mainstream“ benutzten (es ging darum, Inhalte von Gruppen in den Mainstream einzuspeisen) (Colgan und Ledwith 2002a; 180f., Colgan und Ledwith 2000; 250, 253). Meist benutzten sie den Begriff, um die allgemeinen Gremien der Gewerkschaften zu beschreiben. In keinem der von mir gelesenen Texte charakterisierten sie den Mainstream, z. B. seine Sozialstruktur, umfassend. Die einzigen Ansatzpunkte in diese Richtung gibt es bzgl. Geschlecht, was verwundert, weil Colgan und Ledwith auch über Schwarze, Behinderte und Homosexuelle forschten. In einer Textstelle ordneten sie den Mainstream auf der Geschlechterdichotomie dem Männlichen zu („mainstream male-dominated structures“) (Colgan und Ledwith 2002a; 183); eine andere Textstelle belegt allerdings ihre Distanz dazu: Sie schrieben vom „mainstream (to some, the ‚male-stream‘)“ (Colgan und Ledwith 2000; 246).² Ihre Distanz – vielleicht auch ihr Unbehagen – drückte sich auch darin aus, dass sie den Begriff z. T. in Anführungszeichen setzten (Colgan und Ledwith 2002a; 179). Die soziale Gruppe hinter dem Mainstream blieb bei ihnen unsichtbar. Nur einmal redeten sie von „powerful oligarchic mainstream in-groups“ (Colgan und Ledwith 2002a; 185), was darauf hindeutet, dass sie Gruppen hinter dem Mainstream sahen – wie diese Gruppen aussehen, blieb offen.³

Auch Briskin sprach von „mainstream“ (Briskin 1999; 544) und „mainstreaming“ (Briskin 1999; 549ff.). Auch sie sah den Zusammenhang zu sozialen Gruppen, wenn sie von „mainstream union work, often in male-dominated environments“ (Briskin 1999; 544) schrieb. Briskin (1999; 549f.) assoziierte Mainstreaming mit einer integrativen Strategie. Das ist auch die Verbindung zu Gender Mainstreaming als (u. a. gewerkschaftlicher) Strategie und zu dem Diskurs darum, den ich in meinen Quellen nachweisen kann.⁴

¹Zur Debatte dazu in der Neuen Frauenbewegung vgl. Kontos (1990).

²In einer weiteren Textstelle wird der Mainstream mit Männlichkeit assoziiert, allerdings historisch bezogen auf das späte 19. und frühe 20. Jahrhundert (Colgan und Ledwith 2000; 244).

³Zu Colgans und Ledwiths Forschungen zu sozialen Gruppen in Gewerkschaften vgl. auch Ledwith u. a. (1990), Colgan und Ledwith (2002a), Ledwith und Colgan (2002) und Colgan und Ledwith (2002b); zu Frauen ähnlich auch Briskin und McDermott (1993).

⁴Zu Gender Mainstreaming siehe Kapitel 11.

5.2. Chancen und Risiken von Integration bzw. Autonomie in Gewerkschaften

Integration und Autonomie bergen spezifische Chancen und Risiken. Bei Integration ist das zentrale Risiko, dem Mainstream untergeordnet und von ihm kontrolliert zu werden, was dazu führt, dass die Gruppe politisches Profil verliert. Dieses Risiko ist besonders in Zeiten groß, in denen die Gewerkschaften in der Defensive sind.

Andersherum ist die größte Chance der Strategie der Autonomie, dass sie radikale Positionen ermöglicht. Das umfasst eine radikale Kritik an den Gewerkschaften, an ihren Inhalten und an ihren Strukturen, z. B. dass es ihr an innergewerkschaftlicher Demokratie oder an partizipationsorientierten Politikformen mangle. Radikal können auch die Forderungen sein, so dass eine starke Stimme für die Belange der jeweiligen Gruppe spricht. Wenn sich eine Gewerkschaft in einer schwierigen Situation ganz auf einen Konflikt fokussiert, können in einer autonomen Struktur weiterhin die Gruppenbelange verfolgt werden – sie werden weniger stark durch die Strategie der Gesamtorganisation beeinflusst und müssen sich weniger rechtfertigen als innerhalb der Gewerkschaft. Außerdem können in einer autonomen Struktur eigenständige Entscheidungen gefällt werden – über Projekte, die man durchführen will, oder was man in die Öffentlichkeit kommunizieren möchte. Ist eine autonome Struktur in einen außergewerkschaftlichen Bewegungskontext eingebettet, kann sie leichter Bündnisse innerhalb der Community eingehen als eine teilautonome Struktur in einer bewegungsfernen Gewerkschaft.

Ich erläutere die Chance einer eigenen Struktur am Beispiel der Frauen: Eigene Frauenstrukturen konstituieren Frauen, wie Linda Briskin (1999: 544) es ausdrückte, als „vocal constituency“, was bedeutet, dass Frauen ihren Geschlechterstatus als bedeutend identifizieren, sich mit anderen Frauen verbunden fühlen und im Kollektiv in dessen Namen handeln. Sie werden zu einer Gruppe, die sich äußert, und die Gruppenangehörigen werden sich ihrer Affinität zueinander bewusst.⁵ Dieses Sich-Organisieren verändere die Frauen, aber auch die Gewerkschaften. Briskin zog eine Parallele zu Marxens Unterscheidung in „Klasse an sich“ und „Klasse für sich“: Frauen seien an sich schon eine Gruppe, aber ihre Bewusstwerdung und Organisation sei nötig.⁶

Briskin (1999: 544f.) unterschied Frauenrepräsentation – worunter sie verstand, dass einzelne Frauen auf Posten kommen⁷ was keine Garantie dafür biete, dass sie Fraueninteressen verträten – und constituency building – worunter sie verstand, dass eine Gruppe von Frauen ihre Interessen kollektiv vertritt. Die meisten Gewerkschaften kämen besser damit zurecht, Frauen durch Wahlen zu repräsentieren, als wenn starke „Basis-Constituencies“ bedrohliche Veränderungen forderten (Briskin 1999: 544f.). Briskin wies auf die Grenzen von Repräsentationsstrategien hin. In einer Studie zu Gewerkschaften in Quebec habe Nichols-Heppner (1984) geschlossen, dass Frauengremien zu schaffen eine effektivere Strategie sei, als durch Wahlen eine bessere (deskriptive) Repräsentation anzustreben, und dass solche Gremien mehr organisatorische Responsivität von den Gewerkschaften erreichten (Briskin 1999: 545).

Autonome Strukturen im Organisationsgebiet von Gewerkschaften bergen neben diesen Vorteilen auch Risiken. So droht eine organisatorische Marginalisierung, wozu gehören kann, dass

⁵Wie soziale Gruppen entstehen habe ich in Kapitel 2 referiert.

⁶Mit den Problemen dieser Unterscheidung hat sich die marxistische Forschung ausführlich auseinandergesetzt. Besonders beachtenswert ist Poulantzas Einwand, dass Klassen an sich nicht existieren, sondern Klassen immer politisch vermittelt sind.

⁷Briskin verstand unter Frauenrepräsentation etwas anderes als ich. Mein Begriff von Repräsentation umfasst auch Gruppenstrukturen und Partizipation – vgl. Kapitel 2.1

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

	Integration	Autonomie
Chancen	Institutionalisierte Macht <ul style="list-style-type: none"> • Einfluss auf den Mainstream, z. B. über Antragsrechte und vereinfachte Kommunikation mit der gesamten Mitgliedschaft; dadurch kann die Gesamtorganisation Gewerkschaft leichter verändert werden • Legitimität • Ressourcenzugang 	Freiraum, um politische Inhalte und Aktionsformen der Gruppe selbst zu bestimmen <ul style="list-style-type: none"> • radikale Kritik und Forderungen möglich; dadurch radikale inhaltliche und strukturelle Veränderung der Gewerkschaft als Perspektive und starke Stimme für die Gruppenanliegen • radikale Politikformen möglich • unabhängiges Entscheiden möglich; wenig Abhängigkeit von gruppenexternen Einflüssen • gute Bündnismöglichkeiten innerhalb von gruppenbasierten sozialen Bewegungen und Communities
Risiken	Assimilation und politische Marginalisierung <ul style="list-style-type: none"> • Marginalisierung von Inhalten – insbesondere in Zeiten, in denen Gewerkschaften stark unter Druck stehen • Unterordnung unter und Kontrolle durch den Mainstream, z. B. eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten in die Öffentlichkeit 	Isolation und organisatorische Marginalisierung <ul style="list-style-type: none"> • nicht ernst genommen werden • Mangel an Informationen • Mangel an Ressourcen • Belange aller Arbeitenden können marginalisiert werden, indem die autonome Struktur für zuständig erklärt wird

Tabelle 5.1.: Chancen und Risiken von Integrations- und Autonomieforderungen

die Struktur nicht ernst genommen wird bzw. sich erst „beweisen“ muss. Zusätzlich kann eine solche Marginalisierung bewirken, dass Anliegen, die eigentlich das Potenzial hätten, in der gesamten Gewerkschaft ernst genommen zu werden, in die spezialisierte Struktur ausgelagert werden.

Spiegelbildlich gestalten sich die Chancen von Integration. Integration bedeutet organisatorisch eingebunden zu sein. Dadurch erhält die Gruppe institutionelle Macht (z. B. in Form von Antragsrechten) und Legitimität. Der Mainstream kann dadurch einfacher beeinflusst, die Gewerkschaft leichter von innen her verändert werden. Über die Kanäle der Gewerkschaft mit allen Mitgliedern kommunizieren zu können, hilft z. B. genauso wie auf die Ressourcen der Gewerkschaft zugreifen zu können – sei es in Form von Geld (Sachmitteln) oder Hauptamtlichen. Die Chancen und Risiken von Integration und Autonomie habe ich in Tabelle 5.1 zusammengefasst.

5.3. Integration und Autonomie müssen ausbalanciert werden

Es gibt kein ideales Mischungsverhältnis von Integrations- und Autonomieelementen, sondern verschiedene Faktoren beeinflussen, welche Kombination von Strategieelementen welche Effekte hat. Da sich die Kontextfaktoren – so ökonomische und politische Rahmenbedingungen (z. B. massive Abwehrkämpfe der Gewerkschaften, Vorhandensein von sozialen Bewegungen) – verändern, ist es nötig, das Verhältnis von Integration und Autonomie ständig auszubalancieren, wie Abbildung 5.1 darstellt. Dies ist für die betreffenden sozialen Gruppen mit aufwändigen Aushandlungsprozessen verbunden.

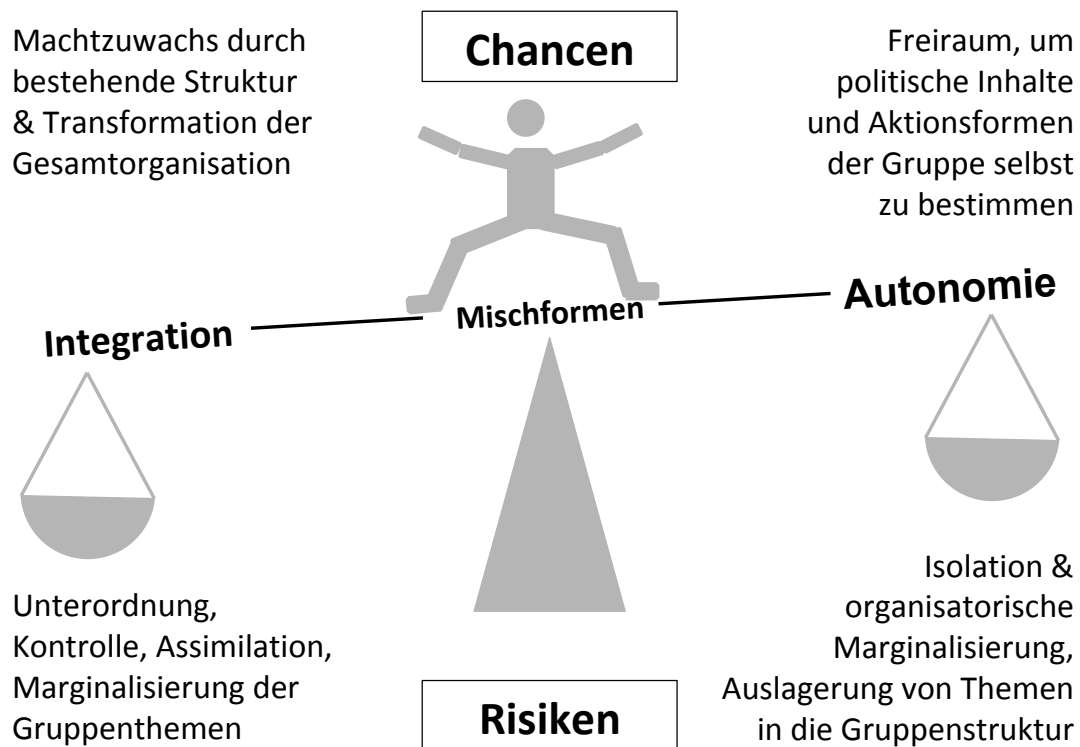


Abbildung 5.1.: Integrations- und Autonomieforderungen müssen ausbalanciert werden

(Briskin (1999: 549) warb für ein strategisches Gleichgewicht zwischen Autonomie und Integration: „I would argue that union women’s continued success depends upon maintaining a strategic balance between autonomy from the structures and practices of the labor movement, and integration (or mainstreaming) into those structures.“ In einem anderen Text drückte sie es als graduelles Verhältnis aus: „a balance between the degree of autonomy from the structures and practices of the labour movement, on the one hand, and the degree of integration into those structures, on the other. Too little integration and the separate organizing is marginalized; too much integration and the radical edge is necessarily softened.“ (Briskin 1993: 101f.) Relativ erfolgreiche Integration schaffe ein Legitimitätsniveau, das einen Ressourcenzugang sicherstelle. Autonomieelemente sorgten für eine starke Stimme für Frauenbelange und erleichterten Bündnisse zwischen Gewerkschaftsfrauen und der community-basierten Frauenbewegung. Wenn separate Organisation und Bündnisse erfolgreich seien, könne die Autonomie zu einer weiteren Quelle von Legitimität werden (Briskin 1993: 102).

(Colgan und Ledwith (2002a: 173) bezogen sich auf Briskin, schlossen sich ihr an und betonten ebenfalls, dass Integration und Autonomie ständig ausbalanciert werden müssten, anstatt zu

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

suggestieren, dass es eine perfekte Mischung gäbe. Werde beides erfolgreich ausbalanciert, werde die Gruppe machtvoll repräsentiert und legitimiert, was sie adäquat mit Ressourcen ausstatte.

Das Ausbalancieren kann misslingen, wie die Ergebnisse von Janice Foley laut Briskin bestätigten. Foley habe eine Gewerkschaft untersucht, in der die Frauenstrukturen wenig autonom und wenig effektiv waren (Briskin 1999: 549).

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Forschung von Colgan und Ledwith (2002a). Sie untersuchten zwei britische Gewerkschaften – UNISON und GPMU – und fanden heraus, dass die GruppenaktivistInnen in beiden Organisationen Schwierigkeiten hatten, die benötigte Balance zwischen Autonomie und Integration zu halten – und das, obwohl sich die Gewerkschaften stark unterschieden. Ledwith und Colgan untersuchen sie als kontrastierende Fälle. Die große Dienstleistungsgewerkschaft UNISON habe unter ihren Mitgliedern einen Frauenanteil von 72 %, gelte als „offen“ und radikal bzgl. Chancengleichheit. In ihrer Satzung sei verankert, dass sich Frauen, Schwarze, Behinderte und Homosexuelle in eigenen Strukturen selbst organisieren. Ein anderes Bild biete die Druckerei- und Mediengewerkschaft GPMU mit nur 17 % Frauenanteil. Die GPMU wurde als Fallstudie für eine „geschlossene“ Gewerkschaft ausgewählt, die erst kürzlich begonnen habe, Gleichberechtigung innerhalb der Gewerkschaft voranzubringen. Das Ergebnis der Forscherinnen: In UNISON waren die Gruppen eher zu autonom und drohten marginalisiert zu werden. In der GPMU wurde das umgekehrte Problem beobachtet: Die Gruppen drohten durch eine mächtige männliche Gewerkschaftshierarchie assimiliert zu werden (Colgan und Ledwith 2002a: 167f., 176). Die Studie weist also empirisch die Risiken beider Strategien nach.

Was hilft, Autonomie und Integration auszubalancieren? Laut Briskin (1999: 549f.) erleichtert die parallele Existenz von informellen und formellen Gremien, die Balance zu halten. Formelle Gremien beförderten die Tendenz zu Integration und funktionierten durch Strukturen der repräsentativen Demokratie. Informelle Gremien unterstützten Autonomie mit partizipativen Praktiken. Indem sie AktivistInnengruppen („activist constituencies“) aufbauten, stützten sie die Autorität der formellen Gremien.

5.4. In welchen Forderungen drücken sich Autonomie- bzw. Integrationsstrategien aus?

Wie lässt sich feststellen, ob eine Forderung in einer gewerkschaftlichen Gruppenstruktur stärker Richtung Integration oder Autonomie zielt? Zum einen lohnt es sich, nach expliziten Auseinandersetzungen zu diesem Themenkomplex zu suchen. Zum anderen spiegelt sich in anderen Repräsentationsforderungen wider, ob die eine oder die andere Strategie präferiert wird.

Mala Htun (2004) verglich in ihrem Aufsatz „Is Gender like Ethnicity? The Political Representation of Identity Groups“ zwei konkrete Maßnahmen zur verbesserten Gruppenrepräsentation – nämlich KandidatInnenquoten und reservierte Sitze – und zwei Gruppen – Frauen und ethnische Minderheiten.⁸

In einer international vergleichenden Studie stellte sie empirisch fest, dass Frauenrepräsentation global eher durch Kandidatinnenquoten in Parteien verbessert wird; die Repräsentation von ethnischen Minderheiten hingegen eher durch reservierte Sitze. Ihr Befund zu den Ursachen lau-

⁸Sie analysierte Parlamente weltweit. Ihre Ergebnisse auf eine deutsche Gewerkschaft zu übertragen ist fruchtbar, aber nicht unproblematisch.

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

tete, dass Quoten in Parteien zu Gruppen passen, deren Grenzen quer zu den Parteigrenzen liegen (z. B. Frauen); wohingegen reservierte Sitze dazu motivieren, gruppenspezifische Parteien zu gründen und so direkte Repräsentation erlauben. Das passe zu Gruppen, deren Grenzen mit politischen Spaltungen übereinstimmen (z. B. zu ethnischen Gruppen) (Htun 2004: 439).⁹ Quoten zielten darauf, Menschen, die zu Mainstream-Parteien gehören, dort aber benachteiligt werden, in die existierenden politischen Institutionen zu assimilieren und zu integrieren. Demgegenüber erleichterten reservierte Sitze Autonomie für politische Gemeinschaften und gruppenspezifische Parteien (Htun 2004: 442).

Welche Maßnahmen gewählt würden, ergebe sich nicht nur aus der gegenwärtigen Konstellation, sondern lenke eine soziale Gruppe in ihre künftige Bewegungsbahn. Quoten hätten den gegenteiligen Effekt von reservierten Sitzen: Quoten tendierten dazu, dass die Gruppe sich selbst abschaffe („self canceling“), während reservierte Sitze die Gruppenbande tendenziell verstärkten („self-reinforcing“) (Htun 2004: 451f.). „Self-canceling claims for political inclusion have the reverse effect of self-reinforcing group rights. Women seeking quotas aim to have their different position absorbed by universalistic institutions. Ethnic minorities demanding reservations want their particularism recognized and legitimized. These are opposite trajectories: women suffer from too much difference; ethnic groups, from too little.“ (Htun 2004: 451) In der Folge fordere die Integration via Quote liberale Institutionen weniger heraus als die Forderung nach reservierten Sitzen (Htun 2004: 439). Ich halte also fest: Quotenforderungen zielen tendenziell auf Integration in bestehende Strukturen, reservierte Sitze eher auf Autonomie.

5.5. Teilautonomie als Mischform zwischen Integration und Autonomie

An der Organisationsstruktur deutscher Gewerkschaften sieht man, dass sich Gruppen und Gewerkschaften nicht zwischen entweder Integration oder Autonomie entscheiden müssen, sondern Mischformen wählen können, die ich als **teilautonom** bezeichne. Aus theoretischer Sicht bilden Integration und Autonomie Extrempole eines Kontinuums. Mit Mischformen wird versucht, die Vorteile beider Strategien zu verbinden. Es ist aber zu prüfen, inwieweit sich nicht auch die Nachteile kumulieren. Mischformen bewegen sich auf einer Achse dazwischen, wobei je nach Ausgestaltung eher die integrativen oder die autonomen Momente überwiegen. Dieses Kontinuum bestätigte Briskin (1999: 550).

Nicht nur in der Praxis der deutschen Gewerkschaften, sondern auch von den Gewerkschaftsforscherinnen Colgan, Ledwith und Briskin wurde Teilautonomie für Frauen in Gewerkschaften bevorzugt. So schrieb Briskin (1999: 550): „the evidence of the last 20 years suggests that separate organizing provides a vehicle to agitate for union transformation and to resist the marginalization of women’s issues, both of which are critical in the current context. For such organizing to be successful, however, both autonomy and integration measures are necessary.“ Autonomie diene Frauen dazu, ihre Rechte in Opposition zu den Bewegungsbahnen der laufenden ökonomischen und politischen Maßnahmen geltend zu machen (Briskin 1999: 550).

Colgan und Ledwith (2002a: 184f.) hielten zahlenmäßige Veränderungen im Repräsentativsystem für nötig, aber nicht für ausreichend. Formen von partizipativer Demokratie böten kreative Wege vorwärts. Sie schätzten das Potenzial teilautonomer Selbstorganisation als erheblich dafür

⁹Htun (2004: 443f., 451) ging auch auf Gegenbeispiele ein.

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

ein, dass marginalisierte Gruppen innerhalb des gewerkschaftlichen Mainstreams ihre Anliegen einbringen können, und als Ort, um die Spannungen zwischen repräsentativer und partizipativer Demokratie zu verhandeln. Ein Vorteil sei, dass gewählte VertreterInnen für ihre Gruppe sprechen könnten (Colgan und Ledwith 2002a: 173). Selbstorganisierte und Mainstreamstrukturen müssten adäquat verbunden werden, damit Selbstorganisation nicht beschränkt und Gruppen nicht marginalisiert würden (Colgan und Ledwith 2002a: 186). Sie prognostizierten, dass Selbstorganisation nicht nur für Gruppen, sondern für die Suche nach neuen Formen der Gewerkschaftsdemokratie insgesamt wichtiger wird (Colgan und Ledwith 2002a: 186).

Colgan und Ledwith (2002a: 185f.) nannten zwei Wege, wie in selbstorganisierten Gruppenstrukturen ausgeglichene Formen von repräsentativer und partizipativer Demokratie entwickelt werden können: Erstens durch die Existenz eines sicheren, mit Ressourcen ausgestatteten Ortes, um neue partizipative Wege zu entwickeln, um dort unter Einsatz von **Strategien sozialer Kreativität** („strategies of social creativity“) zu arbeiten, zu debattieren und Prioritäten zu artikulieren. Frauen aus den von ihnen erforschten Gewerkschaften äußerten, dass Selbstorganisation einen bedeutenden Einfluss auf Selbstbewusstsein, Persönlichkeitsentwicklung, AktivistInnenfähigkeiten und politische Entwicklung habe. Zweitens befördere Selbstorganisation Demokratie durch **Strategien sozialen Wandels** („strategies of social change“), weil in selbstorganisierten Strukturen eine Agenda ausgearbeitet werden könnte, die die Gruppeninteressen und -anliegen reflektiere. Selbstorganisation werde so zum Sprungbrett, von welchem aus Forderungen an den Gewerkschaftsmainstream gestellt und demokratische Strukturen genutzt werden könnten, um diese selbst zu ändern. Bündnispolitik sei ein wichtiger Teil der Strategien sozialen Wandels gewesen – besonders da, wo selbstorganisierte Gruppen mit einer übergreifenden Arbeit begonnen hätten. Aus den Untersuchungen gehe hervor, dass in den untersuchten Gewerkschaften die Selbstorganisation ein effektives Mittel für Strategien sozialer Kreativität sei. Jedoch blieben Hürden bzgl. der Arbeit für sozialen Wandel bestehen (Colgan und Ledwith 2002a: 186).¹⁰

Die Idee von teilautonomen Gruppenstrukturen in Gewerkschaften ist nicht neu. Bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts gab es in den deutschen Gewerkschaften teilautonome Elemente (z. B. wurden Frauensekretariate eingerichtet oder Frauenzeitschriften herausgegeben) (Schneider 2019). Interessanterweise wurden Mitte des 19. Jahrhunderts zunächst reine Frauenverbände („Arbeiterinnenvereine“) gegründet, was z. T. mit dem Vereinsrecht zu tun hatte, das eine gemischtgeschlechtliche Organisation erschwerte bzw. verbot (Pini 1977: 16). Nachdem das Vereinsrecht 1908 reformiert worden war, gab es verschiedene Modelle: gemischte Organisationen, „Frauenvereinigungen, die den Männergewerkschaften korporativ angeschlossen waren“, und reine Frauengewerkschaften (Thönnessen 1969: 30). Die Erfahrung, dass gewerkschaftliche Frauenorganisation (teil-)autonom angefangen hatte, wurde im Fordismus dadurch überdeckt, dass Einheit als zentraler gewerkschaftlicher Wert propagiert wurde und Interessendifferenzen

¹⁰ „Social creativity“ und „social change“ sind wichtige Kategorien bei Colgan und Ledwith. Ihr Modell baut auf der Theorie sozialer Identität von Kelly und Breinlinger und einem Modell der Politisierung von Geschlecht und Rassismus von Miller u. a. auf. Nach diesem Modell können Mitglieder von marginalisierten Gruppen („out-groups“) versuchen, ihre Nachteile durch die beiden Gruppenstrategien (1) „social creativity“ und (2) „social challenge/change“ zu kompensieren. Strategien sozialer Kreativität veränderten nicht die Position oder den Status von Gruppen, sondern zielten darauf ab, dass die soziale Identität einer marginalisierten Gruppe, die bisher negativ gesehen wurde, positiver gesehen wird. Demgegenüber versuchten Strategien sozialen Wandels, einen echten Wandel von materiellen Bedingungen und objektiven gesellschaftlichen Verhältnissen zwischen Innen- und Außengruppen zu bewirken (Colgan und Ledwith 2002a: 173f.).

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

innerhalb der Arbeitnehmerschaft entpolitisiert wurden.¹¹ Während der Mobilisierungsphase der Neuen Frauenbewegung in den 1970er Jahren wurde die Frage nach der (teil-)autonomen Frauenorganisation in Gewerkschaften erneut gestellt, wie folgendes Zitat von [Pini](#) ([1977](#): 131) beispielhaft zeigt:

„Wenn die Frauen in den Büros, Fabriken und Verwaltungen, in den Medien und in der Kulturindustrie nicht wollen, daß man(n) ihre Interessen und Bedürfnisse weiterhin ignoriert, werden sie selbst dafür kämpfen müssen. Das ist schwer, vielleicht unmöglich, wenn es ausschließlich im Rahmen der bürokratisierten Gewerkschaftsorganisationen geschieht, deren Politik an der Arbeiteraristokratie, an der Facharbeiterschaft, ausgerichtet ist. Realistisch ist eine Doppelstrategie, die durch den Aufbau autonomer Basisgruppen eine frauenspezifische Politik in den Betrieben initiiert und diese dann sowohl gegenüber der Gewerkschaft als auch gegenüber den Unternehmern vertritt“.

[Briskin](#) ([1993](#): 104) zufolge verschob sich der Diskurs über Frauen und Gewerkschaften ab Ende der 1970er /Anfang der 1980er Jahre dramatisch.¹² Es werde nicht mehr nur gefragt, was gut für Gewerkschaften ist, sondern auch: „Was ist gut für Gewerkschafterinnen?“ ([Briskin](#) [1993](#): 104). Diese Frage impliziere das zunehmende Verständnis, dass Einheit durch die Anerkennung der Differenz und differenzierte Zugänge zur Macht aufgebaut werden könne und dass die Gewerkschaftsbewegung durch gesonderte Frauenorganisation in gewissem Maße gestärkt werde. Dadurch hätten die strategischen Möglichkeiten, die Macht gesonderter Frauenorganisation zu nutzen, dramatisch zugenommen ([Briskin](#) [1993](#): 105). Der geschlechtsspezifische Charakter von Erfahrung und geschlechtersensible Organisationsstrategien würden mehr und mehr anerkannt ([Briskin](#) [1993](#): 98f.). [Briskin](#) ([1993](#): 96f.) erkannte in den frühen 1990er Jahren einen Trend zu mehr teilautonomer Frauenorganisation in Gewerkschaften. Zunehmend organisierten sich Frauen proaktiv gesondert, um ihre Stimmen zu stärken, um auf partikulare Belange als Aktivistinnen oder Arbeiterinnen zu antworten und um eine Umgebung zu schaffen, in der Organisationsstrategien aus ihrer Erfahrung emergieren.

Bei der gesonderten Organisation ging es für Briskin um Geschlecht **und** um Organisation. Deshalb reiche es nicht, sich zu separieren, es sei entscheidend, wo in den institutionellen Strukturen die gesonderte Organisation verortet sei. Wenn gleichzeitig Integration und teilautonome Strukturen gefordert werden, stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis beides steht. Einerseits können sie als zwei Standbeine gesehen werden, die getrennt sind, sich ergänzen und dadurch mehr Stabilität erzeugen. Andererseits gibt es Wechselwirkungen. Die Vorteile beider Strategien können sich gegenseitig abschwächen.

Die Idee mehrerer Standbeine illustrierte Briskin an der Position von Ruth Elliot aus der britischen Frauenbewegung: Frauen nutzten formale Gremien nicht so sehr, um sich autonom zu organisieren, sondern um Brücken in die formale Gewerkschaftsstruktur zu bauen und Frauenbelange („women’s issues“¹³) mit formaler Deckung in dieses System einzuspeisen. Sie seien nicht in erster Linie Foren der Schwesterlichkeit, der Unterstützung und der geteilten Erfahrungen. Diese Funktionen erfüllten vielmehr Frauenseminare oder informelle Frauenarbeitsplatznetzwerke (Elliot, zit. nach Cockburn, zit. nach [Briskin](#) [1999](#): 550).

¹¹Siehe Kapitel [3](#).

¹²Sie forschte über kanadische Gewerkschaften.

¹³Zur Problematik der Annahme, es gäbe unstrittige Frauenbelange oder -interessen, siehe die Kapitel [2.1](#) und [2](#).

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

Briskin selbst betonte die Wechselwirkungen. Es sei offensichtlich, dass die politische Konstituierung einer Gruppe („constituency building“) deren Repräsentation verbessere.¹⁴ Besonders durch intersektionale Muster (z. B. dass Frauenarbeit oft im Niedriglohnbereich angesiedelt sei und Frauen häufig für Kinderbetreuung zuständig seien) sei die politische Konstituierung z. T. notwendige Voraussetzung dafür, ihre Repräsentation zu verbessern (Briskin 1999: 545). Neben anderen Faktoren übersetzten sich Machtressourcen aus dem Arbeitsverhältnis („workplace power“) in gewerkschaftliche Führungspositionen.¹⁵ Politische Konstituierung wirke mit „constituency-based union power“ als Ersatz für den Status in der Erwerbsarbeit dieser Tendenz entgegen (Briskin 1999: 545).

Die Chancen und Risiken im Kontinuum zwischen Integration und Autonomie stellt Abbildung 5.2 systematisch dar. Wie die IntegrationsbefürworterInnen argumentieren, lässt sich auf der diagonalen Achse von links oben nach rechts unten ablesen: Sie schätzen das Risiko der Isolation bei Autonomie hoch ein. Die Argumentation der AutonomiebefürworterInnen lässt sich an der Diagonale von links unten nach rechts oben ablesen: Sie verbinden das Misstrauen gegen Unterordnung, Kontrolle und Assimilation bei Integration mit der Hoffnung auf selbstbestimmte politische Inhalte, Politikformen und Strukturen. Die Mitte der Abbildung zeigt die Mischformen, die in der Praxis am häufigsten anzutreffen sind und von den Gewerkschaftsforscherinnen Briskin, Colgan und Ledwith bevorzugt wurden.

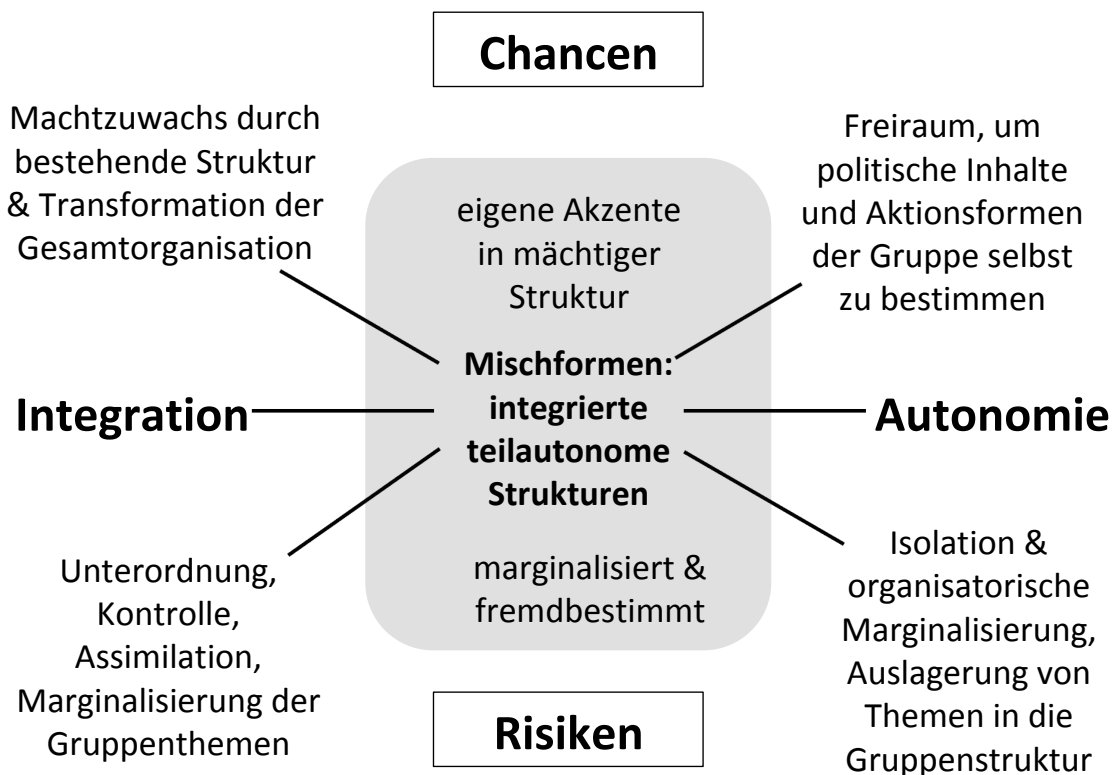


Abbildung 5.2.: Chancen und Risiken von auf Integration bzw. Autonomie zielenden Strategien

¹⁴Sie belegte das mit einer ETUC-Studie, nach der die Existenz von Frauengremien die Partizipation von Frauen in Gewerkschaftsführungen steigere (Briskin 1999: 545).

¹⁵Briskin sprach undifferenziert von gewerkschaftlichen Führungspositionen („union leadership positions“). Ob die These nur für gesamtgewerkschaftliche Führungspositionen oder auch für gewerkschaftliche Top-FunktionärInnen auf betrieblicher Ebene gilt, bleibt unklar.

5.5.1. Wie kann eine teilautonome Gruppe die Entscheidungsprogramme des Mainstreams beeinflussen?

MischformbefürworterInnen nehmen an, dass Gruppenthemen in Gewerkschaften nicht gesetzt sind, sondern eingebracht werden müssen. Die klassischen Gewerkschaftsthemen reichten nicht aus oder passten nicht für die Gruppe. Beispielsweise hielt [Briskin \(1993\)](#): 98) die klassischen Themen der Betriebsgewerkschaften wie Entgelt und betriebliche Sozialleistungen für nicht adäquat für Frauen.

Die Entscheidungsprogramme des Mainstreams können verändert werden. Dazu muss analysiert werden: Welche Entscheidungsprogramme gibt es? Gibt es übergeordnete Rahmen, die die einzelnen Entscheidungsprogramme inhaltlich einschränken? Welche Entscheidungsprogramme sind besonders relevant? Daneben stellt sich die praktische Frage, wie Themen in den Mainstream-Entscheidungsprogrammen verankert werden können. Dazu wird das Wissen benötigt, wie die Entscheidungsprogramme in der Organisation gespeichert werden. Wurden die wesentlichen Entscheidungsprogramme offiziell beschlossen und schriftlich fixiert, oder wurden sie informell und durch praktische Wiederholung ins Gedächtnis der Organisation eingelassen? Je nachdem muss eine soziale Gruppe unterschiedlich vorgehen, um die Entscheidungsprogramme zu verändern.

Der Vorteil von Teilautonomie ist, dass autonome Räume genutzt werden können, um inhaltliche Positionen zu entwickeln. Das beantwortet die Frage, die in der reinen Integrationsstrategie offen bleibt, nämlich wo inhaltliche Positionen herkommen. Anstatt Stereotype oder Biologismen zu reproduzieren, können inhaltliche Positionen kontrovers diskutiert und diskursiv hergestellt werden. In selbstorganisierten Räumen kann laut [Colgan und Ledwith \(2002a\)](#): 185f.) eine Agenda entwickelt werden, die die Gruppeninteressen und -anliegen reflektiert, und von ihnen aus können Forderungen in den Gewerkschaftsmainstream gestellt werden.

Der Mainstream kann inhaltlich affirmativ oder transformativ beeinflusst werden. So könnten Inhalte zusätzlich zu den Mainstreamthemen auf die Agenda gesetzt (affirmativ) oder die gesamte Agenda in Frage gestellt werden (transformativ). Die Übergänge sind fließend. Bzgl. Frauen forderte [Pinl \(1977\)](#): 132), den privaten Bereich einzubeziehen. Das zeigt, wie der Diskurs der Neuen Frauenbewegung in die Gewerkschaften eindrang. So etwas zu fordern hat Sprengkraft, denn es bleibt nicht folgenlos für die auf das Erwerbsleben bezogenen Forderungen, wenn der Fokus derart erweitert wird.

5.5.2. Gruppenentscheidungen über Posten in der Gesamtorganisation

Da unterschiedliche Personen auf demselben Posten laut Luhmann unterschiedlich entscheiden, können Gruppen hier ansetzen. Wie Luhmann betonte, sind Personen nicht dekomponierbar. Diese Sichtweise passt zu den BefürworterInnen von (Teil-)Autonomie. Schließlich gehen sie davon aus, dass Angehörige unterdrückter Gruppen aufgrund ihrer spezifischen Erfahrungen anders entscheiden als die Angehörigen des Mainstreams (vgl. [Briskin 1993](#): 96–101). Anstatt diese Erfahrungen mühsam und fehleranfällig aufzudröseln und spezifische Gruppenanliegen herauszuarbeiten, ermöglicht die Platzierung von Gruppenangehörigen, die Erfahrungen als Ganzes und ggf. in ihrer Widersprüchlichkeit zu nutzen. Dabei besteht das Risiko, dass die Heterogenität der Gruppenerfahrungen nicht abgebildet wird, und zwar besonders dann, wenn die Heterogenität innerhalb der Gruppe groß ist und die Anzahl der Posten klein.

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

In Organisationen mit teilautonomen Gruppenstrukturen werden zwei Arten von Posten besetzt: einerseits Posten in der teilautonomen Gruppenstruktur, andererseits Posten in Mainstreamgremien.

Für die Posten in der teilautonomen Gruppenstruktur werden Auswahlkriterien gebraucht. Ein Kriterium könnte darin bestehen, dass die Gruppe insgesamt gut repräsentiert wird. So müssten z. B. Untergruppen (z. B. schwarze Frauen in einer Frauengruppe) angemessen repräsentiert werden. Im besten Fall hilft die Gruppe ihren Angehörigen, sich individuell zu entwickeln. Aus empirischen Untersuchungen zu Frauen aus zwei Gewerkschaften haben Colgan und Ledwith (2002a: 185f.) gefolgert, dass Selbstorganisation wichtig ist, um Selbstbewusstsein, Persönlichkeit, AktivistInnenfähigkeiten und politische Haltung zu entwickeln.

Interessanter ist, Mainstreamgremien durch die Gruppe zu besetzen, da in diesem Fall die besondere Stärke teilautonomer Strukturen voll zum Tragen kommt. Der große Vorteil dieser Strategie liegt darin, dass die Gruppe das Repräsentationsverhältnis gestalten kann. Anstatt sich auf deskriptive Repräsentation zu beschränken („eine Frau repräsentiert die Frauen“), kann die Gruppe ihre VertreterInnen wählen und Prozesse der Auswahl, Rechenschaft und permanenten Konfliktaustragung festlegen.

An ihre Grenzen stößt die Gruppe da, wo der Mainstream Vorgaben für die eigenen Gremien bzw. für die Rekrutierung macht. In der Regel gibt der Mainstream die Position des Gremiums und die Anzahl der Posten vor. Dadurch verfügt die Gruppe nur über begrenzte Sitze, was ihren eigenen Ansprüchen an Repräsentation und Partizipation ggf. nicht gerecht wird.

Wenn eine Gruppe über Posten in der Gesamtorganisation entscheidet, kann sie affirmative oder transformative Strategien verfolgen. Während eine affirmative Strategie die bestehenden Gremien, ihre allgemeine Zusammensetzung und die dazugehörigen Rekrutierungswege nicht antastet und die Präsenz der Gruppe nur zusätzlich fordert, greift eine transformative Strategie diese Punkte an.

Konkrete Maßnahmen

Als konkrete Maßnahmen kommen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) reservierte Sitze, Quoten, MehrkandidatInnenwahlen, Förderprogramme und die Besetzung von Hauptamtlichenstellen in Betracht.

Reservierte Sitze Reserviert eine Organisation Sitze für eine Gruppe, stellt sich die Frage, wie die VertreterInnen ausgewählt werden. Neben von der Gesamtorganisation festgelegten (z. B. biologistischen) Auswahlkriterien für die VertreterInnen bzw. für ein dafür zusammengestelltes Wahlkollegium können teilautonome Gruppenstrukturen die reservierten Sitze besetzen. Z. B. könnte man einen Sitz anstatt mit einem Menschen unter 27 Jahren mit einem Vertreter bzw. einer Vertreterin des zuständigen Jugendvorstands besetzen.

Quote Quotenforderungen und die Quote insgesamt sind gut erforscht, weil sie häufig gestellt und angewandt wurden. Besonderes Verdienst hat die feministische Forschung und die Frauenbewegung, die diese Forderung prominent vertrat.¹⁶

¹⁶Einen kurzen Überblick über die Quotenforschung im Allgemeinen bieten Krook und Messing-Mathie (2013). Wie die Quote mit den Argumenten aus dem Diskurs um Repräsentation zusammenhängt, ist in Carol Bacchis Text „Arguing for and against quotas. Theoretical issues“ (Bacchi 2006) ausführlich nachzulesen. Insbesondere geht ihr Text auf Hannah Pitkin, Iris Young und Anne Phillips ein, beleuchtet das trustee-vs-delegate-Problem,

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

Unter einer Quotenregelung verstehe ich eine formell festgeschriebene Regel, die besagt, dass eine bestimmte soziale Gruppe in einem Gremium mit einem bestimmten Anteil an Sitzen mindestens vertreten sein muss. Solch eine Regel kann unterschiedlich ausgestaltet sein. Zum Ersten kann die Quote unterschiedlich hoch angesetzt werden (z. B. 20 %, 30 %, 40 % oder 50 %). Sie kann fest definiert sein oder sich an einer Grundgesamtheit orientieren (z. B. der Anteil der Gruppenangehörigen soll im Vorstand so hoch sein wie in der Mitgliedschaft). Zum Zweiten kann es entweder nur eine einfache Quote für eine diskriminierte Gruppe geben, so dass sich die Gruppenangehörigen zusätzlich auf die restlichen Sitze bewerben können, oder es kann Quoten für distinkte Gruppen geben. Es sind Mischformen denkbar (z. B. Frauen: mindestens 40 %, Männer: mindestens 40 %, die restlichen 20 % können von Männern oder Frauen besetzt werden). Zum Dritten stellt sich die Frage, wie sanktioniert wird, wenn die Quote nicht eingehalten wird. Müssen die Sitze frei bleiben? Kann beschlossen werden, die Quote auszusetzen? Wenn eine Quote eingeführt wird, können die im Rahmen der Quote zu besetzenden Sitze on-top eingeführt oder von den bisherigen Sitzen abgezweigt werden.

Die Funktionen der Quote hängen eng mit dem Diskurs zur Kritischen Masse zusammen.¹⁷ Ich systematisiere sie wie folgt:¹⁸

1. **Gleichstellungsfunktion:** Quote als Instrument von Gleichstellungspolitik;
2. **Verhältnissfunktion:** Quote als Instrument, um Verhältnisse zwischen sozialen Gruppen zu verändern (z. B. Rollenbilder);
3. **Hebelfunktion:** Quote als Hebel, um gesellschaftliche Strukturen zu verändern, die in ihrer Bedeutung über die Unterdrückung der sozialen Gruppe hinausgehen;
4. **Identitätsfunktion:** Quote als Identitätsrahmen.

Laut [Dahlerup und Freidenvall \(2010: 408\)](#) sind Quoten gut erforscht. Der Fokus der Forschung liege darauf, wie Quoten ausgestaltet seien, wie sie einführt würden und wie sie zahlenmäßig wirkten. Führen Quoten zu mehr Gerechtigkeit? Bzgl. Frauenquoten kam die Forschung laut Denise [Walsh \(2013: 323ff.\)](#) zu unterschiedlichen Ergebnissen.¹⁹ Zahlreiche Argumente für und gegen Quoten wurden vorgebracht.²⁰ Empirische Ergebnisse zeigen laut [Dahlerup und Freidenvall \(2010: 412\)](#), dass der Effekt einer Quote von mehreren Faktoren abhängt, u. a. dem Grad der dahinter stehenden Mobilisierung, dem politischen Willen und dem Typ der Quote.²¹ Empirisch

den Unterschied zwischen deskriptiver und substanzieller Repräsentation, diskutiert Quote als Form der „politics of presence“ ([Phillips 2003](#)) und im Kontext deliberativer Demokratiekonzeptionen. In ihrem Buch „Politics of presence“ hat Phillips Frauenquoten ein ganzes Kapitel gewidmet ([Phillips 2003: 57–83](#)) und ist zu dem Schluss gekommen, dass strikte Frauenquoten vollkommen angemessen sind ([Phillips 2003: 167](#)). Hingegen seien Quoten für ethnische Minderheiten oder „race“ im Allgemeinen nicht das richtige Mittel ([Phillips 2003: 168](#)). Zur Repräsentation ausgesuchter sozialer Gruppen vgl. auch [Squires \(2007\)](#) und zum Verhältnis von Quote zu politischen Institutionen [Zetterberg \(2013\)](#).

¹⁷Vgl. dazu z. B. [Childs und Krook \(2006\)](#), [Grey \(2006\)](#), [Dahlerup \(1988\)](#) und [Dahlerup \(2006a\)](#).

¹⁸Zu dieser Systematisierung hat mich Rosemarie [Lück \(1989: 227–230\)](#) inspiriert, die (bezogen auf die Frauenquote in der Wirtschaft) verschiedene Argumentationsebenen herausarbeitete.

¹⁹[Dahlerup und Freidenvall \(2010: 407f.\)](#) teilten diese Ansicht und machten methodische Probleme dafür mitverantwortlich.

²⁰[Dahlerup und Freidenvall \(2010: 409ff.\)](#) haben Argumente für und gegen Quotenregelungen aus dem internationalen Quotendiskurs herausdestilliert. Sie formulierten sie in der Form von neun Vorhersagen, was eine Quote bewirken werde, und ordneten sie den drei Repräsentationsformen deskriptive Repräsentation, substantielle Repräsentation und symbolische Repräsentation zu.

²¹Im von Dahlerup herausgegebenen Buch „Women, Quotas and Politics“ wurden Erfahrungen mit Frauenquoten in der ganzen Welt über fünf bis zehn Jahre zusammengefasst ([Dahlerup 2006b](#)). Dahlerup schlussfolgerte,

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

wurde beobachtet, dass Quoten tendenziell ausgeweitet und vertieft werden.²²

Quoten sind für teilautonome Strategien relevant. Allerdings bringt eine teilautonome Struktur im Vergleich zu rein integrativen Strategien kaum einen Vorteil, weil die KandidatInnen, die aufgrund der Quote gewählt werden, von allen Stimmberechtigten (also von einer Mainstreammehrheit) gewählt werden und nicht von der teilautonomen Struktur. Vorteile teilautonomer Strukturen können sein, dass sie die Gruppenangehörigen auf die Kandidatur vorbereiten und ihre Erfahrungen aus den Mainstreamgremien besprechen können, und dass die Gruppe sie zur Rede stellen kann (ohne formelle Sanktionsmöglichkeiten zu haben). Außerdem haben die Gruppenangehörigen in der politisch konstituierten Gruppe eine Machtbasis.²³

MehrkandidatInnenwahlen Überraschenderweise können MehrkandidatInnenwahlen – ein Verfahren ohne Gruppenbezug – die Repräsentation diskriminierter Gruppen befördern. MehrkandidatInnenwahlen kennzeichnet, dass gleichzeitig über eine größere Anzahl von Mandaten entschieden wird (z. B. über zehn Mandate aus einem Wahlbezirk), im Gegensatz dazu, dass nur ein Kandidat bzw. eine Kandidatin gewählt werden kann (z. B. aus zehn kleinen Wahlbezirken je eineR – der sog. „Einmannwahlkreis“²⁴). Laut Phillips (1995: 132f.) lässt sich empirisch nachweisen, dass „Einmannwahlkreise“ Frauenrepräsentation erschweren. Pippa Norris habe untersucht, welche Faktoren Frauenrepräsentation beeinflussen (Phillips 1995: 134f.): „Hinsichtlich der Zahl gewählter Frauen erwiesen sich die unterschiedlichen Wahlsysteme als der herausragende Faktor, mit einigem Abstand gefolgt vom jeweiligen Stand bereits verwirklichter politischer Gleichheit. Vorherrschende Religion und sozioökonomische Bedingungen spielten so gut wie keine Rolle.“ (Phillips 1995: 135) Der umfassendere Blick bei MehrkandidatInnenwahlen zeigt Diskriminierungen besonders deutlich und die entschärfte Konkurrenz erleichtert, dass weniger offensiv auftretende KandidatInnen in die Entscheidungsgremien einziehen.²⁵

Ein zusätzlicher Vorteil teilautonomer im Vergleich zu rein integrativen Strategien ist, dass die Listenaufstellung in der teilautonomen Struktur argumentativ vorbereitet werden kann und genügend KandidatInnen aus der Gruppe rekrutiert werden können.

Förderprogramme Neben „harten“ Vorschriften, wie Quoten oder reservierten Sitzen, können die Chancen von KandidatInnen einer Gruppe verbessert werden. Gruppenangehörige können systematisch gefördert und aufgebaut werden, damit ihre Akzeptanz steigt. Briskin (1993) setzte sich mit Förderprogrammen auseinander, die darauf zielen, Frauen zu ändern, indem sie ihr Selbstbewusstsein verbessern, ihr Durchsetzungsvermögen entwickeln und ihnen Kenntnisse über

dass zwar Quoten allein nicht ausreichen, um die Ungerechtigkeit gegenüber Frauen aufzuheben, sich aber eignen, um die zahlenmäßige Repräsentation von Frauen zu verbessern. Zu Problemen führten unklare Regeln, eine Ausgestaltung der Quote, die nicht zum Wahlsystem passt, fehlende Sanktionsmechanismen bei Nicht-Einhaltung der Quote und fehlende Regeln zur Listenreihung. Dann sei es möglich, dass die Quote den Frauenanteil nur wenig oder gar nicht steigere (Dahlerup 2006b: 303f.). Frauen, die über eine Quote gewählt wurden, seien genauso effektiv wie andere Gewählte, weil ihre Stimme genauso viel zähle, aber ihre Effektivität unterscheide sich je nach Machtbasis – z. B. in ihrer Partei oder einer sozialen Bewegung. Fehle diese Machtbasis, würden sie eher zu „token“ und könnten nichts für eine feministische Agenda erreichen (Dahlerup 2006b: 304f.). Frauenquoten könnten Diskussionen über die Unterrepräsentation von anderen Gruppen befördern (Dahlerup 2006b: 306).

²²Siehe Htun (2004: 444f.); Franceschet und Piscopo (2013: 310ff.) und Dahlerup und Freidenvall (2010: 407).

²³Auf die Bedeutung einer Machtbasis wies Dahlerup (2006b) hin. Ihre Forschung legt nahe, dass Quotenregelungen – insbesondere bei schneller Neueinführung und ohne politisch konstituierte Gruppe im Hintergrund – dazu führen können, dass Menschen ohne stabile Machtbasis gewählt werden und dann als Gewählte weniger effektiv sind als andere Gewählte mit Machtbasis (Dahlerup 2006b: 304f.).

²⁴Nomen est omen.

²⁵Auch in ihrem Buch „Politics of Presence“ propagierte Phillips (2003: 170) MehrkandidatInnenwahlen.

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

gewerkschaftliche Verfahren vermitteln. In Deutschland wurden solche Programme als Förderpläne diskutiert. Laut [Briskin \(1993: 95f.\)](#) zielten diese Programme darauf ab, einzelne Frauen zu verändern und nicht die Gewerkschaften. Es gebe die Sichtweise, Frauen seien aufgrund ihrer Sozialisierung weniger gut dafür ausgerüstet, Führungsrollen innerhalb der Gewerkschaft zu übernehmen, was impliziere, dass die Probleme von Frauen in der Gewerkschaft auf Defiziten beruhten, die sie selber mitbrächten. Förderprogramme mit einem solchen Fokus würden jedoch mehr und mehr durch politisch ausgerichtete Programme ersetzt, die sich darauf konzentrierten, politisierte Frauenaktivistinnengruppen in den Gewerkschaften zu entwickeln. Dieses Beispiel zeigt, wie eine affirmative Strategie mehr und mehr transformative Züge annehmen kann. Zentral ist, wer die Förderprogramme gestaltet. Hier können Gruppenstrukturen ansetzen. Überlässt man dem Mainstream, den Förderplan zu gestalten, so handelt es sich um eine affirmative Strategie.

Besetzung von Hauptamtlichenposten Große Organisationen stellen Hauptamtliche ein. Besonders die Auswahl von Hauptamtlichen, die Gremien betreuen, ist wichtig. Gerade für Gruppenstrukturen ist sie von Bedeutung, weshalb es folgerichtig erscheint, dass eine Gruppe darüber entscheiden will, welche Person für sie zuständig ist.²⁶

Ich erinnere an die Unterscheidung zwischen freiem und imperativen Mandat („trustee“ und „delegate“ – vgl. Kapitel [2.1](#)). Während in rein integrativen Strategien ein imperatives Mandat nicht möglich ist, weil es keine politisch konstituierte Gruppe gibt, die Rechenschaft fordern und eineN GewählteN abziehen könnte, ist das in Mischformen mit teilautonomen Gruppenstrukturen möglich. Denkbar sind hier beide Arten von Mandat.

5.5.3. Einbindung einer teilautonomen Gruppe in die Entscheidungswege der Gesamtorganisation

Es gibt drei organisationspolitische Herausforderungen für teilautonomen Strategien: (1) starke autonome Strukturen zu schaffen, (2) diese in die wichtigen Entscheidungswege der Gesamtorganisation einzubinden und (3) diskriminierende Strukturen abzubauen, was bedeutet, dass Entscheidungen nicht an Stellen getroffen werden sollen, wo diskriminierte Gruppen besonders wenig Einfluss haben, sondern in inklusiv ausgelegten und breit aufgestellten Gremien. Um es plakativ auszudrücken: Entscheidungen sollen nicht in der Herrensauna fallen, sondern in der Vollversammlung.

Dass Gruppengremien nicht selbstverständlich Autonomie gewährt wird, zeigt Pinls Forderung, dass „statt Totalkontrolle der Frauenausschüsse durch die Gesamtorganisation, statt der relativen Unverbindlichkeit der Beschlüsse von Frauenkonferenzen ein eigener, autonomer Handlungsraum der gewerkschaftlichen Frauengruppen“ geschaffen werden müsse ([Pinl 1977: 133](#)). Wichtig ist, Beschlüsse autonom fassen und diese öffentlich kommunizieren zu können. Wenn Gruppengremien zu wenig in Entscheidungswege eingebunden sind, droht ihre Isolation – die Gruppenstruktur verkommt dann zur „Spielwiese“, während die Mainstreamgremien alles Wichtige entscheiden.

²⁶Gleichzeitig nutzt es Gruppen, über Hauptamtliche an anderen Stellen der Organisation mitzuentcheiden, wobei allerdings mit großen Widerständen zu rechnen ist, da die allgemeinen Rekrutierungswege damit angegriffen werden. In Betracht kommen Kriterien für die Rekrutierung von Hauptamtlichen (z. B. ein festgelegter Frauenanteil im Traineeprogramm). Diese Kriterien kann eine teilautonome Struktur beeinflussen.

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

Susan Sontag (1973: 160f.) begründete die Forderung der autonomen Frauenbewegung nach reinen Frauenräumen damit, dass der gemeinsame Kampf mit Männern den Lernprozess der Frauen bremse. Frauen müssten zunächst lernen, miteinander zu reden. Gemeinsame Kämpfe mit Männern mäßigten die Kämpfe der Frauen, machten jene integrierbar und verhinderten, dass sich das Bewusstsein von Frauen verändere. Die „Entscheidungsfreiheit der Frauen und ihre Vorstellungskraft für neue Lösungen“ werde zwangsläufig beschnitten. Reine Frauenaktionen eigneten sich hingegen, „die notwendige Erschütterung ihrer üblichen Denkweise zu erreichen“ (Sontag 1973: 161). Gisela Notz (2006: 28) betonte, wie wichtig männerfreie, geschützte Frauenräume und Frauenzentren für die Entwicklung der Neuen Frauenbewegung waren: „Die Radikalisierung verlangte nach veränderten Geschlechterrollen und erzeugte Auseinandersetzungen zwischen männlichen und weiblichen Identitäten, die nun (frauen-)öffentlich diskutiert wurden. Der Schritt der autonomen Frauen, sich im Spannungsfeld zwischen öffentlichen und häuslichen Sphären eigene, ‚männerfreie‘ Räume zu schaffen, indem sie ihre Erfahrungen, Vorstellungen und Träume, die sie aufgrund ihrer Sozialisations- und Lebensbedingungen geprägt hatten, in den Mittelpunkt stellten, war für die Männer und für viele Frauen im Sozialistischen Studentenbund neu.“

Eigene Strukturen bieten einer Gruppe die Möglichkeit von Experimenten mit den Arbeits- und Widerstandsformen. Basisdemokratische Kleingruppenstrukturen mit Selbsterfahrungsansatz, die in der autonomen Frauenbewegung in Abgrenzung z. B. zu gewerkschaftlichen Strukturen entstanden, sind ein Extrem, das innerhalb der Gewerkschaft nicht etablierbar ist, aber auch innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen sind kleinere Experimente mit anderen Organisationsformen möglich.

Affirmative Strategien zielen auf „weiche“ Einflussfaktoren, wie Informations-, Beratungs- und Antragsrechte. Stärker sind Forderungen nach „harten“ Rechten, wie z. B. Vetorechten. Transformative Strategien zielen darauf ab, die gesamte Organisation zu verändern. Briskin (1993: 101) betonte, dass separate Frauenorganisation und Demokratie zusammenhängen. Sie schrieb, sich separat organisierende Gewerkschaftsfrauen und BasisgewerkschaftsaktivistInnen, die für mehr Demokratie kämpften, näherten sich in der Auseinandersetzung mit patriarchalen und bürokratischen Interessen an. Colgan und Ledwith (2002a: 185f.) bestätigen diesen Zusammenhang: Selbstorganisation ermögliche, Elemente repräsentativer und partizipativer Demokratie besser auszubalancieren, indem sie einen sicheren, mit Ressourcen ausgestatteten Ort bereitstelle, um neue partizipative Politikformen zu entwickeln und auszuprobieren. Außerdem könnten von den autonomen Strukturen ausgehend demokratische Strukturen genutzt werden, um diese selbst zu verändern.

Sich separat zu organisieren kann Machtstrukturen im Extremfall komplett transformieren. Für Frauen konstatierte Briskin (1993: 97), sie hätten ein anderes Verhältnis zu Macht als Männer.²⁷ Sie bemerkte, dass in feministischen Gewerkschaften anders geführt werde. Diese Politik basiere auf den Organisationsstrategien der Graswurzelfrauenbewegung, dezentralisiere Macht und sei eher inklusiv als exklusiv. Sie baue mehr auf Partizipation als auf Stellvertretung, demokratisiere und öffne Gewerkschaftsstrukturen und Entscheidungen. Sie betone Rechenschaft und basiere auf einer starken und aktiven Verbindung zwischen Führung und Basis (Briskin 1993: 99f.).

Sowohl Briskin (1993: 92) als auch Colgan und Ledwith (2002a: 185f.) betonten, dass separate

²⁷Das sei nichts Biologisches, sondern Frauenerfahrungen seien sozial konstruiert (Briskin 1993: 97).

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

Frauenstrukturen Bündnisse mit der außergewerkschaftlichen Frauenbewegung erleichtern.

Konkrete Maßnahmen

Welche Maßnahmen eignen sich, um eine Gruppe in den Entscheidungswegen einer Organisation besser zu repräsentieren? Ressourcen, Antrags-, Beratungs- und Vetorechte sind in diesem Zusammenhang relevante Stellschrauben.

Ressourcen Wie gut teilautonome Strukturen mit Ressourcen ausgestattet sind, beeinflusst, wie effektiv sie die Gesamtorganisation beeinflussen können. Sowohl Forderungen nach Sachmitteln (z. B. ein eigenes Budget in ausreichender Höhe) als auch nach Personalmitteln kann ich in meinem Empirieteil belegen. Relevant ist ferner, ob die Gruppe autonom über die Mittel entscheiden kann oder darin beschränkt ist.

Antragsrechte Eine Gruppe kann eine Organisation inhaltlich beeinflussen, wenn sie ihr Tagesordnungspunkte diktieren kann („Agendasetting“). Das findet in bürokratischen Organisationen formalisiert über Anträge statt. Satzungen und Richtlinien definieren, wer Anträge an wen stellen darf. Antragsrechte sind eher schwache Rechte, da Mainstreamgremien über die Anträge entscheiden und sie umsetzen. Z. T. sind sie mit weiteren Rechten gekoppelt, z. B. einem Rederecht, um den Antrag zu begründen.

Beratungsrechte Beratungsrechte implizieren, dass sich der Mainstream mit bestimmten Inhalten auseinandersetzen muss. Die Entscheidung liegt jedoch beim Mainstream.

Vetorechte Vetorechte ermöglichen, bestimmte Entscheidungen des Mainstreams zu blockieren. Ein Vetorecht kann allgemein oder nur zu bestimmten Fragen bestehen. Es kann geregelt sein, wie im Falle eines Vetos weiter verfahren wird (Eskalationsverfahren). Ein Vetorecht ist ein vergleichsweise starkes Recht. Gleichzeitig ist es an sich inhaltsleer und muss durch Rechte ergänzt werden, um alternative Inhalte effektiv einzubringen.

5.6. Spielräume oder „Spielwiesen“

Die Schau der Maßnahmen teilautonomer Strategien hat einen Strauß an Möglichkeiten gezeigt. Colgan und Ledwith (2002a: 172) bestätigten, dass in teilautonomen Gruppenstrukturen eine breite Palette radikaler und innovativer Formen entstanden ist.

Aber ihre Forschung weist auch auf Probleme hin. Kritisch ist, wie selbstorganisierte und Mainstreamstrukturen miteinander verbunden sind. Wenn diese Verbindung nicht gut gelingt, drohen die selbstorganisierten Strukturen einerseits marginalisiert zu werden, andererseits beschränkt die eingeschränkte Autonomie die Selbstorganisation (Colgan und Ledwith 2002a: 186). Auch Briskin (1993: 101f.) hielt Teilautonomie nicht für die Lösung, sondern wies darauf hin, dass Autonomie und Integration ausbalanciert werden müssen, damit eine Gruppe Erfolg hat.

Im besten Fall schafft das Ausbalancieren zwischen Integration in die Gewerkschaft und Autonomie vom Mainstream Spielräume für die unterdrückten sozialen Gruppen. Es besteht dann ein positives Spannungsverhältnis zwischen Einfluss und Selbstbestimmtheit. Im schlechtesten

5. In welchem Verhältnis stehen Integration und Autonomie zu Gruppenrepräsentation?

Fall verkommen teilautonome Gruppenstrukturen zu „Spielwiesen“, die die Unterdrückungsverhältnisse zwischen den Gruppen organisationspolitisch in Marginalisierung reproduzieren. Die Gruppen werden dann isoliert und der vom Mainstream dominierten Gesamtorganisation untergeordnet. Beide Möglichkeiten sind schematisch in Abbildung 5.3 dargestellt. Die Abbildung zeigt, wie Gruppen ausbalancieren können: Empfinden sie ihre Position als zu isoliert, müssen sie nach mehr Einfluss streben (d. h. sich stärker integrieren), stört sie ihre Unterordnung, müssen sie mehr Selbstbestimmung durchsetzen (d. h. autonomer werden).

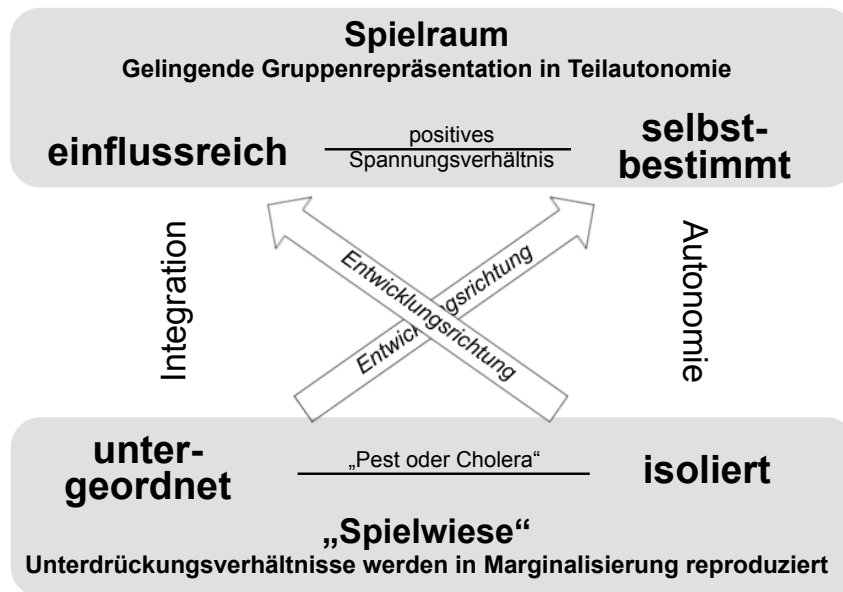


Abbildung 5.3.: Teilautonome Gruppenstrukturen können beides sein: Spielräume oder „Spielwiesen“

6. Zwischenfazit: Gruppenrepräsentation kann helfen, mehr Gerechtigkeit in Gewerkschaften zu implementieren, aber es kommt auf die Umsetzung an

Die zentralen Erkenntnisse aus der von mir rezipierten Literatur und den von mir selbst angestellten theoretischen Überlegungen lassen sich zu einer Ausgangsfeststellung für meine empirischen Forschungen bündeln: Gruppenrepräsentation eignet sich, um mehr Gerechtigkeit in Gewerkschaften zu implementieren, aber es kommt auf die Umsetzung an. Sie entscheidet darüber, ob Gruppenrepräsentation Spielräume für unterdrückte soziale Gruppen schafft, so dass Ungerechtigkeit abgebaut werden kann, oder ob Gruppenstrukturen zu „Spielwiesen“ verkommen, in denen die Ungerechtigkeit reproduziert wird.

Ich setze im jetzt folgenden Empirieteil also voraus, dass Gruppenrepräsentation in Gewerkschaften sinnvoll ist, und dass Gewerkschaften nicht vorgeben sollten, eine homogene Klasse zu repräsentieren. Die Fragestellung meiner empirischen Untersuchung lautet jetzt, ob sich vor dieser Grundannahme die spezifischen Formen von Gruppenrepräsentation, die es in der IG Metall gab, eignen, um das zusätzliche Gerechtigkeitspotenzial zu heben.

Ich werde Gruppenrepräsentation historisch betrachten. Im Theorieteil habe ich gezeigt, dass sowohl außergewerkschaftliche Faktoren (z. B. Frauenerwerbstätigkeit, soziale Bewegungen) als auch innerorganisatorische Dynamiken beachtet werden müssen. So wurde die Repräsentationslücke in Bezug auf Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen für die Gewerkschaften zu einer Repräsentationskrise, als das Normalarbeitsverhältnis erodierte. Die Repräsentationskrise besteht darin, dass die Mitgliederstruktur nicht der Beschäftigtenstruktur entspricht. Diese Repräsentationskrise zu lösen ist zur Überlebensfrage der Gewerkschaften geworden. Das dürfte auch für die IG Metall den Handlungsbedarf erhöht haben.

Teil II.

**Konflikte um Gruppenrepräsentation in
der IG Metall**

7. Methoden und Quellen der empirischen Untersuchung

Inhaltsangabe

7.1. Meine Quellen bieten eine umfangreiche und interessante Datenlage	82
7.1.1. Historische Protokolle sind meine Hauptquelle	82
7.1.2. Ergänzender Quellenmix	83
7.1.3. Welche Gruppen ich untersucht habe und wie ich sie bezeichne	84
7.1.4. Untersuchungszeitraum	84
7.1.5. Vom Wesen der Personengruppenkonferenzen	84
7.2. Datenauswahl durch theoretisches Sampling	89
7.2.1. Offene Fragen, grobe Sichtung und Einstieg in die Feinanalyse bei einem Konflikt	89
7.2.2. Weiteres Sampling entlang der emergierenden Theorie	90
7.2.3. Theoretische Sättigung	90
7.3. Auswertungsmethoden	91

In diesem Kapitel konkretisiere ich, wie ich mit Hilfe der Grounded-Theory-Methodologie (GTM) meine Quellen erforscht habe und welche das sind. Ich begründe meine Quellenauswahl und charakterisiere meine Quellen, gehe dann auf den Prozess der Datenauswahl durch theoretisches Sampling ein und gebe einen Überblick über die Auswertungsmethoden der GTM.

7.1. Meine Quellen bieten eine umfangreiche und interessante Datenlage

Meine zentralen Quellen für die nachfolgende empirische Untersuchung sind die Protokolle von bundesweiten Personengruppenkonferenzen der IG Metall. Sie erfüllen die Anforderungen, die meine Fragestellung und mein Wissenschaftsverständnis stellen:

- Die Kritik der Marginalisierten und die damit zusammenhängenden Konflikte können aus den Protokollen herausgelesen werden.
- Die SprecherInnen repräsentieren ihre Gruppen. Das rechtfertigt anzunehmen, dass das von ihnen Thematisierte praktisch relevant war. Auf den Personengruppenkonferenzen wird institutionalisiert **die** Meinung der Personengruppe konstruiert. Da die Delegierten gewählt wurden, kann man davon ausgehen, dass Themen, die die Basis bewegten, in die Konferenzen eingespeist wurden, dass allerdings nur diejenigen auf die Bundesebene durchdrangen, die ausreichend akzeptiert waren, um die Praxis zu verändern. Das ist der zentrale Vorteil dieser Quellen: Die Meinung der Delegierten kann als die vermittelte Mehrheitsmeinung der Personengruppe aufgefasst werden. Das bedeutet eine Verengung: Anwesend waren überwiegend FunktionärInnen.¹
- Die Protokolle zeigen interne Konflikte und damit die innere Heterogenität der Personengruppen. Weil es sich um Wortprotokolle handelt, lassen sich Konflikte ebenso wie Stimmungen und Emotionen nachweisen.
- Die Protokolle ermöglichen, meinen Forschungsgegenstand historisch zu betrachten. Sie verkörpern den Zeitgeist, es findet keine nachträgliche Verzerrung statt (im Gegensatz zu später Befragten, die ihre Meinung geändert haben können, oder Quellen, die im Zeitverlauf schlechter verfügbar werden). Ein zeitlicher Längsschnitt ist möglich, da die Konferenzen regelmäßig stattfanden und relativ standardisiert abliefen.
- Zentral veranlasste Verzerrungen aus politischem Interesse an einer bestimmten Außendarstellung (wie z. B. zu vermuten ist, wenn die Gewerkschaftspresse berichtet), finden nicht statt.

7.1.1. Historische Protokolle sind meine Hauptquelle

Obwohl die Konferenzen gewissen gleichbleibenden Regeln unterlagen, unterscheiden sich die Protokolle stark in Umfang und Gliederung. Einschränkend ist zu sagen, dass die Protokolle nicht die gesamten Konferenzen abbilden. Pausengespräche und Aktionen am Rande blieben

¹Auf lokaler oder bezirklicher Ebene gab es ebenfalls Versammlungen bzw. Konferenzen, auf denen die Positionen von Einzelnen vermutlich weniger gefiltert vorgetragen wurden.

undokumentiert, obwohl sie sich auf die Konferenz ausgewirkt haben können. Stimmungen können verzerrt wiedergegeben sein.²

Die Anträge lagen bereits vor Konferenzbeginn vor und wurden von den AntragstellerInnen in meistens kollektiven Prozessen formuliert und ggf. mehrfach in vorgeschalteten lokalen und bezirklichen Konferenzen verändert. Bei den Anträgen mussten die Entscheidungen der Konferenzen und ggf. Änderungen aufgenommen werden. Z. T. sind Redebeiträge auf Konferenzen spontan, z. T. werden vorbereitete Statements bzw. Plädoyers gehalten.

Wo ich aus den Protokollen zitiere, habe ich sie mit einem Code aus Buchstaben und Zahlen gekennzeichnet (z. B. „F1977“), wobei die Buchstaben für die Gruppen stehen („F“ für Frauen, „J“ für Jugend und „A“ für Ausländische Arbeitnehmer und Migration) und die Zahlen für das Jahr der Konferenz. Anträge wurden um die Antragsnummer ergänzt.³

7.1.2. Ergänzender Quellenmix

Ich habe zu den Protokollen weitere Quellen hinzugezogen, denn manche Phänomene ließen sich aus den Konferenzprotokollen alleine nicht erklären.

- **Satzung und Richtlinien** habe ich analysiert, weil sie zentrale Rahmenbedingungen für Gruppenrepräsentation abstecken. Wo ich aus der Satzung zitiere, ist das mit „Satzung<Jahr des Gültigkeitsbeginns>“ gekennzeichnet; wo ich aus Richtlinien zitiere, ist das mit „Richtlinie<Jahr des Gültigkeitsbeginns>“ gekennzeichnet.
- **Protokolle von Gewerkschaftstagen** habe ich hinzugezogen, wenn ich die Positionen des IG Metall-Mainstreams benötigte. Wo ich aus den Protokollen zitiere, habe ich sie mit „GT<Jahr>“ gekennzeichnet.
- Die **Geschäftsberichte** der IG Metall lieferten mir zahlreiche Fakten. Die Geschäftsberichte sind im Fließtext mit „GB<Zeitspanne>“ angegeben.
- 2019 nahm ich als **teilnehmende Beobachterin** an der Frauenkonferenz teil und erhielt dort zusätzlich Einblicke in die im selben Gebäude stattfindende Jugendkonferenz. Ich habe die teilnehmende Beobachtung genutzt, um mich für Verzerrungen zwischen den Protokollen und den realen Konferenzen zu sensibilisieren.
- **Sekundärliteratur zur Arbeit der Personengruppen und den Kämpfen von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen** habe ich ergänzend hinzugezogen. Eine wichtige Lücke, die ich dadurch füllen konnte, ist die Gruppenrepräsentation der ImmigrantInnen, bevor die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer gegründet wurde und es entsprechend keine Konferenzen und deshalb keine Protokolle gab. Autonome Arbeitskämpfe kann man durch die Protokolle der IG Metall-Konferenzen nicht nachvollziehen. Stattdessen habe ich auf Schilderungen einzelner Arbeitskämpfe zurückgegriffen.

²Es wurde z. B. Beifall protokolliert. Wann etwas „Beifall“ oder „starker Beifall“ genannt wurde, bietet Interpretationsspielraum.

³Auf manchen Konferenzen waren die Anträge nach Themenblöcken bezeichnet (z. B. alle Anträge zur Satzung mit „S“ + <laufende Nummer>); in anderen gab es keine Nummerierung, ich bezeichne die Anträge dann mit „A“ (für Antrag) + <laufende Nummer>.

7.1.3. Welche Gruppen ich untersucht habe und wie ich sie bezeichne

Ich habe mich darauf beschränkt, soziale Gruppen zu untersuchen, die eine organisatorische Abbildung in der IG Metall haben. In den von mir untersuchten Gruppen kommt also beides zusammen: Unterdrückung und organisatorische Abbildung. Weil mich besonders interessiert, wie die Gesellschaft insgesamt durchdringende Unterdrückungsachsen und gewerkschaftliche Gruppenrepräsentation verbunden sind, habe ich mich darauf beschränkt, Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen zu erforschen.

Ich habe mich entschieden, für die Angehörigen der untersuchten sozialen Gruppen jeweils Bezeichnungen zu wählen, die auf dem heutigen Stand des Diskurses im Allgemeinen nicht als abwertend empfunden werden und gleichzeitig ausreichend präzise sind: „Jugendliche“, „Frauen“ und „ImmigrantInnen“. Zusätzlich kommen in dieser Studie Begriffe vor, die zu unterschiedlichen Zeiten jeweils in meinen Quellen genutzt wurden, z. B. „Ausländer“, „Migrant“ und „junge Generation“. Wenn ich diese Begriffe – wie die Bezeichnungen der Personengruppen – außerhalb von direkten Zitaten nutze, bewege ich mich damit auf der Konstruktebene im Kontext der jeweiligen Zeit.⁴ Außerdem gehe ich an passender Stelle auf Konflikte ein, die über Gruppenbezeichnungen geführt wurden.⁵

7.1.4. Untersuchungszeitraum

Mein Untersuchungszeitraum reicht von der IG Metall-Gründung bis ins Jahr 2020. Systematisch mit der GTM ausgewertet habe ich die Protokolle bundesweiter Personengruppenkonferenzen von 1951 bis einschließlich 2015. Insgesamt habe ich 52 Konferenzen aus einem Zeitraum von 64 Jahren analysiert.

In meinem Untersuchungszeitraum fanden mit zehn Konferenzen wesentlich weniger Ausländer- bzw. Migrationskonferenzen als Frauen- und Jugendkonferenzen statt, was daran liegt, dass die erste erst 1986 stattfand und ab 2003 nicht mehr wörtlich protokolliert wurde.

7.1.5. Vom Wesen der Personengruppenkonferenzen

Zeitlicher Kontext Die Konferenzen fanden über einen langen Zeitraum hin statt; es ist also zu berücksichtigen, dass die Delegierten von jeweils anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Diskursen geprägt waren.⁶ Außerdem prägten zeittypische Themen die einzelnen Gruppen, z. B. wirkte sich die außerhalb der IG Metall stattfindende Frauenbewegung auf die Frauenkonferenzen der IG Metall aus.

Um den zeitlichen Besonderheiten gerecht zu werden, unterteile ich meinen Untersuchungszeitraum in folgende Phasen:

- 1951–1961 Konstituierungsphase
- 1962–1984 Phase des Aufschwungs der Personengruppen

⁴Matziari (2014: 19–23) reflektierte in ihrer Dissertation ebenfalls die Bezeichnung von ImmigrantInnen in der IG Metall. Sie entschied sich für die Begriffe „Migrant“/„Migrantin“, wobei sie diese Begriffsgebung selbst kritisch beleuchtete. Ich finde „ImmigrantIn“ präziser, weil AuswandererInnen aus Deutschland keine Relevanz für Gruppenrepräsentation in der IG Metall hatten.

⁵Das betraf z. B. den Begriff „Gastarbeiter“ (siehe Abschnitt 10.2.1) und den Wechsel in der Bezeichnung von „Ausländer“ zu „MigrantIn“ (siehe Abschnitt 10.2.2).

⁶So fanden z. B. Zeiten der Massenarbeitslosigkeit in allen Konferenzen ihren Niederschlag.

- 1985–2002 Phase des Veränderungsdrucks
- 2002–2015 Phase des Mainstreamings, der Pluralisierung und des Bedeutungsverlusts der Personengruppen

Freilich ist das eine analytische Trennung und die Tendenzen, um die es mir geht, sind von Ungleichzeitigkeiten, Rückschlägen usw. geprägt, also nicht per Jahresschnitt klar voneinander abzugrenzen. Die Konstituierungsphase interessiert mich nur als Vorgeschichte und Vergleichsfolie. In der **Aufschwungphase** gab es einen Aufschwung aller drei von mir untersuchten Personengruppen. Konstitutiv für die Aufschwungphase war die „bewegte Zeit“ um 1968 herum. Den nächsten Schnitt setze ich 1985, denn auf der Frauenkonferenz dieses Jahres begann ein Abwehrkampf gegen die Abschaffung der Frauenstrukturen. Die **Phase des Veränderungsdrucks** enthielt ähnliche Abwehrkämpfe der anderen Personengruppen. 2002 wurde der für die Gruppenrepräsentation in der IG Metall wichtige Beschluss zu Mitgliedergruppen gefasst, deshalb setze ich in diesem Jahr den dritten Schnitt. In der **Phase des Mainstreamings, der Pluralisierung und des Bedeutungsverlusts der Personengruppen** differenzierten sich die Formen der Gruppenrepräsentation aus: Es gab Pluralisierungstendenzen in Form der sogenannten Mitgliedergruppen, Tendenzen, die Gruppenthemen zu mainstreamen. Die Personengruppenarbeit wurde fortgesetzt, aber geschwächt.

Beteiligte An der Entstehung meiner Quellen waren beteiligt: alle Anwesenden auf den Konferenzen, insbesondere die Delegierten, Gäste, die Konferenzleitung, die Mandatsprüfungskommission, die Antragskommission, darunter insbesondere die RednerInnen. Hinzu kommen Gliederungen der IG Metall, die Anträge in die Konferenzen einbrachten. Beteiligt waren außerdem die ProtokollantInnen (s. u.).

Maria [Borris](#) ([1977](#): 13f.) arbeitete 1977 ebenfalls mit den Protokollen von Frauenkonferenzen der IG Metall. Sie schrieb dazu: „Die Delegierten dieser Konferenzen als Abgesandte der Arbeiterinnen und Angestellten der Metallindustrie vertreten innerhalb dieser Organisation in der verbandsinternen Sprache dieser Organisation mit den sanktionierten Mitteln der Rede und Gegenrede, mit den in den Satzungen festgelegten Prozeduren die Rechte der arbeitenden Frauen (...) Die Adressaten ihrer Anträge, Empfehlungen und Entschließungen sind die Organe ihrer Gewerkschaft, der Gewerkschaftstag, der Vorstand, die Fachabteilungen, die Organe des DGB, die Bundesregierung, das Parlament, die Öffentlichkeit“. Hierzu ist anzumerken, dass die Delegierten selbst nicht der Gruppe angehören mussten, die sie vertraten. Eine deskriptive Repräsentation war nicht immer gegeben. Besonders deutlich fielen Repräsentierte und Repräsentierende bei den Jugendkonferenzen auseinander. 1965 lagen nur 24 % der Delegierten unter der damals das Jugendalter definierenden Altersgrenze von 21 Jahren, 1968 waren es 26,6 %, 1977 waren es 21,1 % und 1983 sogar nur 13,5 %⁷ Zu den Ausländerkonferenzen waren Deutsche delegiert: 1989 6,8 %, 1992 0,8 %, 1995 6,1 % und 1999 8,2 %⁸ Selbst zu den Frauenkonferenzen wurden Männer delegiert (siehe [F1995](#): 60).

Zu der Frage, ob die Delegierten jenseits ihres Delegiertenmandats FunktionärInnen waren, liegen nur wenige Daten vor. Die Zahlen von drei Frauenkonferenzen deuten darauf hin, dass die

⁷Die Anteile habe ich selbst berechnet aus Zahlen der Mandatsprüfungskommissionen aus [J1965](#): 99, [J1968](#): 88, [J1977](#): 73, [J1983](#): 73.

⁸Die Anteile habe ich selbst berechnet aus Zahlen der Mandatsprüfungskommissionen aus [A1989](#): 143ff, [A1992](#): 78ff, [A1995](#): 58f. und [A1999](#): 95f.

	1976	1979	1982
Anteil der Delegierten, die in einem Frauenausschuss der IG Metall aktiv waren	26,8 %	83,9 %	89,8 %
Anteil der Delegierten, die in einem Betriebsrat aktiv waren	58,5 %	70,0 %	65,3 %

Tabelle 7.1.: Anteil der FunktionärInnen unter den Delegierten der Frauenkonferenzen

meisten Delegierten FunktionärInnen waren, und auf relevante Verschiebungen im Zeitverlauf – siehe Tabelle 7.1.⁹ Auf den Ausländerkonferenzen 1989 und 1992 wurde berichtet, dass 54,9 % bzw. 45,4 % der Delegierten in Betriebsräten aktiv waren.¹⁰ Insgesamt kann man also von einem hohen FunktionärInnenanteil unter den Delegierten ausgehen.

Es ist sehr wichtig, bei der Untersuchung der Personengruppenkonferenzen genau darauf zu achten, wer spricht. Es macht einen großen Unterschied, ob eine ehrenamtliche Delegierte spricht, ein Hauptamtlicher, ein Mitglied des Präsidium, der Antragskommission oder ein Vorstandsmitglied.¹¹

Ich habe mich entschieden, die in den Quellen erkenntlichen Namen der Delegierten nicht wiederzugeben, sondern nur anzugeben, dass ein oder eine DelegierteR sprach. Obwohl diese Informationen öffentlich verfügbar sind, gehe ich davon aus, dass bei den Delegierten im Allgemeinen nicht von einer „informierten Einwilligung“ („informed consent“) (Hopf 2012: 591–594) zur Veröffentlichung ihrer Daten ausgegangen werden kann. Forschungsethische Gründe sprechen damit dagegen, ihre Namen im Rahmen dieser Dissertation zu veröffentlichen. Abzuwägen ist das dagegen, inwieweit die Namensnennung zu Erkenntnissen führt. Im Allgemeinen bringt es keine wesentliche zusätzliche Erkenntnis, die Namen der Delegierten zu nennen. Anders stellt es sich bei Personen des öffentlichen Interesses dar. Dazu zählen für mich die Vorstandsmitglieder der IG Metall und insbesondere die Vorsitzenden. Ihre Namen gebe ich wieder, weil die Nennung aufgrund der Bedeutung der Personen einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn bringt und weil bei ihnen davon ausgegangen werden kann, dass ihnen bewusst war, dass ihre Auftritte eine Außenwirkung haben.

Der soziokulturelle Hintergrund der Beteiligten Der soziokulturelle Hintergrund der Beteiligten unterschied sich je nach Konferenz. Die Delegierten aller Konferenzen waren ehrenamtliche oder hauptamtliche FunktionärInnen der IG Metall. Sie waren also Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, der Stahlindustrie, des Handwerks, später auch aus der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie, der Textilindustrie oder der Gewerkschaft selbst. Genaue Aufschlüsse über die soziokulturelle Zusammensetzung liefern die Berichte der Mandatsprüfungskommissionen. Bei Ausländer- bzw. Migrationskonferenzen hatten die Delegierten überwiegend einen ausländischen Pass bzw. einen Migrationshintergrund, bei Frauenkonferenzen waren sie überwiegend weiblich, bei Jugendkonferenzen waren sie durchschnittlich deutlich jünger als die IG Metall-Mitgliedschaft insgesamt.

Auf den Ausländerkonferenzen wurde die Nationalität der Delegierten genau aufgeschlüsselt.¹² TürkInnen stellten klar den Löwenanteil der Delegierten (zwischen 40 und 50% der Delegier-

⁹Die Zahlen habe ich selbst berechnet aus Daten aus F1976: 89f.; F1979: 78f. und F1982: 162f..

¹⁰Die Zahlen habe ich selbst berechnet aus Daten aus A1989: 143ff. und A1992: 78ff..

¹¹Das legen die Ergebnisse von Bosch zur Rolle dieser Funktionen auf Gewerkschaftstagen nahe – vgl. Bosch (1972: 147f.) und Müller-Jentsch (Bosch 1974: 118, zit. nach 1997: 148).

¹²Nationalität ist etwas anderes als ein Migrationshintergrund, und leichter zu definieren.

ten). Weitere relevante Gruppen waren ItalienerInnen, GriechInnen, (Ex-)JugoslawInnen und Deutsche (je zwischen 5 und 15% der Delegierten), wie Abbildung 7.1 zeigt.

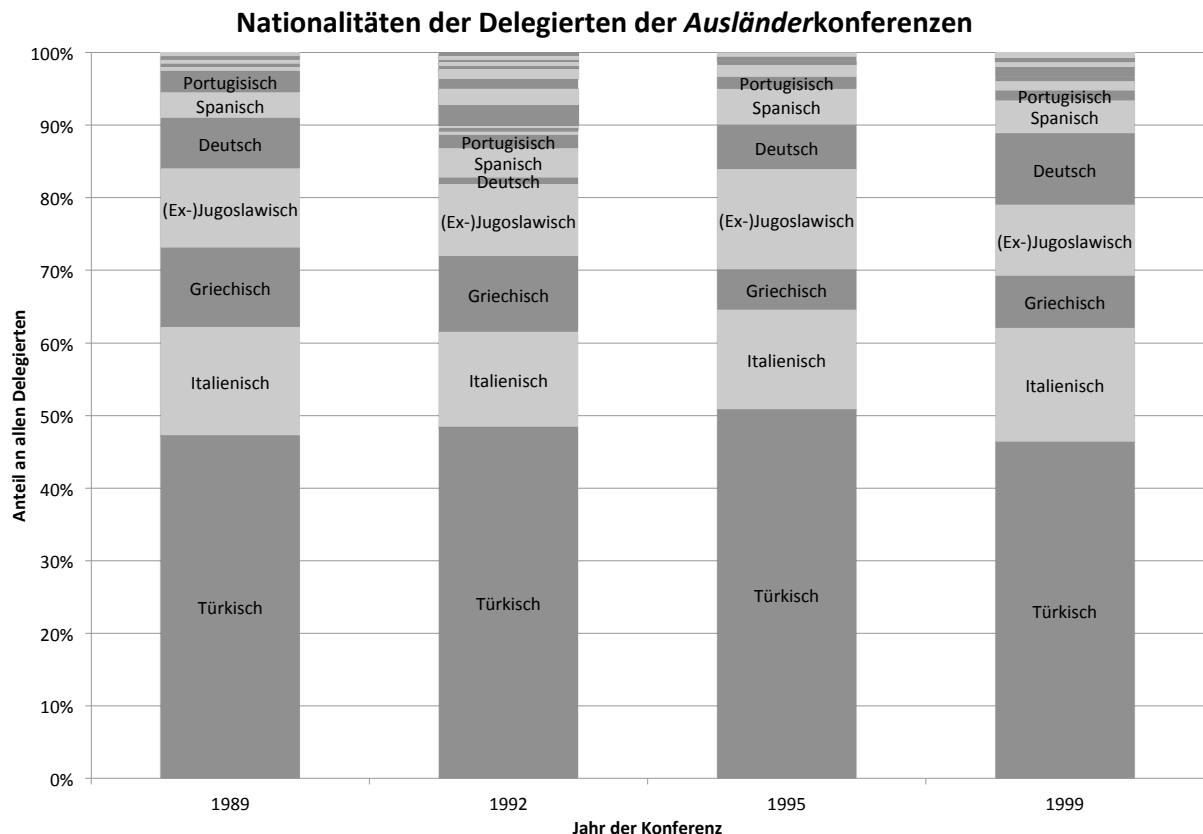


Abbildung 7.1.: Nationalitäten der Delegierten der Ausländerkonferenzen. Daten selbst erhoben aus den Berichten der Mandatsprüfungskommissionen.

Regelmäßig wurde der Gewerkschaftsbeitrag der Delegierten abgefragt, der einen Einblick in die Einkommenssituation gewährt.¹³ Abbildung 7.2 zeigt, dass die Delegierten der Personengruppenkonferenzen durchschnittlich sehr viel weniger verdienten als die Delegierten der Gewerkschaftstage, die VertreterInnen des Mainstreams, was ihre Position als VertreterInnen unterdrückter sozialer Gruppen bestätigt. Die Delegierten der Jugendkonferenzen verdienten am wenigsten, deutlich weniger als halb so viel wie die Gewerkschaftstagsdelegierten. In Relation zum Durchschnittsbeitrag der Gewerkschaftstagsdelegierten sank ihr Beitrag sogar – die Jugendlichen wurden abgehängt. Die Delegierten der Frauenkonferenzen standen etwas besser da, allerdings verdienten sie nur gut die Hälfte dessen, was Delegierte zu Gewerkschaftstagen verdienten.¹⁴ Von den Ausländerkonferenzen liegt mir nur ein Vergleichswert aus der mittleren Phase vor; damals kamen die Delegierten der Ausländerkonferenz immerhin auf rund zwei Drittel des entsprechenden Betrages auf dem Gewerkschaftstag.

Im Vergleich zu den Jugendlichen ist festzustellen, dass die Frauen auf einem ähnlichen Niveau starteten, ihre Beiträge aber stärker stiegen (2007: Jugend: EUR 17,00; Frauen: EUR 27,30). Die Beiträge der Delegierten der Ausländerkonferenzen stiegen ebenfalls (von 1989: DM 35,00 auf 1999 DM 46,60); sie lagen etwas höher als die der Frauen und erheblich höher als die der Jugendlichen (Ausländer 1989: DM 35,00; Frauen 1988: DM 32,36; Jugend 1989: DM 22,44).

¹³Der Beitrag betrug 1 % vom Bruttomonatsentgelt.

¹⁴Die Beiträge der FrauenvertreterInnen verbesserten sich seit den 1990er Jahren kontinuierlich und stiegen 2015 auf rund 69 % des Durchschnittsbeitrags der Gewerkschaftstagsdelegierten an.

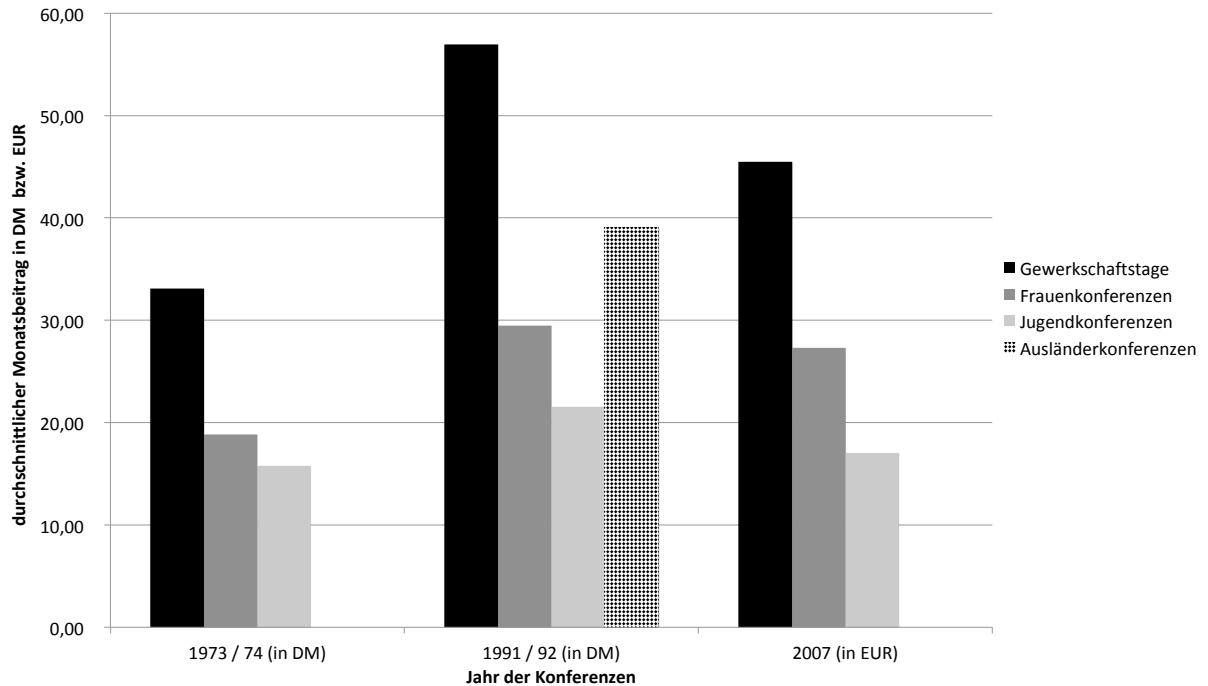


Abbildung 7.2.: Vergleich der Durchschnittsbeiträge der Delegierten der bundesweiten Personengruppenkonferenzen mit denen der Gewerkschaftstage der IG Metall, beispielhaft für jeweils eine Konferenz in der Phase des Aufschwungs, des Veränderungsdrucks und des Mainstreamings, der Pluralisierung und des Bedeutungsverlusts der Personengruppen. 2002 wurde von DM auf Euro umgestellt. Die Daten habe ich aus den Berichten der Mandatsprüfungskommissionen der jeweiligen Konferenzen zusammengestellt.

Bei den Frauen zeigt sich ein für das Organisationsgebiet der IG Metall hoher Angestelltenanteil. Zwar stellten die gewerblichen Arbeiterinnen in fast allen Konferenzen die Mehrheit, allerdings kamen die Angestellten dicht dahinter. Der Zeitverlauf zeigt keine klare Tendenz zu mehr Angestellten – die Tertiarisierung der Wirtschaft spiegelte sich in der Zusammensetzung der Delegierten der Frauenkonferenzen nicht wider. Bei den Delegierten der Ausländerkonferenzen zeigt sich ein ganz anderes Bild: Über 90% der Delegierten waren ArbeiterInnen, die Angestellten spielten eine marginale Rolle. Von den Jugendlichen waren um die 80% gewerblich.¹⁵

Umfang der Protokolle Den geringsten Umfang hatte das Protokoll der 7. Migrationskonferenz 2007 mit 21 Seiten, den höchsten das der Jugendkonferenz 2011 mit 984 Seiten. Bei allen drei Personengruppen differierte der Umfang stark. Auffällig ist, dass bei allen drei Personengruppen bis Mitte der 1980er Jahre (d. h. in der Konstituierungs- und Aufschwungphase) ein Anstieg stattfand, ein relatives Maximum in den 1980er Jahren lag und die Anzahl der Seiten danach (in der Phase des Veränderungsdrucks) wieder abfiel und ab 2007 wieder anstieg.¹⁶

Wegen des großen Umfangs der Protokolle und weil wichtige Informationen zum Untersuchungsgegenstand aus weiteren Quellenarten neben den Protokollen extrahiert werden konnten,

¹⁵Alle Daten zu selbst erhoben aus den Berichten der Mandatsprüfungskommissionen.

¹⁶Die genauen Zahlen dürfen nicht überbewertet werden, weil der Textsatz der Protokollbände nicht einheitlich ist. Da übereinstimmende Trends trotz der unterschiedlichen Layouts erkennbar sind, sind die Zahlen trotz der Verzerrung von Interesse.

ist die gesamte Materialbasis sehr groß. Um sie auf die relevanten Teile zu reduzieren, habe ich die Technik des theoretischen Samplings genutzt.

7.2. Datenauswahl durch theoretisches Sampling

In der GTM werden beim Sampling die zu untersuchenden Daten ausgewählt bzw. erhoben. Es zielt darauf ab, Theorie zu generieren.¹⁷ Es geht um zweierlei: erstens darum, theoretische Zusammenhänge zu erhärten, und zweitens die in den Daten enthaltene Variation aufzufächern.

Das Sampling verläuft in der GTM theoriegeleitet. Welche Daten hinzugezogen und ausgewertet werden sollen, wird also auf der Grundlage der entstehenden Theorie entschieden. Die Daten müssen in Bezug auf die Theorie etwas Fruchtbare liefern. Da sich die Theorie erst während des Forschungsprozesses langsam herausbildet, kann die Datengrundlage nicht im Vorfeld abgesteckt werden. Vielmehr laufen die Prozesse der Datenauswahl, der Datenanalyse und Theoriebildung parallel bzw. es wird zwischen diesen Arbeitsschritten hin- und hergesprungen. Es finden ein ständiges Wechselspiel von Datenauswahl und -auswertung statt. Die Datenauswahl bleibt deshalb bis zum Ende des Forschungsprozesses vorläufig. Dies führt zu einer wechselseitigen Kontrolle: Die theoretischen Versuche werden überprüft, indem neue Daten hinzugezogen werden. Die bisherige Datenauswahl wird überprüft, indem sie theoretisch reflektiert wird.

7.2.1. Offene Fragen, grobe Sichtung und Einstieg in die Feinanalyse bei einem Konflikt

Wenn man die ersten Daten auswählt, soll man sich laut [Truschkat u. a. \(2011: 356\)](#) von einer recht offen formulierten Fragestellung leiten lassen. Meine offenen Fragen lauteten: Welche Stellung hatten die Personengruppen Jugend, Frauen und Ausländische Arbeitnehmer in der IG Metall? Wie entwickelten sie sich? Was hatten sie gemeinsam und was unterschied sie? Wie gingen sie mit ihrer Unterrepräsentation um? Setzten sie sich diesbezüglich mit dem Mainstream auseinander und wenn ja, wie? Gab es interne Spannungen, Brüche und Konflikte, die mit der Repräsentation der Gruppe zusammenhingen? Im Laufe der Analyse hat sich mein Fokus von den Personengruppen gelöst und ich habe weitere Formen der Gruppenrepräsentation in den Blick genommen.

Als ersten Schritt der Datenauswahl habe ich alle Protokolle der Personengruppenkonferenzen Jugend, Frauen und Ausländische Arbeitnehmer der IG Metall grob gesichtet, relevant scheinende Passagen intensiver gelesen und teilweise zusammengefasst bzw. codiert.

Als ich mich für einen Startpunkt für eine intensive Analyse entschied, habe ich einfließen lassen: meine Erkenntnisse aus der Protokollsichtung, meine Befunde aus dem Theorieteil und mein sonstiges Vorwissen. Ich habe eine Diskussion um die Veränderung der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer auf der Ausländerkonferenz 1995 gewählt. Aus folgenden Gründen:

- Ich wusste, dass die Debatte um eine größere Organisationsreform der IG Metall um diese Zeit in den Personengruppen auf einem Höhepunkt war.
- Ich wusste, dass die Personengruppen in ihrer institutionalisierten Form im Rahmen dieser Organisationsreform durch den Mainstream in Frage gestellt wurden.

¹⁷Die GTM steht damit im Gegensatz zu Methodologien, die durch Sampling vor allem Repräsentativität anstreben.

- Ich wusste, dass die Debatte um die Organisationsreform bei der Konferenz davor von anderen aktuellen Themen überlagert war.¹⁸
- Mein Fokus war durch die Lektüre der Theorie der Gruppenrepräsentation auf die Identitätsbrüche in den Personengruppen gelenkt worden und diese Diskussion zeigt sie sehr deutlich.

7.2.2. Weiteres Sampling entlang der emergierenden Theorie

Im weiteren Verlauf der Forschung habe ich nach der bereits (probeweise) konstruierten Theorie gesampelt und nach für diese emergierende Theorie Relevantem gesucht. Ich suchte nach Vergleichsfällen, deren Differenz zu den bekannten Fällen entweder maximiert oder minimiert wurde. So konnte ich meine Erkenntnisse festigen (beim Minimieren der Differenz) bzw. differenzieren (beim Maximieren der Differenz).¹⁹

Beim Vergleichen von Fällen bin ich – neben anderen Kriterien – zwischen den Gruppen der Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen hin- und hergesprungen.²⁰ Dass sich die Gruppen in relevanter Weise unterscheiden, war für mich nicht gesetzt, sondern eine an den Daten zu überprüfende Hypothese.

In meinem Forschungsprozess haben sich relativ früh unterschiedliche Phasen herauskristallisiert, zwischen denen ich fortan differenzieren konnte. So konnte ich Phänomene zwischen den Phasen vergleichen, indem ich zu einem Phänomen aus einer Phase Textstellen zu demselben Phänomen aus anderen Phasen gesampelt habe. Ich konnte Textstellen aus einer Phase zusammensampeln, um die Phase besser zu verstehen, wobei sich die Grenzen der Phasen im Arbeitsprozess leicht verschoben bzw. konkretisiert haben und sich meine Bezeichnung der Phasen veränderte.²¹

7.2.3. Theoretische Sättigung

Theoretische Sättigung heißt laut [Strauss und Corbin](#) (1996: 159), dass „1. keine neuen oder bedeutsamen Daten mehr in bezug auf eine Kategorie aufzutauchen scheinen; 2. die Kategorienentwicklung dicht ist, insoweit als alle paradigmatische Elemente einschließlich Variation und Prozeß berücksichtigt wurden; 3. die Beziehungen zwischen den Kategorien gut ausgearbeitet und validiert sind“.

Als in meinem Arbeitsprozess die theoretische Sättigung eintrat, habe ich meine Erkenntnisse entlang einer theoretisch begründeten Gliederung strukturiert aufgeschrieben und nur noch in begrenztem Umfang meine Quellen herangezogen, um Detailfragen zu klären.

¹⁸Auf der Ausländerkonferenz 1992 waren rassistische Übergriffe das bestimmende Thema.

¹⁹Zu diesem Vorgehen siehe [Truschkat u. a.](#) (2011: 366f.).

²⁰Dazu ist zu bemerken, dass Charmaz „populationsbezogenes“ bzw. „repräsentatives“ Sampling nicht als theoretisches Sampling ansah ([Juddephatt](#) 2011: 101f.). Bei meiner Fragestellung ist es aber theoriegeleitet, da aus meinem theoretischen Vorwissen und meiner emergierenden Theorie heraus gerade die Differenzen zwischen diesen Gruppen interessieren.

²¹Ich hatte die Phase in den langen 1990er Jahren z. B. zunächst als „Abschwungphase“ charakterisiert und bin dann durch das Sampeln von Quellen aus verschiedenen Gruppen darauf gestoßen, dass es gar nicht in allen Gruppen eine Abschwungphase war, sondern zwischen den ImmigrantInnen im Krisenmodus und den erfolgreichen Frauen differenziert werden musste. Die langen 1990er Jahre wurden dadurch präziser zur „Phase des Veränderungsdrucks“.

7.3. Auswertungsmethoden

In der GTM werden die Daten durch „Kodieren“ ausgewertet, für das viele spezifische Techniken entwickelt wurden: „Kodieren stellt die Vorgehensweisen dar, durch die die Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Art zusammengesetzt werden. Es ist der zentrale Prozeß, durch den aus den Daten Theorien entwickelt werden.“ (Strauss und Corbin 1996: 39) Letztlich beginnt man beim Kodieren eng an den Daten und abstrahiert dann sukzessive.

Bezüglich der Analyseschritte unterscheiden sich die Ansätze von Glaser und Strauss. Ich referiere die Variante von Strauss und Corbin (1996). Sie differenziert drei Kodierformen: das offene, das axiale und das selektive Kodieren. Die Grenzen zwischen den Kodierformen seien künstlich; in der Praxis bewege man sich zwischen ihnen hin und her (Strauss und Corbin 1996: 40).

Offenes Kodieren

Die GTM erlaubt, die Datenauswertung zu beginnen, ohne dass Fragestellung und Quellen genau festgelegt sind. Am Anfang steht das offene Kodieren, das Strauss und Corbin (1996: 43) als „Prozeß des Aufbrechens, Untersuchens, Vergleichens, Konzeptualisierens und Kategorisierens von Daten“ definierten. Diese Arbeit findet eng am Material statt. Mit offenen Fragen werden die beobachtbaren Phänomene benannt und kategorisiert, dann werden sie verglichen und dimensionalisiert (Strauss und Corbin 1996: 44–55). Die so gewonnenen Kategorien werden für zweierlei weiterverwendet: Einerseits wird durch weitere Kodierverfahren die Theoriebildung weiter vorangetrieben (axiales und selektives Kodieren), andererseits werden die Erkenntnisse dafür genutzt zu entscheiden, welche weiteren Quellen hinzugezogen werden (theoretisches Sampling).

Offen kodiert habe ich teilweise in einer Interpretationsgruppe mit anderen DoktorandInnen. Darauf aufbauend habe ich Feinanalysen zu einzelnen Textstellen oder Phänomenen erstellt. Ich habe einzelne Statements aus meinen Quellen zu einem bestimmten Thema analysiert oder um den Bedeutungsgehalt von Begriffen zu klären.

Es hat mir sehr geholfen, mich an auffälligen Wörtern zu orientieren, wie von Strauss und Corbin empfohlen. Verschiedene Bedeutungen und verschiedene mögliche emotionale Hintergründe konnten so aufgefächert werden. Besonders Redebeiträge, in denen die SprecherInnen, statt eingübte Phrasen zu verwenden, spontan und teils schief formulierten, waren aufschlussreich.

Strauss und Corbin rieten, nichts für selbstverständlich zu halten und besonders auf Wörter wie „nie“, „immer“, „unmöglich“ etc. zu achten (Strauss und Corbin 1996: 70f.). Ähnlich erhellend waren Analysen von besonders emotionalen und dramatisierenden Wörtern wie „fatal“. Für mein Forschungsinteresse war außerdem fruchtbar, mich an Konflikten zu orientieren und auf Stellen zu achten, wo AkteurInnen benannt wurden (z. B. Angriffe auf den Vorstand). Durch meinen Fokus auf Gruppen achtete ich auf Formulierungen, in denen Gruppenbezüge stecken, z. B. Infantilisierungen oder Stereotype über Frauen. Dafür nutzte mir mein Vorwissen aus meinem Studium im Themenbereich Geschlechterforschung.

Manchmal musste ich mein Vorwissen allerdings zurückstellen, um neue Bedeutungsebenen zu erschließen. Dabei half mir die Interpretationsgruppe, denn die Beiträge der anderen DoktorandInnen, die sämtlich keine Berührungspunkte mit Gewerkschaften hatten, machten mir bewusst, mit wie vielen Vorannahmen ich meine Quellen las.

Axiales Kodieren

Beim axialen Kodieren werden die durch das offene Kodieren entstandenen Kategorien neu zusammengesetzt und in ein Verhältnis gesetzt. Laut [Berg und Milmeister \(2011: 323\)](#) besteht die Hauptfunktion des axialen Kodierens darin, „über das empirische Material hinauszukommen.“ Das „Loslassen der Daten“ sei der Preis für die Konzeptualisierung ([Berg und Milmeister 2011: 324](#)). [Strauss und Corbin \(1996: 76](#) – Hervorhebung im Original) beschrieben es folgendermaßen: „Beim axialen Kodieren liegt unser Fokus darauf, eine Kategorie (**Phänomen**) in Bezug auf die **Bedingungen** zu spezifizieren, die das Phänomen verursachen; den **Kontext** (ihren spezifischen Satz von Eigenschaften), in den das Phänomen eingebettet ist; die **Handlungs- und interaktionalen Strategien**, durch die es bewältigt, mit ihm umgegangen oder durch die es aufgeführt wird; und die **Konsequenzen** dieser Strategien.“ Diese Orientierungshilfe wird (in genau dieser Form) „Kodierparadigma“ oder allgemeiner „Kodierrahmen“ genannt.

[Berg und Milmeister \(2011: 323f.\)](#) rieten dazu, die Kodierrahmen nicht vorzugeben, sondern im Kontext spezifischer Projekte zu entwickeln. Demgemäß habe ich mich vom oben genannten Rahmen anregen lassen und bin dann zu eigenen Rahmen übergegangen. In seiner allgemeinsten Form ist mein Kodierrahmen in [Abbildung 7.3](#) dargestellt. Wegen der Ausrichtung meiner Arbeit stehen Konflikte in seinem Zentrum. AkteurInnen haben in der Politikwissenschaft eine große Bedeutung, wurden jedoch in der von mir rezipierten GTM-Literatur zu wenig beachtet. Die Art meines Quellenmaterials legte es außerdem nahe, Argumentationen und Strategien zu beleuchten.

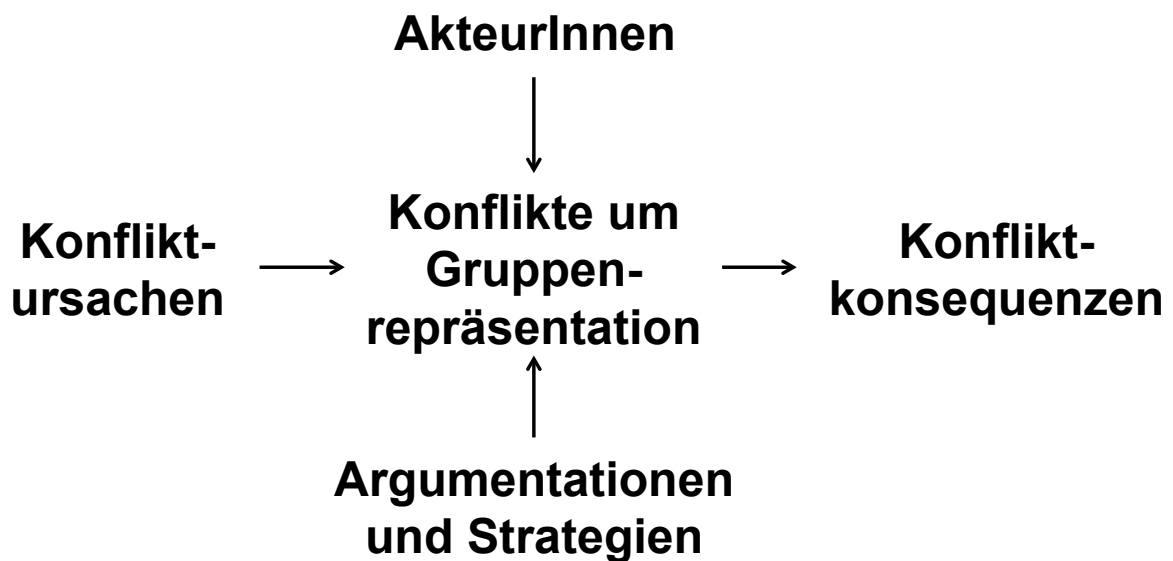


Abbildung 7.3.: Von mir entwickeltes und verwendetes Kodierrahmenparadigma

Ich habe meinen Untersuchungszeitraum als Ergebnis von Vergleichen einzelner Phänomene in Phasen unterteilt, wobei mir ein Zeitstrahl geholfen hat, mit dem ich vergleichen konnte, wie sich die einzelnen untersuchten Gruppen entwickelten. Ausgehend von den Phasen habe ich die jeweils wichtigen Kategorien für die einzelnen Phasen identifiziert und sie miteinander verbunden. Für jede Phase entwickelte sich so ein spezifischer Kodierrahmen.

Selektives Kodieren

Im letzten Auswertungsschritt der GTM wird aus den entwickelten Kategorien eine Kernkategorie ausgewählt und diese systematisch in Beziehung zu den anderen relevanten Kategorien gesetzt. Meine Kernkategorie ist „Konflikte um Gruppenrepräsentation“.

Beim selektiven Kodieren wird ein „Roter Faden der Geschichte“ herausgearbeitet (Strauss und Corbin 1996: 94). Das heißt, ich habe festgelegt, was ich für die wesentliche in meinen Quellen enthaltene Erkenntnis halte und diese formuliert. In diesem Schritt geht es darum, Kausalität herzustellen, Zusammenhänge zu verstehen und zu begründen. Ich habe also nicht nur erklärt, **wie** sich die Gruppenrepräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen in der IG Metall entwickelte, sondern vor allem **warum**.

8. Gruppenrepräsentation in der IG Metall

Inhaltsangabe

8.1. Wer waren die EntscheiderInnen in der IG Metall und wie wurden sie ausgewählt?	96
8.1.1. Die Mitgliedschaft der IG Metall	96
8.1.2. Aktive Mitglieder	98
8.1.3. Hauptamtliche	101
8.1.4. Gewerkschaftsspitze	104
8.1.5. Zwischenfazit: EntscheiderInnen waren überwiegend erwachsene männliche Deutsche	105
8.2. Einheit als organisationspolitischer Leitwert der IG Metall	106
8.2.1. Ein allgemeines Mitgliederinteresse wurde konstruiert und durch die „allgemeinen“ (unmarkierten) Gremien repräsentiert	106
8.2.2. Der zentralistische Aufbau der IG Metall	107
8.2.3. Zwischenfazit: Wenig Raum für „Sonderinteressen“	108
8.3. Gruppenrepräsentation für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen	108
8.3.1. Gruppenspezifische Regelungen zur Mitgliedschaft	109
8.3.2. Gruppenspezifische Regelungen zu Wahlen und Kandidaturen	109
8.3.3. Anliegen besonderer Gruppen in der Satzung	111
8.3.4. Gruppenbezogene Vorstandsabteilungen als wichtige Ressourcen	112
8.3.5. Zwischenfazit: „Sonderinteressen“ und Fördermaßnahmen	112
8.4. Institutionalisierte teilautonome Gruppenstrukturen	112
8.4.1. Regeln für institutionalisierte Gruppenstrukturen	113
8.4.2. Wie wurden die Gruppen definiert und voneinander abgegrenzt?	114
8.4.3. Teilautonome Gruppenstrukturen schufen Freiräume in der Fläche	115
8.4.4. Kontrolle der Gruppenstrukturen durch den Mainstream	116
8.4.5. Gruppenstrukturen zwischen Einfluss und Isolation	118
8.4.6. Zwischenfazit: Kontrollierte Kanäle für Kritik aus Gruppensicht	120
8.5. Fazit: Gruppenrepräsentation in der IG Metall als Spielräume und „Spielwiesen“	121
8.5.1. Zentralistische Struktur mit „Spielwiesen“ für unterdrückte Gruppen	122
8.5.2. Die formalen Spielräume für Gruppenrepräsentation in der IG Metall waren nicht sehr groß	123

Mit diesem Kapitel beginnt meine empirische Analyse der IG Metall. Ich beleuchte in ihm die für den gesamten Untersuchungszeitraum wichtigen Formen der Gruppenrepräsentation und wie sie in die Gesamtorganisation IG Metall eingebettet waren. Dadurch schaffe ich einen Rahmen für die folgenden Kapitel, in den die von mir historisch untersuchten Phänomene eingeordnet werden können.

Die IG Metall kennzeichneten Formen von Gruppenrepräsentation

- mit institutionalisierten teilautonomen Gruppenstrukturen,
- in einer zentralistischen Organisation mit Einheit als organisationspolitischem Leitwert,
- bei der die von mir untersuchten unterdrückten sozialen Gruppen starke Minderheiten innerhalb einer demokratischen Organisation darstellten.

In Kapitel 3 habe ich gezeigt, dass Gewerkschaften in mehreren Repräsentationsdilemmata stecken. In diesem Kapitel kann ich zeigen, dass sich zwei davon deutlich in der Organisationsstruktur der IG Metall abbildeten. Ein Repräsentationsdilemma von Gewerkschaften besteht darin, dass Mehrheitsentscheidungen nicht zu mehr Gerechtigkeit für Minderheiten führen müssen.¹ Das traf auf die IG Metall besonders zu, denn ihr Organisationsgebiet prägte die Mehrheitsverhältnisse innerhalb ihrer Mitgliedschaft. Dies hat eine besondere Relevanz für die von mir untersuchten Gruppen, denn sie stellten sämtlich starke Minderheiten in der IG Metall-Mitgliedschaft. Die privilegierte Gruppe der erwachsenen männlichen Deutschen bildete den Mainstream der IG Metall. Das zeigt sich daran, wie die EntscheiderInnen sozial zusammengesetzt waren, was ich in Unterkapitel 8.1 beleuchten werde.

Ein weiteres Dilemma besteht darin, dass Gewerkschaften einerseits nach außen hin stark sein und andererseits möglichst viele Menschen an sich binden müssen.² Asshoff (2014: 275) bezog das folgendermaßen auf die Organisationsstruktur von Gewerkschaften: „Der Aufbau der gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen folgt also zwei differierenden Strukturprinzipien: Einerseits ist das das Prinzip des demokratischen Aufbaus, andererseits gibt es hierarchische Elemente zur Gewährleistung der inneren Geschlossenheit und Handlungsfähigkeit.“ Dieses Spannungsverhältnis stellt sich laut Asshoff praktisch als alltäglich zu bewältigender Zielkonflikt dar. In Satzungen manifestiert sich der Kompromiss zwischen dem, was innerorganisatorische Demokratie und organisatorische Handlungsfähigkeit erfordern. Es stelle sich die Frage, was maximiert werden solle: „Repräsentation oder Regierungsfähigkeit“ (Asshoff 2014: 280f.). In der IG Metall drückte sich die Regierungsfähigkeit im organisationspolitischen Leitwert der Einheit, in einer zentralistischen Organisationsstruktur und weitreichenden Kontroll- und Steuerungsrechten der Gewerkschaftsspitze aus, wie ich in Unterkapitel 8.2 zeigen werde. Die Repräsentation schloss eine Präsenz in der Fläche und Mitgliedernähe ebenso ein wie Gruppenrepräsentation für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen. Letztere beleuchte ich in den Unterkapiteln 8.3 und 8.4, wobei ich besonders auf die institutionalisierten teilautonomen Gruppenstrukturen eingehe.³

¹In 3.1.2 habe ich das als Repräsentationsdilemma II bezeichnet.

²In 3.1.1 habe ich das als Repräsentationsdilemma I bezeichnet.

³Das dritte Repräsentationsdilemma stellt Gewerkschaften vor die Entscheidung, Gruppen zu organisieren oder auszuschließen, um ihre Kartellfunktion wahrzunehmen. Wie die IG Metall mit diesem Dilemma umging, lässt sich aus meinen Quellen nicht ablesen. In der Satzung findet sich nur folgendes Ziel der IG Metall, das auf eine inklusive Strategie hindeutet: „Zusammenschluss aller im Organisationsbereich der IG Metall Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln; sie bezieht alle Mitglieder zur Unterstützung mit ein“ (Satzung 2020; § 2). Die inhaltliche Kritik der Personengruppen (markant z. B. der Frauen an Frauenlohngruppen) zeigt,

Ich werde zeigen, dass die Organisationsstruktur der IG Metall sowohl der Gewerkschaftsspitze ermöglichte durchzuregieren, als auch Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen erlaubte, als Gruppe kollektiven Widerspruch zu entwickeln und in die Gesamtorganisation einzubringen. Sie bot ihnen Spielräume, drängte sie aber auf kontrollierte und isolierte „Spielwiesen“ ab. Ich werde zeigen, dass die Spielräume für die Repräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen in der IG Metall in meinem Untersuchungszeitraum formal nicht sehr groß waren.

In meinem Untersuchungszeitraum haben sich die Formen von Gruppenrepräsentation in der IG Metall verändert. Sie können deshalb nicht in allgemeiner Form beschrieben werden. Die historisch konkreten Formen, die Konflikte um sie und wie sie sich veränderten, beschreibe ich deshalb in den Kapiteln 9, 10 und 11. Das ist auch deshalb nötig, weil es nicht ausreicht, Satzungen und Richtlinien zu analysieren; relevant ist, wie sie „gelebt“ wurden. In diesem Kapitel (Kapitel 8) referiere ich die relativ unveränderten grundlegenden Weichenstellungen in der IG Metall und gebe einen Überblick über relevante Veränderungen.

8.1. Wer waren die EntscheiderInnen in der IG Metall und wie wurden sie ausgewählt?

In der IG Metall waren Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen starke Minderheiten und die privilegierte Gruppe der erwachsenen männlichen Deutschen dominierte. Das werde ich an der sozialen Zusammensetzung der EntscheiderInnen zeigen.

Wie die EntscheiderInnen sozial zusammengesetzt sind, ist für Organisationen relevant, weil unterschiedliche Menschen unterschiedlich entscheiden.⁴ Dabei gilt: Je höher der Posten, desto wichtiger die Personalentscheidung (Protz (2014: 285)). Welche Arten von EntscheiderInnen gab es? Die IG Metall prägte, dass Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam entschieden.

Es hilft, Haupt- und Ehrenamtliche weiter analytisch zu differenzieren. Ich unterscheide passive Mitglieder, aktive Mitglieder, hauptamtliche GewerkschaftssekretärInnen und die Gewerkschaftsspitze.

In der demokratischen Organisation IG Metall entschieden letztlich die Mitglieder, deshalb beginne ich mit ihnen. Dann beleuchte ich ehrenamtlich aktive GewerkschafterInnen, u. a. Vertrauensleute, Betriebsratsmitglieder und Delegierte der Gewerkschaftstage, komme zu hauptamtlichen GewerkschaftssekretärInnen und schließlich zur Gewerkschaftsspitze, insbesondere zum Vorstand und geschäftsführenden Vorstand. Überall waren Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen in der Minderheit, teilweise waren sie stark unterrepräsentiert.

8.1.1. Die Mitgliedschaft der IG Metall

In der demokratischen Organisation IG Metall entschieden die Mitglieder. Sie waren mehrheitlich erwachsene männliche Deutsche. Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen stellten in meinem Untersuchungszeitraum jeweils zwischen fünf und 21 % der Mitglieder.

Unter passiven Mitgliedern verstehe ich Mitglieder, die regelmäßig ihre Beiträge zahlen und darüber hinaus nicht auftreten. Dass sie sich so verhalten, kann unterschiedlich motiviert sein

dass die Organisationspraxis diskriminierende Strategien einschloss. Die Strategie der IG Metall bezüglich ihres Arbeitskraftkartells zu untersuchen, übersteigt die Möglichkeiten dieser Dissertation; um sie zu untersuchen, eignen sich vermutlich Tarifverträge als Quelle.

⁴Zur Rolle von EntscheiderInnen vergleiche meine Ausführungen im Theorieteil in Unterkapitel 4.2

und von einem Versicherungsgedanken (gewerkschaftlicher Rechtsschutz, falls arbeitsrechtliche Probleme auftreten) bis zu traditioneller Verbundenheit mit der Gewerkschaft reichen. Dass sich ein Großteil der Mitglieder passiv verhielt, prägte das Stellvertretermodell von Gewerkschaftspolitik: Lösten einige wenige die Probleme stellvertretend, so musste die Mehrheit nicht selbst aktiv werden. „Schuld“ an diesem Modell waren nicht nur die Stellvertreter, es wurde von der Mehrheit gewollt und mitgetragen. Andersherum lud eine Gewerkschaft mit Stellvertretermodell nicht zum Mitmachen ein und marginalisierte bestimmte Gruppen. So gehörten laut Müller-Jentsch (1997: 151) zu den passiven Mitgliedern „das Gros der organisierten Frauen, Ausländer und gering Qualifizierten. Gewerkschaftspolitisch nehmen sie eine Randstellung ein, obwohl die Organisation in Konfliktfällen auch mit ihrer zumindest passiven Loyalität rechnen kann.“

Abbildung 8.1 zeigt den Frauen-, Jugend- und AusländerInnenanteil in der IG Metall in drei ausgewählten Jahren innerhalb meines Untersuchungszeitraums. Alle drei Gruppen stellten Minderheiten dar. Während die Frauen 1972 noch ähnlich minoritär waren wie Jugendliche und AusländerInnen, erhöhte sich ihr Anteil in der Folge stark, liegt aber bis heute (Stand: 2019) unter 20 % (Deutscher Gewerkschaftsbund 2020). Der Anteil der Jugendlichen sank unter 10 %, was gravierender ist als die Abbildung zeigt, denn die Altersgrenze wurde gleichzeitig deutlich angehoben (von 21 auf 27 Jahre). Der Einfluss der AusländerInnen war mit ihrem Anteil um die 10 % der Mitgliedschaft ebenfalls begrenzt.

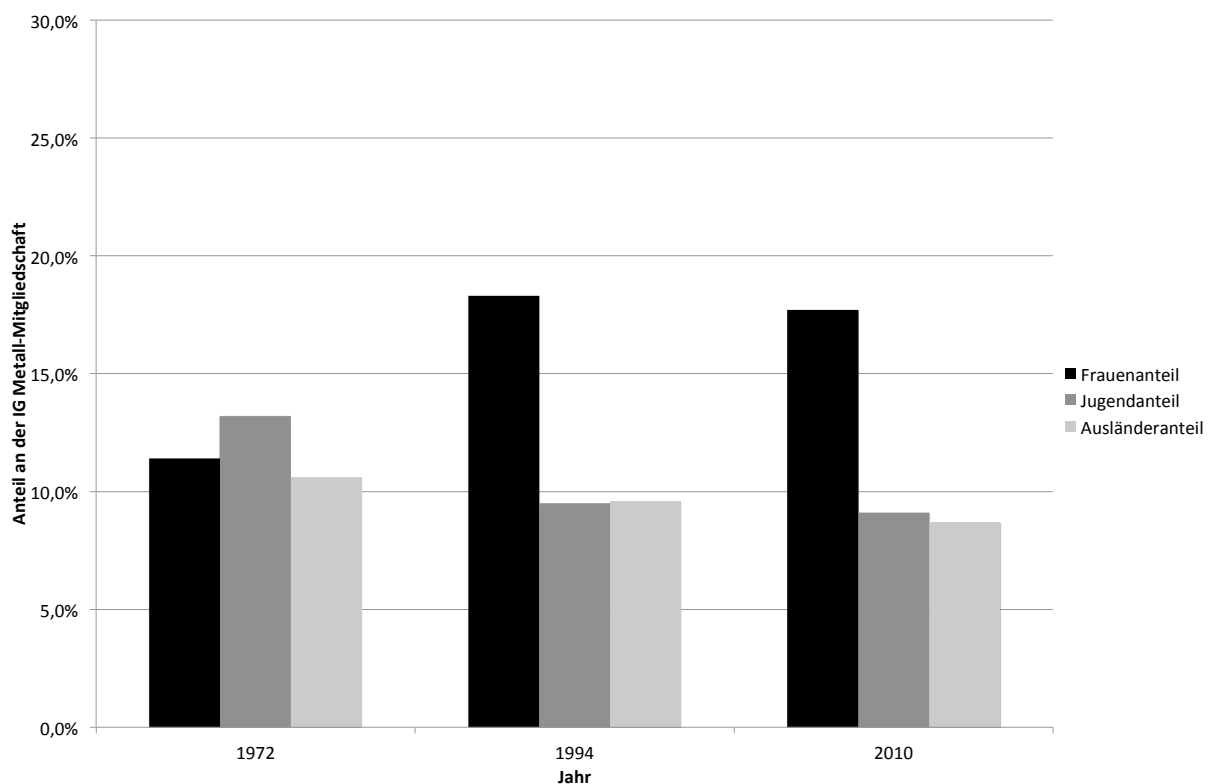


Abbildung 8.1.: Anteil von Frauen, Jugendlichen und AusländerInnen an der Mitgliedschaft der IG Metall in drei ausgewählten Jahren innerhalb meines Untersuchungszeitraums. Jugend war unterschiedlich definiert: 1972: unter 21 Jahren; 1994: unter 25 Jahren; 2010: unter 27 Jahren. Detailliertere Zahlen siehe Tabelle im Anhang A.1

8.1.2. Aktive Mitglieder

Zu den temporär aktiven Mitgliedern der IG Metall liegen mir keine konkreten Daten vor, die auf ihre Gruppenzugehörigkeiten schließen lassen. Laut den Aussagen von Müller-Jentsch (1997: 150) zu deutschen Gewerkschaften allgemein waren die temporär aktiven Mitglieder in der Mehrheit männliche deutsche Fach- und Spezialarbeiter aus Großbetrieben, für die die Zugehörigkeit zur Gewerkschaft mehr oder weniger Bestandteil ihrer Berufsrolle war, und Gruppen engagierter Angestellter.

Ehrenamtliche hatten laut Prott (2014: 286) im Schnitt drei bis vier gewerkschaftliche Mandate, wenige hätten es auf über sechs gebracht. Sie erlangten diese Mandate durch Wahlen. Auf der örtlichen Ebene wählten die Mitglieder ihre RepräsentantInnen für alle Ebenen direkt oder indirekt (Prott 2014: 285). Mehrere Mandate zu haben bedeutete i. d. R. nicht nur zu den selten stattfindenden Konferenzen zu fahren, sondern sich zusätzlich regelmäßig in betrieblichen, örtlichen und bezirklichen Gremien zu engagieren, was Abend- und Wochenendtermine in der Freizeit mit sich brachte. Dass von ehrenamtlichen FunktionärInnen erwartet wurde, dass sie mehrere Mandate übernahmen, ist für meinen Forschungsgegenstand relevant, weil der zeitliche Aufwand erheblich war und dadurch Menschen mit Betreuungs- bzw. Pflegeverpflichtungen im privaten Bereich, wie sie vor allem Frauen betrafen, Vereinbarkeitsprobleme hatten⁵

Vertrauensleute Besser ist die Datenlage bezüglich der Vertrauensleute, die wichtige Bindeglieder zwischen der IG Metall und den Menschen in den Betrieben darstellten.

Laut Prott (2014: 291) verlief die Trennlinie zwischen aktiven und passiven Mitgliedern mitten durch die Gruppe der Vertrauensleute.

Abbildung 8.2 zeigt die Anteile von Jugendlichen, Frauen und AusländerInnen an den Vertrauensleuten in ausgewählten Jahren innerhalb meines Untersuchungszeitraums. Der Frauenanteil unter den Vertrauensleuten lag in allen Jahren unter dem Anteil an der Mitgliedschaft, der AusländerInnenanteil unter den Vertrauensleuten 1976 ebenfalls darunter, danach darüber (vgl. Anhang A.1). Jugendliche waren unter den Vertrauensleuten 1976 deutlich unterrepräsentiert; 1991 und 2012 ist ihr Anteil recht hoch, wobei sich die Zahlen aufgrund der ausgewählten Altersgrenzen schwer vergleichen lassen.

Dass Frauen unter den Vertrauensleuten unterrepräsentiert waren, beschäftigte die IG Metall im Rahmen ihres Gender-Mainstreaming-Projekts. Im 1. Genderbericht der IG Metall hieß es: „Nur jeder achte Vertrauensmann ist eine Frau!“ (IG Metall 2003a: 38). Die bewusst eingesetzte Formulierung zeigt, wie sehr die sprachliche Bezeichnung „Vertrauensmann“ das Bild noch prägte bzw. dass es noch irritierte, wenn eine Frau so eine Position innehatte. Die Institution Vertrauensleute war insgesamt männlich geprägt. So hieß es im 1. Genderbericht weiter: „Die Frauenanteile in Betrieben mit Vertrauenskörper sind durchgängig geringer als im Organisationsdurchschnitt, sowohl bei den Mitgliedern als auch den Beschäftigten. Dies gilt nicht nur für Großunternehmen, sondern auch für kleinere Betriebe.“ (IG Metall 2003a: 38) Vertrauenskörper,

⁵Die Relevanz für die Personengruppe Frauen belegt folgendes Zitat aus einem angenommenen Antrag: „Wir brauchen ein neues Verständnis der traditionell männlichen Tätigkeiten in der IG Metall und in den betrieblichen Interessenvertretungen. Dazu müssen die unsichtbaren Normen, Gepflogenheiten und Erwartungen, die unser Gewerkschaftsleben prägen, sichtbar gemacht werden, wie

- das Klischee des allwissenden Gewerkschaftsfunktionärs
- stets im Dienst sein und kein Privatleben haben und ohne Terminkalender hilflos (...)“ (F1991: E3).

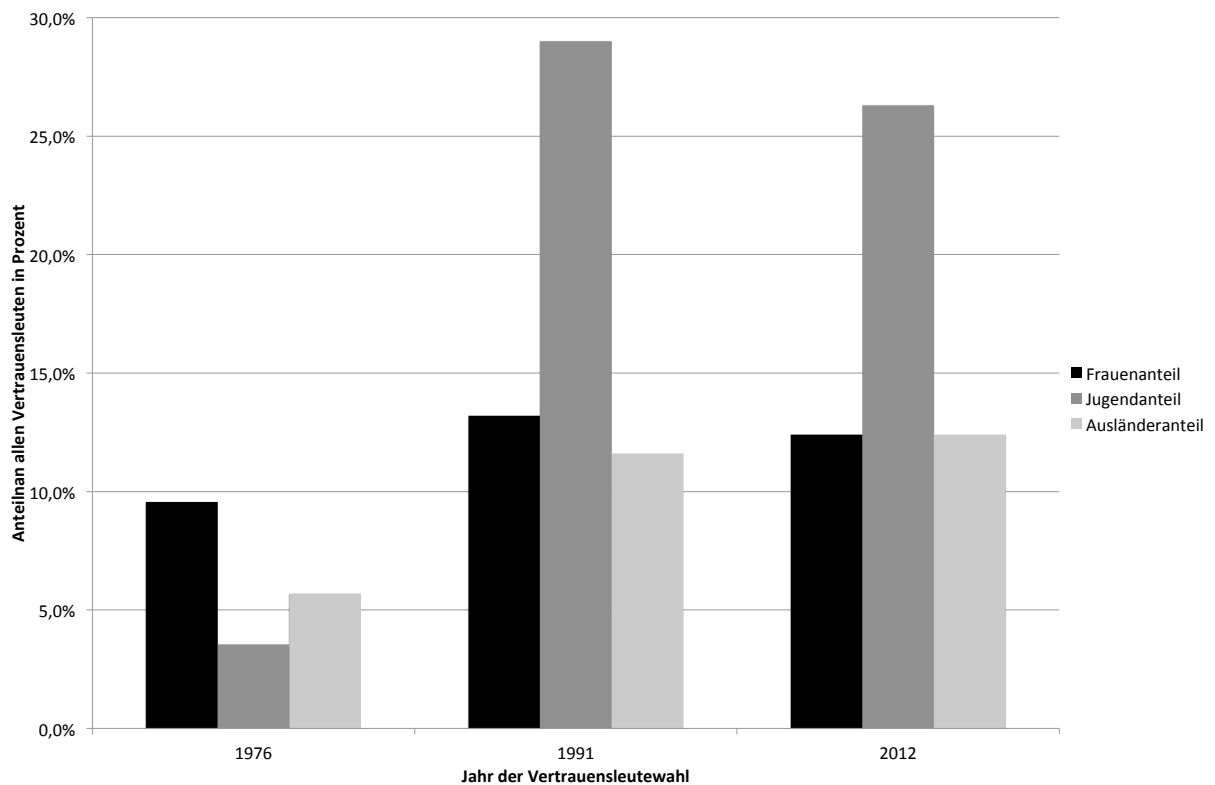


Abbildung 8.2.: Anteil von Jugendlichen, Frauen und AusländerInnen an den Vertrauensleuten der IG Metall. Jugend wurde sehr unterschiedlich definiert: 1976: Unter 21 Jahren 1991: 18–30 Jahre; 2012: Unter 35 Jahre; Quellen: [GB1977–1979]: 436f.; [GB1989–1991]: 510f.; [GB2011–2014]: 140.

	Männeranteil	Frauenanteil
1991	86,9 %	13,1 %
2000	87,2 %	12,8 %
2008	88,4 %	11,6 %

Tabelle 8.1.: Männer- und Frauenanteil an den gewählten Vertrauensleuten der IG Metall nach IG Metall (2003a: 39) und IG Metall (2011a: 16).

die betriebliche Basis der IG Metall-Struktur, waren also etwas für männlich geprägte Bereiche. Interessanterweise scheint es in den VL-Strukturen keine „gläserne Decke“ gegeben zu haben: Unter den Vertrauenskörpervorsitzenden, ihren Stellvertretungen und in den Vertrauenskörperleitungen insgesamt waren Frauen besser repräsentiert als unter den Vertrauensleuten insgesamt (IG Metall 2003a: 38). In den 1990er und 2000er Jahren verschlechterte sich der Frauenanteil unter Vertrauensleuten, wie Tabelle 8.1 zeigt. Aus intersektionaler Perspektive ist interessant, dass bei den ausländischen Vertrauensleuten der Frauenanteil nur bei 7,5 % lag, also noch deutlich geringer war als unter allen Vertrauensleuten (IG Metall 2011a: 16).

Betriebsratsmitglieder Obwohl die Vertrauensleute die eigentlichen GewerkschaftsvertreterInnen im Betrieb waren, schätzten einige GewerkschaftsforscherInnen den Einfluss der Betriebsratsmitglieder als höher ein.⁶

Welche gruppenspezifische Relevanz hat es, dass Betriebsratsmitglieder in der IG Metall so wichtig waren? Das Betriebsverfassungsgesetz enthielt gruppenspezifische Regelungen, die dar-

⁶Vgl. Prott (2014: 295), Müller-Jentsch (1997: 148) und Bergmann (1979: 215f.).

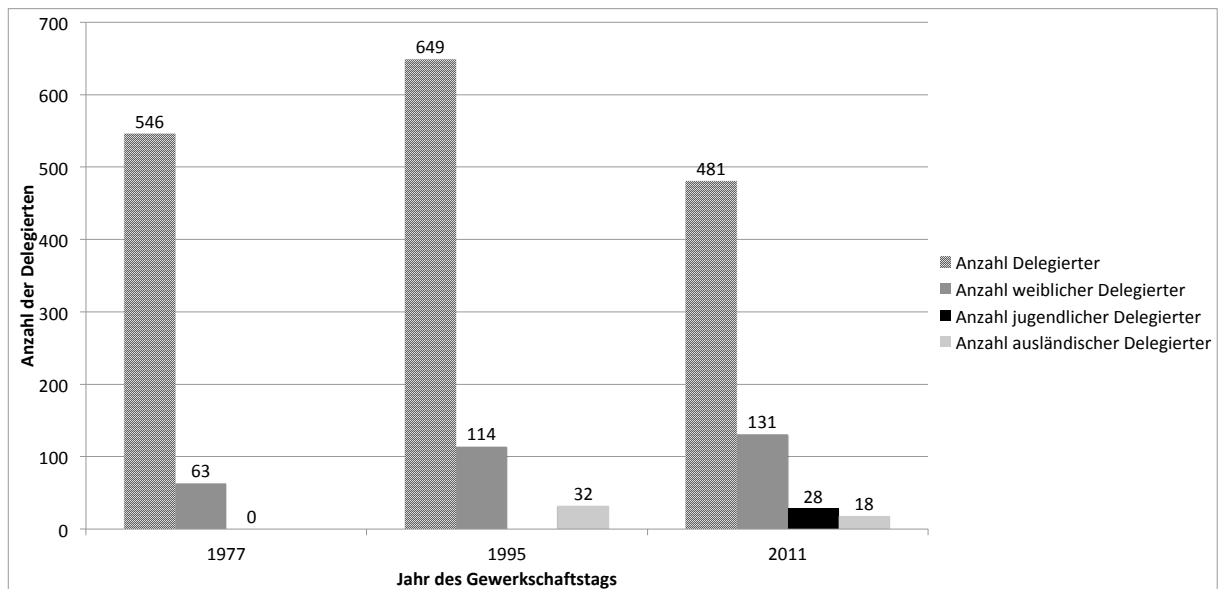


Abbildung 8.3.: Anteil von Frauen, Jugendlichen und AusländerInnen an den Delegierten der IG Metall-Gewerkschaftstage in drei ausgewählten Jahren innerhalb meines Untersuchungszeitraums. Eigene Darstellung, Quellen: [GT1977](#); [GT1995](#); [GT2011](#).

über in die IG Metall wirkten. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 ermöglichte es erst, dass Menschen ohne deutschen Pass in Betriebsräte gewählt werden konnten ([Matziari 2014](#): 138–142). Vorher übertrug sich also ihre Nicht-Repräsentanz in den Betriebsräten in eine Unterrepräsentanz in der IG Metall. Dieselbe Reform stärkte die Rechte von Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen ([Andresen 2016](#): 230–238). Das aktivierte viele Jugendliche und bot ihnen einen Einstieg in die Betriebsratsarbeit. Das Betriebsverfassungsgesetz hat mit der Sondervertretung von Jugendlichen und Auszubildenden einen positiven Effekt in die IG Metall hinein. Seit dem Jahr 2001 muss schließlich bei Betriebsratswahlen das Minderheitengeschlecht entsprechend dem Anteil in der Belegschaft repräsentiert sein ([Kittner und Deinert 2018](#): 585f.). Dies bedeutet in der männerdominierten Metallindustrie faktisch Frauenförderung, was sich ebenfalls in die IG Metall übersetzte.

Delegierte zu Gewerkschaftstagen Das höchste Organ der IG Metall ist der Gewerkschaftstag, weshalb die Delegierten zu den Gewerkschaftstagen besonders viel entscheiden konnten. Wie Abbildung [8.3](#) zeigt, bildeten erwachsene männliche Deutsche die absolute Mehrheit auf den Gewerkschaftstagen. Besonders wenig Jugendliche, Frauen und Ausländer nahmen in den frühen Jahren teil, ihr Anteil stieg im Zeitverlauf deutlich an. Trotzdem stellten erwachsene männliche Deutsche noch 2011 über 60% der Delegierten und damit die absolute Mehrheit, wenn nicht sogar eine Zweidrittelmehrheit auf den Gewerkschaftstagen.

Frauen waren von Anfang der 1970er bis Mitte der 1980er Jahre unter den Gewerkschaftstagsdelegierten im Vergleich zu ihrem Anteil an der Mitgliedschaft unterrepräsentiert, danach (mit Ausnahme des Jahres 1995) überrepräsentiert.⁷ Jugendliche waren bei allen Gewerkschaftstagen, zu denen mir vergleichbare Zahlen vorliegen⁸, unterrepräsentiert; AusländerInnen ebenso.⁹

⁷Das belegen eigene Berechnungen aus den Zahlen der Mandatsprüfungskommissionen verglichen mit den Mitgliederzahlen.

⁸Das waren die Jahre 1977, 1980, 2007, 2011 und 2015.

⁹Das waren die Jahre 1986 und 1992 bis 2015.

Die Wahl von FunktionärInnen Satzung und Richtlinien reglementierten die Wahl von FunktionärInnen. Alles ging von den Mitgliedern aus, die in Wahlbezirken geheim ihre Delegierten wählten (Satzung 2020; §§ 14, 15, 20). Die Satzung regelte relativ wenige Details der Wahlen und räumte den amtierenden Gremien, insbesondere dem Vorstand, beträchtliche Handlungsspielräume ein.

Es wurde also deutlich: Frauen, Jugendliche und ImmigrantInnen stellten unter den aktiven Mitgliedern Minderheiten. Sie waren teilweise im Vergleich zu ihrem Anteil an der Mitgliedschaft überrepräsentiert, wobei es starke Unterschiede zwischen den Gruppen und im Zeitverlauf gab. Frauen waren zwar seit es die Quote gab im obersten Organ, dem Gewerkschaftstag, und in den Vertrauenskörperleitungen stärker repräsentiert als in der Mitgliedschaft, blieben aber auf den Status einer starken Minderheit beschränkt. Die zeitintensiven Engagementformen wie die Vertrauensleutarbeit scheinen für sie ein besonderes Problem dargestellt zu haben, möglicherweise aufgrund von Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen. Bei Jugendlichen und ImmigrantInnen war es genau umgekehrt: Obwohl sie sich überdurchschnittlich an den basisnahen, zeitintensiven Aktivitäten beteiligten, blieben sie auf den Gewerkschaftstagen deutlich unterrepräsentiert. Das verweist auf eine „gläserne Decke“. Selbst als starke Minderheit abgebildet zu werden, wurde bei ihnen nicht wie bei den Frauen durch eine Quote sichergestellt.

8.1.3. Hauptamtliche

In der IG Metall gab es unterschiedliche Arten von Hauptamtlichen. Die meisten waren bei der Gewerkschaft abhängig beschäftigt. Besonders mächtige Positionen wurden von gewählten Hauptamtlichen bekleidet, so der geschäftsführende Vorstand und die Spitze der örtlichen Struktur. Die angestellten IG Metall-Beschäftigten waren entweder politisch tätige GewerkschaftssekretärInnen oder Verwaltungsangestellte.

Für Gruppenrepräsentation spielten Hauptamtliche eine Rolle, weil es für die Gruppenstrukturen bzw. -themen zuständige Hauptamtliche gab, so für Jugendarbeit, Frauenarbeit und Ausländer-/Migrationsarbeit. Die Personalressourcen waren allerdings sehr unterschiedlich verteilt. Für den Jugendbereich gab es so genannte JugendsekretärInnen, also GewerkschaftssekretärInnen mit einer ausschließlichen Zuständigkeit für Jugend, in der Fläche. Für Frauen und ImmigrantInnen gab es das nicht. Für sie waren auf örtlicher Ebene i. d. R. GewerkschaftssekretärInnen zuständig, die noch weitere Aufgaben hatten. Nur auf der Bundesebene arbeiteten für sie ausschließlich tätige Hauptamtliche.¹⁰

Wie wurden hauptamtliche GewerkschafterInnen rekrutiert und eingestellt? Die meisten wurden als ArbeitnehmerInnen durch den Apparat eingestellt, wobei die Personalhoheit beim Vorstand und den Ortsvorständen lag (Satzung 2020; § 18 d bzw. § 14 Nr. 4 a). Oft wurden frühere ehrenamtliche AktivistInnen zu GewerkschaftssekretärInnen (Prott 2014; 286). Ein wichtiger

¹⁰ Dass es für die Jugend großzügigere Personalressourcen gab, hängt auch damit zusammen, dass dafür staatliche Fördergelder über den Kinder- und Jugendplan („KJP-Mittel“) bezogen werden konnten, vgl. Fußnote 33. Die häufigen und scharfen Debatten auf Jugendkonferenzen um die Ausstattung der örtlichen IG Metall-Gliederungen mit JugendsekretärInnen belegen, dass diese zumindest zeitweise relativ flächendeckend ausgestattet waren und wie relevant das für die JugendfunktionärInnen war. Auch die personellen Ressourcen in den jeweiligen Vorstandsabteilungen wurden auf den entsprechenden Konferenzen thematisiert. Vgl. z. B. J1951; Antrag; J1960; A7; J1968; A11 J1977; B5; J1995; A1, A3; J1999; A1; J2003; A1 J2007; Redebeiträge auf S. 33, 44f., 160, 173; J2011; Redebeitrag auf S. 86; J2015; Redebeitrag auf S. 67; F1956; A27; F1979; A116; F1988; A11; F1995; A5, A6, A7, A11; F1999; A27, A29, A32, A39; A1986; A128; A1989; A99; A1999; I3/1.

Einstieg war die Funktion als JugendsekretärIn (IG Metall 2019b: 40), wobei überwiegend Personen als solche eingestellt wurden, die selbst noch jung waren. Seit dem Jahr 2000 bildet die IG Metall zukünftige Hauptamtliche im politischen Bereich in einem Traineeprogramm aus (Banos und Gröbel 2008: 124f.). Laut Banos und Gröbel (2008: 124f.) wurde es „mit dem erklärten Ziel ‚Die IG Metall muss jünger und weiblicher werden‘ aus der Taufe gehoben“.

Angehörige sozialer Gruppen können repräsentiert werden, indem Hauptamtliche ihnen ähneln. Pitkin nannte das „deskriptive Repräsentation“ (vgl. Abschnitt 2.1). Luhmann erklärte das damit, dass EntscheiderInnen alles in die Entscheidungen einbringen, was sie persönlich mitbringen und nicht nur einzelne Komponenten ihrer Person (vgl. Unterkapitel 4.2). Sie bringen z. B. Unterdrückungserfahrungen ein, die konstitutiv für ihre soziale Gruppe sind. Inwieweit ähnelten die GewerkschaftssekretärInnen also den Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen in der Mitgliedschaft der IG Metall?

Wie Abbildung 8.4 zeigt, gab es in der IG Metall zwar viele weibliche Beschäftigte, sie arbeiteten jedoch hauptsächlich in der Verwaltung, während der politische Bereich und die Führungspositionen ganz überwiegend durch Männer besetzt waren. Die Abbildung zeigt die Geschlechterverhältnisse von 2003 – vorher war der Gender Gap noch größer. Im Genderbericht hieß es: „Seit 1989 hat sich der Frauenanteil der Beschäftigten im politischen Bereich der IG Metall von 11,5 auf 20,2 Prozent in 2002 nahezu verdoppelt.“ (IG Metall 2003a: 11) Der Frauenanteil an den politischen GewerkschaftssekretärInnen liege seit 2001 über dem Frauenanteil in der Mitgliedschaft (IG Metall 2003a: 11).¹¹ Unter den Führungskräften habe sich der Frauenanteil stark erhöht, 1989 habe es nur eine weibliche 1. Bevollmächtigte gegeben, er liege aber immer noch bei nur 10,6 %, was deutlich unter dem Anteil an der Mitgliedschaft war (IG Metall 2003a: 11f.).

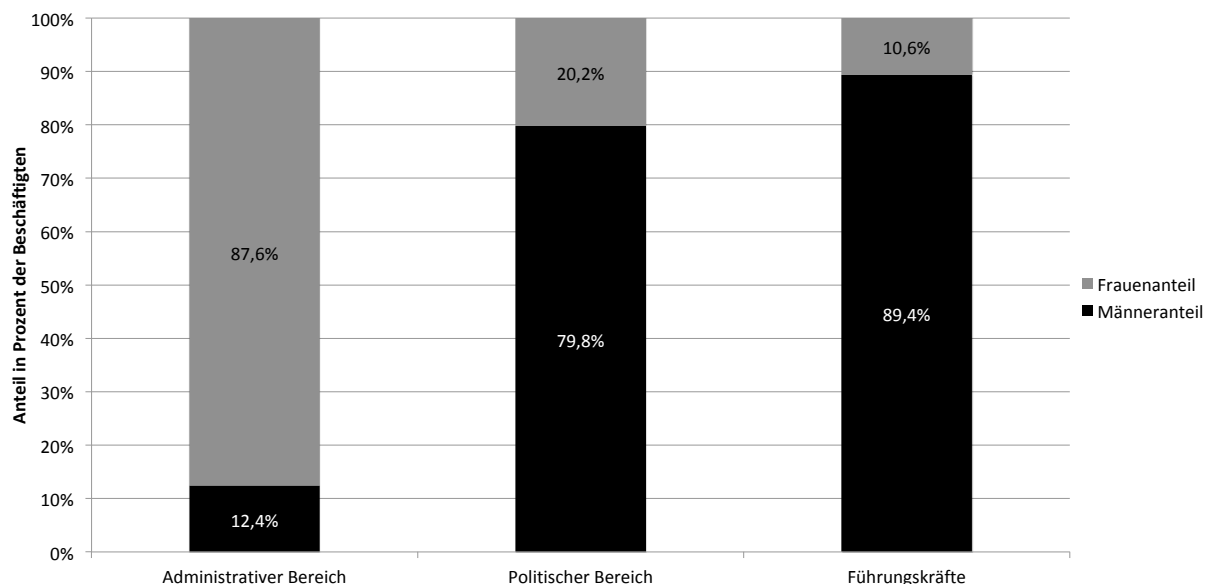


Abbildung 8.4.: Frauen- und Männeranteile unter Hauptamtlichen der IG Metall in unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Quelle: IG Metall (2003a: 12).

Zahlen über GewerkschaftssekretärInnen mit Migrationshintergrund lieferten Karahasan und Öztürk (1994: 288). Sie zählten 23 „nichtdeutsche“ SekretärInnen,¹² was gemessen an der Anzahl

¹¹Der Frauenanteil an der Mitgliedschaft lag 2002 bei 18,7 %, vgl. Tabelle A.1.

¹²Sie spezifizierten nicht, was damit gemeint war. Ich gehe davon aus, dass sie sich an der Nationalität orientierten. Die Beitrittserklärung der IG Metall fragte die Nationalität in einem Pflichtfeld ab (IG Metall 2020a) und ich gehe davon aus, dass diese in der Mitgliederdatenbank der IG Metall erfasst wurde und Karahasan und Öztürk

politischer GewerkschaftssekretärInnen insgesamt einen Anteil von ca. 2,1 % darstellte (GB1992–1994: 251) – gerechnet wurde mit der Zahl von 1994. Zum Vergleich: Der AusländerInnenanteil an der IG Metall-Mitgliedschaft betrug 1994 9,6 %.¹³ AusländerInnen waren unter den politischen SekretärInnen also deutlich unterrepräsentiert. Laut Karahasan und Öztürk (1994: 288) hatte sich die Zahl nichtdeutscher politischer GewerkschaftssekretärInnen seit Mitte der 1980er Jahre fast verdoppelt.

Differenzierte Zahlen zum Alter von Hauptamtlichen lagen mir leider nicht vor. Die Geschäftsberichte wiesen teilweise das Alter der IG Metall-Beschäftigten aus, allerdings nicht differenziert nach Positionen bzw. Hierarchie. Für 1994 ist z. B. bekannt, dass von 3.037 IG Metall-Beschäftigten 1.106 zwischen 26 und 40 Jahre alt waren (entspricht 36,4 %) und 70 unter 25 Jahren (entspricht 2,3 %) (GB1992–1994: 249). Ein Geschäftsbericht gab an, dass es 1999 27 politisch tätige Hauptamtliche unter 30 Jahren gab und 2002 33 (GB1999–2002: 168). Unter den Hauptamtlichen gab es also durchaus junge Menschen, was dazu passt, dass der Einstieg über Jugendarbeit ein typischer Einstieg in die Hauptamtlichkeit war. Allerdings sagen diese Zahlen nichts darüber aus, auf welchen Positionen die jungen Beschäftigten arbeiteten. Zu vermuten ist, dass wichtige Positionen in der Gewerkschaftsspitze und vor Ort eher mit älteren, erfahreneren KollegInnen besetzt wurden.

Insgesamt ist festzustellen, dass es zwar junge, weibliche und migrantische Hauptamtliche gab, dass aber eine „gläserne Decke“ bewirkte, dass auf den oberen Positionen vor allem alte weiße Männer anzutreffen waren, wie ich im nächsten Abschnitt zeigen werde.

Zumindest für Frauen und ImmigrantInnen wurde die Repräsentation unter Hauptamtlichen im Zeitverlauf verbessert. Wie kam es dazu? In den folgenden Kapiteln kann ich nachweisen, dass Frauen und vor allem ImmigrantInnen auf den Personengruppenkonferenzen häufig forderten, ihre Repräsentation unter Hauptamtlichen zu verbessern.¹⁴ Zusätzlich zu diesen Forderungen wurden Förderpläne als konkretes Instrument vorgeschlagen und durchgesetzt. Für Frauen unterstrichen Banos und Gröbel (2008: 121) deren Relevanz: „Bereits 1986 erstritten die IG-Metall-Frauen für den sog. politischen Bereich einen Frauenförderplan mit jährlicher Berichtspflicht des Personalwesens an Vorstand und Beirat.“¹⁵ Banos und Gröbel (2008: 121) brachten die Entwicklung der Frauenanteile unter Hauptamtlichen mit einer Bestimmung der Satzung in Verbindung, nämlich: „Seit mehr als einem Jahrzehnt findet sich das Postulat für die aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft an herausragender Stelle in der Satzung der IG Metall (§ 2).“ Die Richtlinie „Frauen- und Gleichstellungspolitik“ und der Beschluss zu Gender Mainstreaming seien ebenfalls für die Personalpolitik der IG Metall von Bedeutung (Banos und Gröbel 2008: 121). Die von den Frauen durchgesetzten Formulierungen wirkten also nicht nur im ehrenamtlichen Bereich, sondern auch auf die Rekrutierung von Hauptamtlichen.

Um die Erhöhung des Frauenanteils praktisch umzusetzen, spielte das Traineeprogramm der IG Metall laut Banos und Gröbel (2008: 124f.) eine wichtige Rolle. Außerdem erkannte die IG Metall die Bedeutung des Themas Work-Life-Balance und versuchte, im Alltag entsprechende Erleichterungen zu schaffen (z. B. durch ein Kinderferienprogramm, die Verbreitung hilfreicher

als Gewerkschaftssekretäre Zugriff auf diese Daten hatten.

¹³Siehe Tabelle A.1 im Anhang.

¹⁴Siehe Kapitel 10 und 11.

¹⁵Die ImmigrantInnen forderten ebenfalls ein Förderprogramm, welches auf mehr ausländische Hauptamtliche zielte (A1989: A103).

Informationen und Gesundheitsseminare) (Banos und Gröbel 2008: 123f.).

8.1.4. Gewerkschaftsspitze

Die besonders wichtigen Posten der IG Metall fanden sich im geschäftsführenden Vorstand und im Vorstand insgesamt, ferner im Beirat.¹⁶ Protz (2014: 286) bestätigte, dass in den geschäftsführenden Vorstand i. d. R. Hauptamtliche gewählt wurden, und hauptamtlich wurde, wer vorher AktivistIn war. Wegen dieses Rekrutierungswegs war es für Gruppen strategisch wichtig, dass es Hauptamtliche gab, die der eigenen Gruppe angehörten. Laut Müller-Jentsch (1997: 147) waren Abwahlen aus erreichten Führungspositionen eine seltene Ausnahme. Der geschäftsführende Vorstand bestand aus Hauptamtlichen.

Wie lief das Wahlprozedere, durch das sich dieser IG Metall-typische Rekrutierungsweg realisierte? Der Vorstand wurde vom Gewerkschaftstag gewählt.¹⁷

Wie oben schon ausgeführt, ist es für die Angehörigen sozialer Gruppen von Vorteil, wenn die EntscheiderInnen ihnen ähneln. Den Angehörigen welcher Gruppen ähnelten die EntscheiderInnen an der Spitze der IG Metall? Daten darüber zu erheben, wie alt FunktionärInnen aus der Gewerkschaftsspitze waren und insbesondere, ob sie einen Migrationshintergrund hatten, hat die Möglichkeiten dieser Dissertation überschritten. Erfasst werden konnte das Geschlecht der Vorstandsmitglieder.

Wie in Abbildung 8.5 zu sehen ist, waren Frauen im Vorstand der IG Metall in allen Phasen meiner Untersuchung deutlich in der Minderheit, allerdings bei tendenziell steigendem Anteil. Der Frauenanteil unter den geschäftsführenden (also hauptamtlichen) Vorstandsmitgliedern lag geringfügig höher als unter den ehrenamtlichen.

Neben den Daten zum Geschlecht habe ich die Fotos der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder und ihre Namen aus den Protokollen der Gewerkschaftstage herangezogen. Migrationshintergrund und Alter können an ihnen nicht klar abgelesen werden, so dass sich keine statistische Auswertung erstellen lässt. Ich kann nur meine subjektive Einschätzung geben, nach der der Eindruck entsteht, dass die überwiegende Mehrheit der abgebildeten geschäftsführenden Vorstandsmitglieder als alte weiße Männer abgebildet wurde, zählt man die mittelalten weißen Männer mit sind es noch mehr.¹⁸ Ein Erfahrungshintergrund als alter weißer Mann beeinflusst Entscheidungen und lässt sie andere sein, als wenn mehr Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen entschieden hätten. Wenn die von der IG Metall publizierten Fotos den Eindruck erwecken, die überwiegende Mehrheit der entscheidenden Personen in der IG Metall habe einen solchen Erfahrungshintergrund, ist davon auszugehen, dass das eine Wirkung auf die BetrachterInnen hatte. Auch wenn möglicherweise einige der weißen Männer einen nicht sichtbaren Migrationshintergrund hatten, wussten z. B. Menschen mit dunkler Haut, dass den Vorstandsmitgliedern die Erfahrung fehlte, wie es sich anfühlt, als Mensch mit dunkler Hautfarbe rassistisch diskriminiert zu werden.

¹⁶Zu den Strukturen, die den Vorstand so mächtig machten, siehe Abschnitt 8.2.2

¹⁷Vgl. Satzung 1951; § 26; Satzung 1972; § 26; Satzung 1992; § 18; Satzung 2016; § 18 und Satzung 2020; § 18.

¹⁸Ausgewertet habe ich folgende Dokumente: GT1968; GT1971–72; GT1974; GT1977; GT1980; GT1983; GT1986; GT1992; GT1995; GT2003; GT2007; GT2011 und GT2015

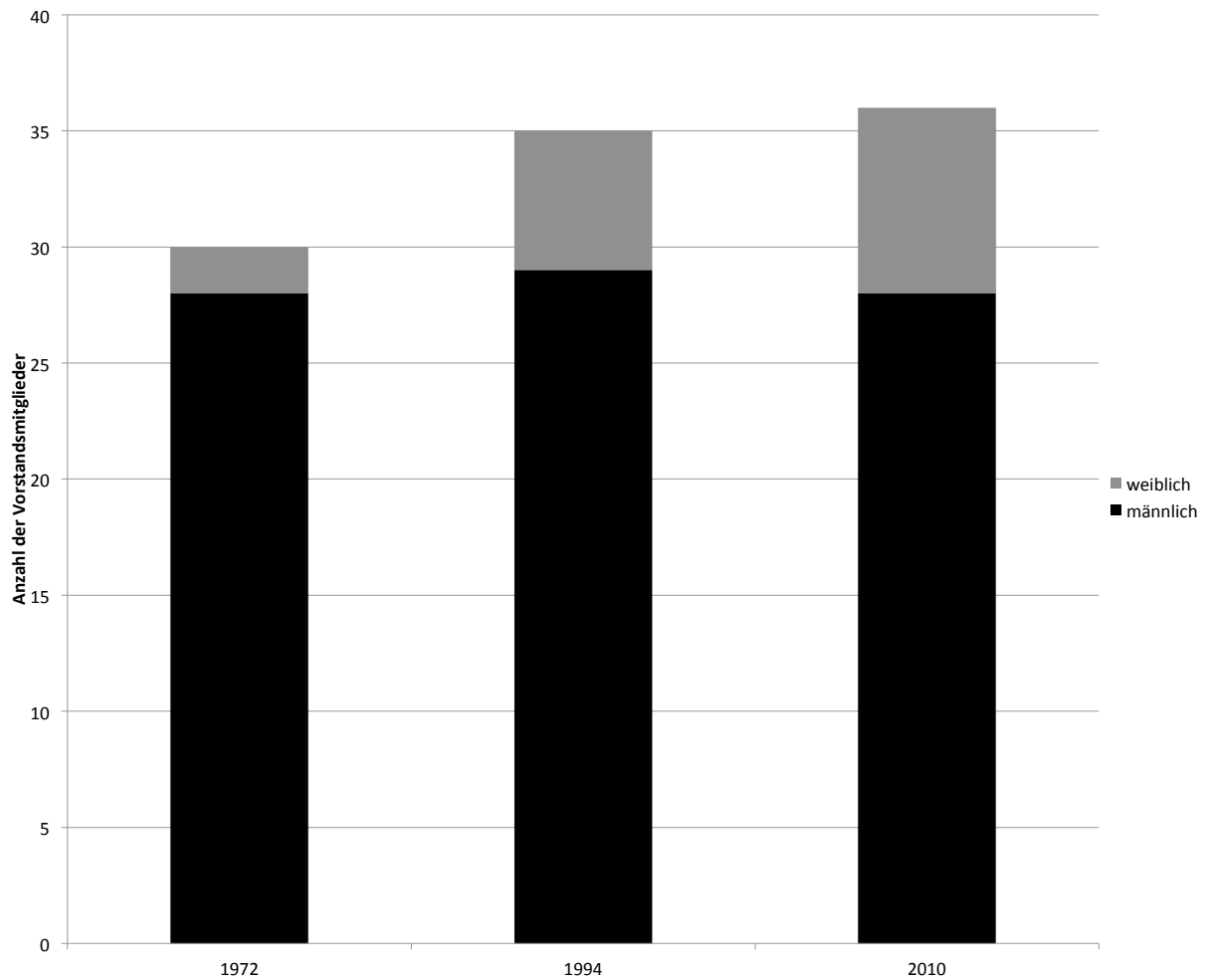


Abbildung 8.5.: Vorstandsmitglieder der IG Metall nach Geschlecht in drei ausgewählten Jahren innerhalb meines Untersuchungszeitraums. Geschäftsführende und ehrenamtliche Vorstandsmitglieder addiert. Eigene Darstellung nach eigener Berechnung anhand der Vornamen. Benutzte Quellen: [GT1971-72](#); [GB1992-1994](#); [GB2007-2010](#).

8.1.5. Zwischenfazit: EntscheiderInnen waren überwiegend erwachsene männliche Deutsche

Erwachsenen männliche Deutsche dominierten die IG Metall auf allen Ebenen. Dass sie unter den IG Metall-Mitgliedern, den aktiven Mitgliedern, den GewerkschaftssekretärInnen und der Gewerkschaftsspitze jeweils die Mehrheit stellten, prägte alle Entscheidungen in der IG Metall. Die Rekrutierung neuer EntscheiderInnen wurde ebenfalls davon beeinflusst.

Ich werde noch zeigen, dass gruppenspezifische Regelungen zur Personalauswahl existierten. Sie mussten eingeführt werden, weil vorher die erwachsenen männlichen Deutschen extrem dominierten. Trotz dieser Regelungen dominieren erwachsene männliche Deutsche bis heute die IG Metall.

Auf eine Besonderheit von Jugendlichen möchte ich hinweisen: Die Gewerkschaftsjugend fungierte immer als Nachwuchs für die Gesamtorganisation. Laut [Klecha \(2010: 16\)](#) verliefen die Karrieren in den Gewerkschaften nach einem Muster, zu dem die Jugendarbeit gehörte: „Von der Mitwirkung in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen über einige Zwischenstationen (vor allem gewerkschaftliche Weiterbildungen, Hochschule für Wirtschaft und Politik, Mitwirkung in

der Bildungsarbeit) mündete die Laufbahn in der Regel in eine hauptamtliche Tätigkeit.“ Laut Dörre (2006: 19ff., zit. nach Klecha 2010: 16) habe dieser Karriereverlauf zu einer „Kollektividentität“ mit einer gemeinsamen Art der Gesellschaftsanalyse als Grundlage des politischen Handelns geführt. Klecha (2010: 16) nahm deswegen bezugnehmend auf Prott/Keller an, dass gewerkschaftliche Jugendarbeit für die weitere Karriere „Schlüsselerlebnisse“ produziert. Er untersuchte die IG Metall und kam zu dem Schluss: „Im historischen Ablauf der Geschichte der IG Metall-Jugend entwickeln sich mit der **Wirtschaftswundergeneration** und der **Generation im Aufbruch und Protest** Generationseinheiten, die als politische Generation in den folgenden Jahren als Funktionsträger für und mit den Gewerkschaften wirken. Vorwiegend nach 1983 können fast alle Vorstandsmitglieder der IG Metall auf teilweise sehr umfangreiche Aktivitäten in der Jugendarbeit der IG Metall zurückblicken.“ (Klecha 2010: 259 – Hervorhebung im Original)¹⁹ In der IG Metall aktive Jugendliche waren damit zwar als Jugendliche unterrepräsentiert, konnten aber teilweise im weiteren Karriereverlauf auf einen Machtzuwachs hoffen, insbesondere wenn sie deutsch und männlich waren.

8.2. Einheit als organisationspolitischer Leitwert der IG Metall

Einheit war bei allen DGB-Gewerkschaften nach 1945 der zentrale organisationspolitische Leitwert, so auch bei der IG Metall. Er drückte sich in einer zentralistischen Organisationsstruktur und im Umgang mit sozialen Gruppen aus.²⁰

8.2.1. Ein allgemeines Mitgliederinteresse wurde konstruiert und durch die „allgemeinen“ (unmarkierten) Gremien repräsentiert

Man könnte annehmen, dass eine Gewerkschaft in ihrer Satzung spezifiziert, wer genau ihre Zielgruppe ist, sich beispielsweise als Klassen- oder ArbeiterInnenorganisation definiert. Die IG Metall-Satzung tut das nicht, sondern richtet sich an ihren Mitgliedern aus, ohne zu sagen, wer das ist.

Auf dem Gewerkschaftstag 1960 wurde viel über die Einheitsgewerkschaft gesprochen; das Protokoll ist eine gute Quelle dafür, was darunter verstanden wurde. In einem Redebeitrag brachte der IG Metall-Vorsitzende Otto Brenner den Arbeitnehmerbegriff in Stellung, um die Trennung in Arbeiter und Angestellte zu überbrücken (GT1960: 240–242). Er betonte – wie die Satzung – vor allem den Status als Gewerkschaftsmitglied. Weniger auf Mitgliedschaft fokussiert war Willi Bleicher, DGB-Vorsitzender und Gastredner auf dem Gewerkschaftstag. Als Basis und Entscheider der Einheitsgewerkschaft sah er die (d. h. alle) „Arbeiter, Angestellten und Beamten“ – er nutzte nur die männliche Form (GT1960: 49). Beide Gewerkschaftsvorsitzenden thematisierten folgende Spaltungslinien: Konfession, politische Einstellung, Parteizugehörigkeit bzw. -anhängerschaft und die Trennung in Arbeiter und Angestellte, die auf körperliche bzw. geistige Tätigkeit, Bewusstseinsunterschiede und staatlich gewährte Sonderrechte zurückgeführt wurde. Spaltungen nach Geschlecht, Alter oder Herkunft erwähnten sie im Kontext der Einheitsgewerkschaft nicht (GT1960: 49, 86, 240–242).

¹⁹In den 1990er Jahren veränderten sich die Karrierezugänge für Hauptamtliche – diese Einschätzung teilte Klecha (Klecha 2010: 16).

²⁰Zum Diskurs um „Einheitsgewerkschaft“ vgl. Fülberth (2015), Deppe (2015), Deppe (1982), Deppe (1981) und Müller und Pickshaus (1982).

Den Stellenwert der Einheit in gewerkschaftlichen Programmen beschrieb Müller-Jentsch (1997: 153): „Den Programminhalten selbst liegt eine für die handelnden Akteure (Funktionäre, Aktivisten) mehr oder weniger verbindliche Interpretation der (vereinheitlichten, verallgemeinerten) Arbeitnehmerinteressen im Kontext der gesellschaftlichen Verhältnisse zugrunde.“ Er vertrat die Position, die Programmatik von Einheitsgewerkschaften stehe unter dem Gebot, „daß die über die Basisinteressen hinausgehenden Ziele nicht die Einheit der Organisation gefährden.“ (Müller-Jentsch 1997: 153) Das spiegelt sich bis heute in den Aufgaben und Zielen in der IG Metall-Satzung wider.

Sehr interessant ist, was Brenner aus dem Einheitsgedanken ableitete: „Wir wissen sehr wohl – und ich spreche es hier bewußt aus –, daß Einheit verpflichtet! Sie verpflichtet den einzelnen genau so wie die Gesamtorganisation.“ (GT1960: 86) Brenner wusste, dass Zugeständnisse nötig waren, damit alle bei der Einheitsgewerkschaft mitmachten. Die Zugeständnisse sollten allerdings möglichst geräuschlos erfolgen. Interne Konflikte sah er negativ und wollte sie reduzieren: „Spannungen und Reibungen der verschiedenen Richtungen hat es gegeben und gibt es auch heute. Aber sie finden sich ja auch unter den Mitgliedern ein und derselben Partei. Wir wollen jedenfalls alles tun, um sie auf ein Mindestmaß zu beschränken.“ (GT1960: 86) Obwohl es in beiden Zitaten nicht um Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen ging, sondern um die sich in der DAG autonom organisierenden Angestellten, werfen diese Zitate ein Licht auf die paternalistische Sicht, als Gesamtorganisation dafür Verantwortung zu zeigen, „Sonderinteressen“ abzudecken.²¹ Das Abdecken der „Sonderinteressen“ war dabei ambivalent: Einerseits wurden Interessen befriedigt, d. h. für die Betroffenen gab es eine positive Wirkung. Andererseits wurden ihre Interessen eingeehgt, so dass ihnen entzogen wurde, ob und wie sie befriedigt wurden. Wer sollte die Verantwortung dafür tragen? Antwort: die einheitliche Führung der Gesamtorganisation, repräsentiert durch die allgemeinen Gremien der IG Metall. Sie waren als Repräsentantinnen aller Mitglieder konzipiert, die konfliktfrei alle Bedürfnisse verantwortungsvoll berücksichtigten.

8.2.2. Der zentralistische Aufbau der IG Metall

Die IG Metall war in meinem Untersuchungszeitraum zentralistisch aufgebaut. Der Vorstand verfügte über weitreichende Kontrollrechte und einen Apparat, um sie zu nutzen. Die Struktur der IG Metall bestimmten einerseits ein in der Satzung vorgegebener offizieller Aufbau, andererseits informelle Strukturen. Formal war die IG Metall demokratisch aufgebaut mit Wahlen von unten nach oben. Sie gliederte sich in drei geografische Ebenen: Bundesgebiet²², Bezirke, örtliche Ebene.²³ Wie Asshoff (2014: 274) formulierte, hatte die IG Metall allerdings keinen „von unten nach oben durchgängigen Repräsentations- und Delegationsmodus“.

Die IG Metall unterschied zwischen Gremien der Willensbildung und der Umsetzung. Der Willensbildung dienten insbesondere große Konferenzen, die nur alle zwei bis fünf Jahre tagten und an denen eine auf Bundesebene i. d. R. dreistellige Zahl von Delegierten beteiligt war (z. B. am Gewerkschaftstag und den bundesweiten Personengruppenkonferenzen). Die Konferenzen waren

²¹Bezüglich „Sonderinteressen“ äußerte sich Brenner widersprüchlich. Einerseits sagte er (GT1960: 240–242): „Wir sind davon überzeugt, daß es im Grunde keinerlei Sonderinteressen gibt, die eine selbständige Angestelltenorganisation rechtfertigen.“ Im Zusammenhang mit der aus der Einheit resultierenden Verpflichtung sagte er aber (GT1960: 86): „Wir wollen uns aufgeschlossen zeigen gegenüber bestimmten Wünschen, selbst wenn sie nicht immer im Handumdrehen realisierbar sind.“

²²Zunächst war die von mir untersuchte Organisation IG Metall nur in Westdeutschland vertreten, nach der Wiedervereinigung in ganz Deutschland.

²³Sehr wichtig war die betriebliche Ebene, auf der allerdings nicht alle Strukturen abgebildet waren.

etwas Besonderes; die Delegierten trafen nicht ständig aufeinander, hatten keinen gemeinsamen Arbeitszusammenhang. Davon unterschieden sich die Ausschüsse und Vorstände, die mehrmals im Jahr tagten und dafür verantwortlich waren, die Konferenzbeschlüsse umzusetzen. An den Umsetzungsgremien beteiligten sich sehr viel weniger Menschen; sie können als haupt- oder ehrenamtliche FunktionärInnen bezeichnet werden. Schließlich arbeitete der hauptamtliche Apparat täglich auf der operativen Ebene.

Insgesamt bescheinigte die Gewerkschaftsforschung der IG Metall Zentralismus und ein Übergewicht des Vorstands, z. B. Müller-Jentsch (1997: 147).

Insbesondere häuften sich Kompetenzen beim Vorstand: „Als zentrales Exekutivorgan trifft er alle **personellen** Entscheidungen über Anstellung, Versetzung und Entlassung des hauptamtlichen Personals entweder allein oder in Absprache mit den zuständigen Organen (...).“ (Müller-Jentsch 1997: 145 – Hervorhebung im Original) Daneben verfüge er über weitreichende finanzielle und kommunikative Ressourcen und habe weitreichende tarifpolitische Kompetenzen (Müller-Jentsch 1997: 146). Nur wenig schränke die Macht des Vorstands ein.

Bei einer Realanalyse verstärkte sich das Bild einer zentralistischen Organisation sogar noch: „Die zentralistische Satzung wird in der realen Organisationspraxis (...) verstärkt durch Tendenzen zur **Oligarchisierung, Bürokratisierung und Professionalisierung.**“ (Müller-Jentsch 1997: 149 – Hervorhebung im Original)

Aufgrund ihrer zentralistischen Organisation konnte die IG Metall effizient handeln. Wie stellte sie sicher, dass sie genug Mitglieder hatte, nach deren Interessen handelte und sich diese mobilisieren ließen? Die IG Metall unternahm große Anstrengungen, um sich in der Fläche zu verankern. Sie legte großen Wert auf betriebliche Strukturen und unterhielt selbst innerhalb der Betriebe verästelte Strukturen, die in jede Abteilung hineinreichen sollten (siehe z. B. Richtlinie 2004: 2.1 „Wirkungsbereiche“).

8.2.3. Zwischenfazit: Wenig Raum für „Sonderinteressen“

Insgesamt setzte die IG Metall also auf eine zentralistische Organisationsstruktur, um ihre „Regierungsfähigkeit“ aufrecht zu erhalten und schlagkräftig nach außen zu sein. Um möglichst viele „mitzunehmen“, verankerte sie sich in der Fläche. Aufgrund des Organisationsgebiets waren Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen in den betrieblichen und örtlichen Gremien i. d. R. Minderheiten. Was tat die IG Metall, damit ihre Interessen artikuliert und berücksichtigt werden konnten?

8.3. Gruppenrepräsentation für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen

Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen bildeten in der IG Metall starke Minderheiten. Ihre Interessen stets denen der Mehrheit unterzuordnen, hätte die IG Metall viele Mitglieder gekostet. Darin liegt einer der Gründe, weshalb sie als Gruppen besonders repräsentiert wurden.

Dass sich die IG Metall so stark am Leitwert der Einheit orientierte, manövrierte unterdrückte soziale Gruppen in einen Widerspruch hinein: Einerseits identifizierten sie sich mit ihrer Gewerkschaft, andererseits bildeten sie innerhalb der IG Metall Randgruppen.

Bevor ich im nächsten Abschnitt auf die institutionalisierten Gruppenstrukturen eingehe, erläutere ich Maßnahmen der Gruppenrepräsentation jenseits der Organisationsstruktur. Dazu

gehören gruppenspezifische Regelungen zur Mitgliedschaft, zu Wahlen bzw. Kandidaturen und Satzungsregelungen zu Anliegen besonderer Gruppen.

8.3.1. Gruppenspezifische Regelungen zur Mitgliedschaft

Selbst die passive Mitgliedschaft in der IG Metall war formal reglementiert, indem die Satzung festlegte, wer Mitglied werden durfte. Insbesondere wenn nicht zum klassischen Klientel gehörende Gruppen als Zielgruppen in die Satzung aufgenommen wurden, wurde darüber debattiert. Für die von mir untersuchten Gruppen war dazu ein relevanter Fall, dass die Mitgliedschaft für Lernende explizit in der Satzung thematisiert wurde (Satzung 2016; § 3). Auch für Wehr- bzw. Zivildienstleistende wurde eine Regelung getroffen, um sie in der Mitgliedschaft zu halten (Satzung 2016; § 5).²⁴

Für bestimmte junge Zielgruppen war sogar eine Beitragsbefreiung bzw. -senkung vorgesehen. So wurde vom Beitrag befreit, wer freiwilligen Wehrdienst, Bundes- oder Jugendfreiwilligendienst leistete (Satzung 2016; § 5); SchülerInnen und Studierende ohne Einkommen zahlten einen verringerten Beitrag (Satzung 2016; § 5). Das unterstreicht das Interesse der IG Metall, Angehörige dieser Gruppen in der Mitgliedschaft zu haben.

8.3.2. Gruppenspezifische Regelungen zu Wahlen und Kandidaturen

Bemerkenswerterweise enthielt die ansonsten zum Wahlprozedere wenig detaillierte Satzung gruppenspezifische Regelungen zu Wahlen und Kandidaturen. Zu nennen sind Ausnahmen bei der Mindestmitgliedschaftsdauer für KandidatInnen und die Frauenquote.

Die Wahl in viele Gremien setzte eine Mindestmitgliedschaftsdauer in der IG Metall voraus. So hieß es beispielsweise für den Ortsvorstand: „In den Ortsvorstand können grundsätzlich nur Mitglieder mit mindestens 36-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit gewählt werden.“ (Satzung 2008; § 14) Die Kandidatur für den Vorstand setzte sogar eine 60-monatige Mitgliedschaft voraus (Satzung 2008; § 18). Diese Regelungen, die darauf abzielten, nur der Organisation treu verbundene Mitglieder in Funktionen zu wählen, diskriminierte mittelbar jüngere Mitglieder, denn sie waren oft noch nicht lange Mitglied. Jugendliche kritisierten diese Diskriminierung und Ausnahmeregelungen wurden eingeführt (Satzung 2016; §§ 14–15, 17–21). In der Satzung von 2008 hieß es beispielsweise: „Jugendliche Mitglieder können mit einer mindestens zwölfmonatigen ununterbrochenen gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit in den Ortsvorstand gewählt werden.“ (Satzung 2008; § 14). Auch ImmigrantInnen diskriminierte die Mindestmitgliedschaftsdauer als Kandidaturbedingung mittelbar, wenn sie noch nicht so lange in Deutschland waren. Das wurde meines Wissens aber nicht von ihnen thematisiert und die Ausnahmeregelungen wurden so gestaltet, dass sie dagegen nicht halfen.

Tabelle 8.2 führt die Wählbarkeitsvoraussetzungen für verschiedene Gremien laut Satzungen aus verschiedenen Jahren auf. Die Wählbarkeitsvoraussetzungen wurden von den 1950er bis in die 1980er Jahre hinein verschärft: Überall wurde eine Mindestmitgliedschaftsdauer verlangt und diese erhöht. Dadurch stieg der Druck, Ausnahmen für Jugendliche zuzulassen, die in den 1990er und 2010er Jahren dann beschlossen wurden.

²⁴Alle Menschen, die in den Betrieben des Organisationsgebiets arbeiteten, konnten Mitglied werden. Das Arbeitskraftkartell IG Metall verfolgte also formal eine inklusive Strategie (vgl. Abschnitt 3.1.3).

Gremium	Satzung 1951	Satzung 1972	Satzung 1982	Satzung 1992	Satzung 1995	Satzung 2008	Satzung 2016	Satzung 2020
Delegiertenversammlung /Vertreterversammlung	keine Regelung	12 Monate, ohne Ausnahme (§ 23.3)	12 Monate, ohne Ausnahme (§ 15.6)	12 Monate, ohne Ausnahme (§ 15.6)	12 Monate, ohne Ausnahme (§ 15.6)	12 Monate, ohne Ausnahme (§ 15.6)	12 Monate, ohne Ausnahme (§ 15.6)	12 Monate, ohne Ausnahme (§ 15.6)
Ortsvorstand /Ortsverwaltung	52 Wochen, ohne Ausnahme (§ 24.2)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 22.2)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 14.2)	36 Monate, „Jugendliche Mitglieder“: 12 Monate (§ 14.2)	36 Monate, „Jugendliche Mitglieder“: 12 Monate (§ 14.2)	36 Monate, „Jugendliche Mitglieder“: 12 Monate (§ 14.2)	36 Monate, „Jugendliche Mitglieder“: 12 Monate (§ 14.2)	36 Monate, „Jugendliche Mitglieder“: 12 Monate (§ 14.2)
Bezirkskonferenzen	52 Wochen, ohne Ausnahme (§ 23.4)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 25.5)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 17.7)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 17.7)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 17.7)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 17.7)	36 Monate, „In besonderen Fällen“: U27: 12 Monate (§ 17.7)	36 Monate, „In besonderen Fällen“: U27: 12 Monate (§ 17.7)
Gewerkschaftstag	52 Wochen, ohne Ausnahme (§ 29.4)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 29.4)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 20.4)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 20.4)	36 Monate, „Mitglieder, die sich in einer Erstausbildung befinden“: 12 Monate (§ 20.4)	36 Monate, „In besonderen Fällen“: U27: 12 Monate (§ 20.4)	36 Monate, „In besonderen Fällen“: U27: 12 Monate (§ 20.4)	36 Monate, „In besonderen Fällen“: U27: 12 Monate (§ 20.4)
Vorstand	keine Regelung	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 26.1)	60 Monate, ohne Ausnahme (§ 18.1)	60 Monate, ohne Ausnahme (§ 18.1)	60 Monate, ohne Ausnahme (§ 18.1)	60 Monate, ohne Ausnahme (§ 18.1)	60 Monate, ohne Ausnahme (§ 18.1)	60 Monate, ohne Ausnahme (§ 18.1)
Beirat	keine Regelung	keine Regelung	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 19.2)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 19.2)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 19.2)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 19.2)	Monate, ohne Ausnahme (§ 19.2)	36 Monate, ohne Ausnahme (§ 19.2)

Tabelle 8.2.: Mitgliedschaftsdauer als Wählbarkeitsvoraussetzung für verschiedene Gremien laut Satzungen der IG Metall. Quellen: [Satzung 1951](#); [Satzung 1972](#); [Satzung 1982](#); [Satzung 1992](#); [Satzung 1995](#); [Satzung 2008](#); [Satzung 2016](#) und [Satzung 2020](#).

Die Satzung der IG Metall enthält heute eine Frauenquote. Die Formulierung lautet: „Beteiligung von Frauen. In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.“ (Satzung 2016; § 13) Die Frauenquote wurde 1999 nach jahrzehntelangem Druck der IG Metall-Frauen eingeführt; die Kämpfe darum schildere ich im Empirieteil.²⁵ Diese Quote reproduziert, dass Frauen eine starke Minderheit in allen Gremien bleiben, solange sie das in der Mitgliedschaft der IG Metall sind.

8.3.3. Anliegen besonderer Gruppen in der Satzung

Die Satzung der IG Metall fokussierte von Beginn an auf Einheit, enthielt allerdings ebenfalls seit der Gründung Regelungen zu besonderen Gruppen. Die Satzung von 1951 betonte in ihrer Zielsetzung insgesamt die Einheit, enthielt aber beispielsweise Passus zu gewerkschaftlichem Nachwuchs und Lehrlingen (Satzung 1951; § 2 Nr. 6; § 11 – besondere Beiträge für Lehrlinge). Das Ziel, in der Berufsbildung mitzubestimmen, findet sich schon in der Satzung von 1951 (Satzung 1951; § 2 Nr. 6) und ist immer noch dort verankert (Satzung 2020; § 2, Nr. 5).

Im Laufe der Zeit fügte die IG Metall ihrer Satzung weitere gruppenspezifische Regelungen hinzu. So fügte sie z. B. 1971 ein, dass die Ortsverwaltungen die Aufgabe haben, Jugendvertretungen zu beraten (GT1971–72; 596); verankert in (Satzung 1972; § 22 Nr. 4c).²⁶ 2015 fügte der Gewerkschaftstag (GT2015; Antrag S.032) mit dem Rechtsschutz in Prüfungsfragen in § 27 der Satzung ein weiteres Anliegen vor allem von Jugendlichen ein: „für verwaltungsgerichtliche Streitigkeiten wegen des Bestehens oder Nichtbestehens von berufs- und ausbildungsbezogenen Prüfungen (Auszubildende bzw. Arbeitnehmer/-innen bzw. Studierende).“ (Satzung 2016; § 27)

Besonders tiefgreifend veränderte sich die Satzung, als Mitte der 1990er Jahren Gleichstellung zum Satzungsziel der IG Metall wurde – und zwar in der Form einer aktiven Förderung.²⁷ Der Passus zielte darauf, eine Einheit zwischen den Geschlechtern herzustellen und damit nicht Differenz abzubilden, sondern sie zu beseitigen. 2008 wurde der Passus erweitert auf: „Sie [die IG Metall – RS] fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“ (Satzung 2008; § 2; Satzung 2016; § 2; Satzung 2020; § 2) Die Erweiterung intendierte wohl, dass nach den genannten Kriterien nicht diskriminiert werden sollte – 2006 war das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschlossen worden und Antidiskriminierung seitdem in aller Munde. Die Satzstruktur im Passus der IG Metall-Satzung bezieht die Nicht-Diskriminierung allerdings nur auf die Gleichstellung. Was meinte die IG Metall, als sie formulierte, sie fördere aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern unabhängig von Geschlecht? Dass die IG Metall in ihrer Satzung an prominenter Stelle derart unsorgfältig mit dem Thema Antidiskriminierung umgeht, ist bemerkenswert.

²⁵Siehe Abschnitt 9.3.4 und Unterkapitel 10.4

²⁶1951 war das noch nicht verankert, damals gab es allerdings noch keine Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Die Satzung von 2016 regelte die Unterstützung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (als Aufgabe des Ortsvorstands) in §14 (Satzung 2016; § 14 Nr. 4 d)).

²⁷„Sie [die IG Metall – RS] fördert aktiv die Gleichstellung der Frauen in der Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft.“ (Satzung 1995; § 2; Satzung 1997; § 2)

8.3.4. Gruppenbezogene Vorstandsabteilungen als wichtige Ressourcen

In der Praxis hängt die Repräsentation von Gruppeninteressen stark davon ab, mit wie vielen hauptamtlichen Ressourcen sie vorangetrieben wird. Auf der Vorstandsebene beschäftigte die IG Metall Teams aus mehreren Hauptamtlichen, die für Jugend, Frauen bzw. Ausländische Arbeitnehmer zuständig waren. Wie der Vorstand strukturiert war und wie die einzelnen Ebenen hießen (z. B. Bereich, Ressort, Abteilung) veränderte sich im Zeitverlauf. Gleich blieb, dass ein Mitglied des geschäftsführenden Vorstands neben anderen Zuständigkeiten für eine oder mehrere Gruppen zuständig war und weitere GewerkschaftssekretärInnen und Verwaltungsangestellte für das operative Geschäft zur Verfügung standen. Mit welchen anderen Themen die für Gruppenthemen zuständigen Abteilungen in Organisationseinheiten zusammengefasst wurden und wie sie inhaltlich ausgerichtet wurden änderte sich ebenfalls im Zeitverlauf und wird an interessanten Punkten in meinen chronologischen Kapiteln thematisiert.²⁸

8.3.5. Zwischenfazit: „Sonderinteressen“ und Fördermaßnahmen

Es wurde deutlich, dass die IG Metall auch jenseits der institutionalisierten Gruppenstrukturen „Sonderinteressen“ von starken Minderheiten berücksichtigte und mit Fördermaßnahmen versuchte, die Diskriminierung unterdrückter Gruppen abzumildern. Auffällig ist, dass es zwar zahlreiche Regelungen für Jugendliche gab und für Frauen die Quote mit sehr weitreichender Bedeutung, jedoch nichts Entsprechendes für ImmigrantInnen. Zu Rassismus stand nichts in der Satzung. Nur der oben zitierte Satz, der eigentlich die Gleichstellung von Mann und Frau zum Inhalt hat, erwähnte Herkunft. Zusätzlich zielte die IG Metall-Satzung auf die „Demokratisierung der Wirtschaft unter Fernhaltung von neofaschistischen, militaristischen und reaktionären Elementen“ (Satzung 2020; § 2), was ebenfalls als Anker für antirassistische Politik herangezogen werden kann und schon in den 1950er Jahren ähnlich formuliert war (Satzung 1951; § 2). Die IG Metall-Satzung bleibt in dieser Hinsicht hinter dem Betriebsverfassungsgesetz zurück, in dem als allgemeine Aufgabe von Betriebsräten verankert ist: „die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen“ (§ 80 (1) Nr. 7 BetrVG, zit. nach Kittner und Deinert 2018; 630f.) Den ImmigrantInnen gelang also nicht, ihre Anliegen in der Satzung der IG Metall zu verankern, was auch daran gelegen haben kann, dass sie nur in einer relativ kurzen Zeitspanne – von 1983 bis in die 2000er Jahre – über eine durchsetzungsstarke Struktur verfügten, wohingegen Jugendliche und Frauen von den 1950er Jahren bis heute immer wieder Satzungsänderungen herbeiführten.

8.4. Institutionalisierte teilautonome Gruppenstrukturen

Als starke Minderheiten in der IG Metall verfügten Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen über institutionalisierte teilautonome Gruppenstrukturen. Was Teilautonomie bedeutet, habe ich in Kapitel 5 erläutert. Kurz gesagt geht es darum, dass eine Gruppenstruktur in eine größere Organisation integriert ist bei gleichzeitig bestehenden Autonomierechten der Gruppe. Auf die IG Metall bezogen bedeutet das in die IG Metall integrierte Strukturen für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen, die so genannten „Personengruppen“, später auch „Mitgliedergruppen“.

²⁸Siehe die Unterkapitel 9.4 und 10.2 und Kapitel 11.

Diese teilautonomen Gruppenstrukturen mit geregelten Rechten und Aufgaben spielten eine große Rolle für die Gruppenrepräsentation, weil sie den Gruppenangehörigen erlaubten sich auszutauschen, damit eine deliberative Form der Interessensvermittlung innerhalb der Gruppe ermöglichten und als Basis dafür dienten, die Anliegen der Gruppe in den Mainstream einzubringen.

Teilautonome Gruppen kennzeichnet ihr Balanceakt zwischen den Polen, Spielräume zu haben (also einflussreich und selbstbestimmt zu sein) und zu „Spielwiesen“ zu verkommen (also untergeordnet und isoliert zu sein). Die Gruppenstrukturen in der IG Metall waren von ihrer Konstruktion her randständig, hingen von den „allgemeinen“ Strukturen ab und konnten engmaschig durch einen hauptamtlichen Apparat kontrolliert werden – eine Konstellation, die zum Pol „Spielwiese“ tendierte –, boten aber gleichwohl Spielräume für eine Emanzipation der Gruppen.

8.4.1. Regeln für institutionalisierte Gruppenstrukturen

Institutionalisierte Gruppenstrukturen gab es in der IG Metall seit ihrer Gründung. Im Protokoll der 1. Jugendkonferenz 1951 finden sich „Richtlinien für den organisatorischen Aufbau der Jugendarbeit in der IG Metall“ (Richtlinie 1950). Sie definierten die „Jugend der Industriegewerkschaft Metall“ als „Teil der IG Metall“ und sahen die Gründung von Ortsjugendgruppen vor, um die „speziellen Bedürfnisse und Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer“ zu erfüllen (Richtlinie 1950: „Grundsätzliches“). Damit hatte die IG Metall-Jugend einen teilautonomen Status. Dass ab 1956 Frauenkonferenzen stattfanden, beweist, dass für Frauen nach der IG Metall-Gründung ebenfalls teilautonome Strukturen eingeführt wurden.

Gruppenrepräsentation war in der IG Metall verregelt. In welchen Strukturen Gruppenrepräsentation stattfinden sollte, regelten formal insbesondere die Satzung und Richtlinien. Es wurden Richtlinien erlassen, die für mehrere Gruppen einheitliche Strukturen festlegten. Zusätzlich gab es spezielle Richtlinien für einzelne Gruppen, z. B. Jugendrichtlinien. Die Richtlinien schufen die Voraussetzungen dafür, sowohl Organe der Willensbildung (Konferenzen) als auch der Umsetzung (Ausschüsse bzw. Vorstände) einzurichten, und zwar auf den drei Organisationsebenen (örtlich, bezirklich, bundesweit²⁹).

Der geringe Stellenwert der institutionalisierten teilautonomen Gruppenstrukturen in der IG Metall zeigt sich daran, dass wenig dazu in der Satzung stand. Weder Mitgliedergruppen noch Personengruppen waren dort verankert.³⁰ Allerdings gab es in der Satzung Hinweise auf sie – insbesondere ein Antragsrecht für bundesweite Personengruppenausschüsse an den Gewerkschaftstag.

Teilautonome Strukturen für soziale Gruppen bezeichnete die IG Metall überwiegend als „Personengruppen“, ab 2002 auch als „Mitgliedergruppen“. Beide Begriffe thematisierten Unterdrückungsverhältnisse nicht und waren insgesamt unspezifisch und individualisierend, denn es wurde nicht ersichtlich, ob und wenn ja welche Verbindungen zwischen den „Personen“ bzw. „Mitgliedern“ bestanden.

Die ältesten in der Zentralbibliothek der IG Metall archivierten Richtlinien zu Personengruppen sind die „Richtlinien Angestellten-, Frauen-, Handwerks-, Jugendarbeit“, beschlossen am

²⁹Bezeichnenderweise wurde anstatt „bundesweit“ oft von „beim Vorstand“ gesprochen, z. B. „Frauenausschuss beim Vorstand“, siehe (Richtlinie 1984: VII.).

³⁰Im Gegensatz z. B. zur ver.di-Satzung, die „Frauenpolitik und Gruppen“ in den Paragraphen 59–67 regelte (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di|2019).

1.7.1974. In diesem Dokument wurde auf Vorgängerinnen der Richtlinien Bezug genommen; der Vorstand habe sie vereinheitlicht und neu gestaltet (Richtlinie 1974: 5, 28).

Am 1.10.1984 wurden neue Richtlinien verabschiedet. Sie umfassten zusätzlich die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer und hießen folgerichtig „Richtlinien für die Angestellten-, Ausländer-, Frauen-, Handwerks- und Jugendarbeit“ (Richtlinie 1984). Sie erhöhten die Altersgrenze für Jugendliche auf 25 Jahre. Wie die Personengruppenstrukturen aufgebaut waren, wie sie kontrolliert wurden und welche Rechte sie hatten, blieb wie in den Richtlinien von 1974.

2002 wurde mit der „Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen“ (Richtlinie 2002) eine neue Form der Gruppenrepräsentation eingeführt: die Mitgliedergruppen. Ihnen widme ich ausführlich den Abschnitt 11.1.2. Kurz gesagt ging es darum, die Gruppenrepräsentation zu öffnen und zu pluralisieren. Im Jahr 2014 wurde die Richtlinie noch einmal geändert (Richtlinie 2014).³¹

8.4.2. Wie wurden die Gruppen definiert und voneinander abgegrenzt?

In der IG Metall galten zeitweise Angestellte, Ausländische Arbeitnehmer bzw. MigrantInnen, Frauen, Handwerk und Jugend als „Personengruppen“ mit Sonderrechten. Meistens wurde nicht definiert, wer einer Gruppe angehörte und wer nicht, sondern es wurde unterstellt, dass das klar war.

Eine Ausnahme war die Jugend, die über eine mehrfach per Richtlinienänderung nach oben angepasste Altersgrenze definiert wurde. In den 1950er Jahren galt als jugendlich, wer unter 21 Jahre alt war (Richtlinie 1950).³² Auch die „Richtlinien Angestellten-, Frauen-, Handwerks-, Jugendarbeit“ von 1974 gaben die Altersgrenze mit 21 an (Richtlinie 1974: 11). 1981 beschloss der Vorstand die Altersgrenze für Jugendliche von 21 auf 25 Jahre anzuheben (Richtlinie 1984; FN, S. 8). 2001 wurde sie dann auf 27 Jahre angehoben (Allespach u. a. 2002: 141). Wahrscheinlich beförderte die Altersgrenze einer IG Metall-externer Institution, dass das Alter hoch gesetzt wurde. Eine Angleichung an die Definition junger Menschen des SGB VIII war für die IG Metall attraktiv, weil für Aktivitäten mit Menschen bis zu der dort definierten Altersgrenze finanzielle Mittel eingeworben werden konnten.³³

Für alle anderen Gruppen wurde die Zuordnung nicht expliziert. Dass die Zuordnung als Frau keinesfalls immer eindeutig ist, zeigen Erkenntnisse zu Inter- und Transsexualität. In der Praxis gab es bei den IG Metall-Frauen Zuordnungsprobleme. So berichteten Teilnehmerinnen der Frauenkonferenz 2019, dass bei reinen Frauenveranstaltungen eine Intersexuelle mit männlichem Aussehen irritierte, wie ich bei meiner teilnehmenden Beobachtung erfuhr.

Bei den ImmigrantInnen wurden in den langen 1990er Jahren Abgrenzungsprobleme virulent, als mehr und mehr Immigierte bzw. ihre Nachkommen die deutsche Staatsbürgerschaft erworben hatten (vgl. Kapitel 10). Das Problem, dass Migrationshintergrund, Erfahrungen mit Rassismus und Staatsbürgerschaft auseinanderfallen können, wird in den Richtlinien bis heute nicht thematisiert. Faktisch ist ein Abgrenzungskriterium festgelegt, denn einzig die Staatsbürgerschaft und nicht die Migrationsgeschichte der Person oder ihrer Familie wird im Beitrittsformular der IG Metall abgefragt (IG Metall 2020a). Foroutan u. a. (2017: 1) erhoben laut eigenen Angaben für ihre Studie erstmals Daten zum Migrationshintergrund der IG Metall-Mitglieder.

³¹Die Richtlinie wurde nur geringfügig geändert. In Punkt 4.6 wurde das Antragsrecht der Ausschüsse beim Vorstand an den Vorstand entfernt (Richtlinie 2014: 4.6).

³²Die Geschäftsberichte wiesen damals häufig auch die Mitglieder unter 18 Jahren aus (vgl. GB1950–1952; GB1952–1953: 196; GB1956–1957: 289; GB1958–1959: 342f.).

³³Vgl. §§ 7 (1) Nr. 4 i. V. m. 11 SGB VIII.

Alle von der IG Metall davor publizierten Daten über ImmigrantInnen in der Mitgliedschaft können sich deshalb nur auf das Kriterium der Staatsbürgerschaft beziehen.

Diese Gruppenelemente konstruierten die Gruppen als Besonderes im Gegensatz zum unmarkierten Allgemeinen. Personengruppen Erwachsene, Männer oder Deutsche existierten nicht, obwohl ich bereits gezeigt habe, dass der Mainstream aus erwachsenen männlichen Deutschen bestand. Während der Mainstream also eine spezifische Verschränkung von verschiedenen Privilegien abbildete, wurde die Unterdrückung sozialer Gruppen in der Personengruppenstruktur gerade nicht in ihrer Verschränkung abgebildet. Obwohl aus der Ungleichheitsforschung beispielsweise bekannt ist, dass migrantische Frauen spezifische Probleme haben, wurde diese Verschränkung in der Personengruppenlogik nicht berücksichtigt, sondern es gab zwei voneinander getrennte Personengruppen Frauen und Ausländische Arbeitnehmer. Das war besonders deshalb problematisch, weil sich innerhalb dieser Gruppen die jeweils vergleichsweise privilegierten Subgruppen durchsetzten, nämlich die deutschen Frauen bei den Frauen und die ausländischen Männer bei den Ausländischen Arbeitnehmern.³⁴

Die aktiven Gruppenangehörigen dachten und handelten aber in vielerlei Hinsicht intersektional und kritisierten teilweise die Isolation der Personengruppen voneinander.³⁵ Die Richtlinien zur Personengruppenarbeit sahen deshalb formal einen Austausch zwischen den Gruppen vor (Richtlinie 1974: I. 6). Die neue Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen ermöglichte es, intersektionale Verschränkungen in „Mitgliedergruppen“ abzubilden, wobei die meisten Sonderrechte weiterhin den an einer Ungleichheitsachse orientierten „Personengruppen“ vorbehalten blieben.³⁶

8.4.3. Teilautonome Gruppenstrukturen schufen Freiräume in der Fläche

Teilautonome Gruppenstrukturen zu haben, bedeutete für die Gruppenangehörigen, Freiräume zu bekommen, in denen sie sich austauschen, Positionen entwickeln und sich auf Konflikte mit dem Mainstream vorbereiten konnten. Die Richtlinien erlaubten (und reglementierten) diese Strukturen und statteten sie mit Ressourcen aus. Vor Ort, im Bezirk und bundesweit konnten Personengruppenstrukturen aufgebaut werden, wobei die örtlichen Ausschüsse die größte Bedeutung dafür hatten, eine große Anzahl von Gruppenangehörigen zu beteiligen.

Für den Jugendbereich wurde die örtliche Struktur als „Ortsjugendausschuss (OJA)“ bezeichnet (Richtlinie 1950: I.). In der Richtlinie von 1951 war neben dem OJA eine „Jugendgruppe der IG Metall“ in jeder Ortsverwaltung vorgesehen, die den OJA wählen sollte (Richtlinie 1950: I.). In jedem Betrieb mit mehr als fünf Jugendlichen sollte der OJA dafür sorgen, dass „Jugendvertrauensleute“ gewählt wurden (Richtlinie 1950: I.). Die Richtlinie von 1951 strebte also Treffpunkte für Jugendliche in der Fläche und jedenfalls in allen größeren Betrieben an. Die Jugendrichtlinie von 2002 sah keine Jugendgruppen mehr vor. Sie thematisierte, was zu tun war, wenn kein OJA gewählt werden konnte³⁷, und erlaubte, dass interessierte Nicht-Mitglieder mitarbeiten (Richtlinie 2002b: 2.). Diese Veränderungen zeugen von Rekrutierungsproblemen für die Jugendarbeit der IG Metall.

Die personengruppenübergreifenden Richtlinien von 1974 und 1984 sahen die Gründung von

³⁴Vgl. die Geschlechterverteilung auf Ausländerkonferenzen und die geringe Anzahl migrantischer Delegierter auf Frauenkonferenzen.

³⁵Vgl. Unterkapitel 9.5.

³⁶Vgl. Abschnitt 11.1.2.

³⁷Dann sollte ein „Ortsjugendarbeitskreis“ gegründet werden.

örtlichen Ausschüssen für alle Personengruppen vor. Die Verantwortung dafür wurde der Ortsverwaltung – also einem Mainstreamgremium – übertragen, was entsprechende Ressourcen aufwenden musste (Richtlinie 1974: II.1; Richtlinie 1984: II.1). Mit der „Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen“ von 2002 wurde die Verankerung von Gruppenstrukturen in der Fläche zur Soll-Bestimmung, das Engagement des örtlichen Mainstreamgremiums zur Kann-Bestimmung (Richtlinie 2002: 2.1).

Leider liegen mir keine Längsschnitzahlen dazu vor, wie viele Menschen sich an diesen Strukturen beteiligten, also den Freiraum durch die teilautonomen Strukturen nutzten. Für 2016 ist bekannt, dass es Jugendstrukturen in 115 Geschäftsstellen gab, Frauenstrukturen in 98 und migrantische Strukturen in 29 (IG Metall 2016a: Anlage 1, S. 4).³⁸ Hinter jedem dieser Ausschüsse standen Menschen. Dazu, wie viele pro Ausschuss mitarbeiteten, liegen mir leider keine Zahlen vor. Aus meiner praktischen gewerkschaftlichen Erfahrung heraus würde ich grob schätzen, dass pro Ausschuss 7–10 Menschen regelmäßig an den Sitzungen teilnahmen und darüber hinaus ein „Dunstkreis“ von sporadisch Aktiven in derselben Größenordnung bestand. Das würde bedeuten, dass die Gruppenstrukturen der IG Metall ca. 2.000 ständig Aktive und zusätzlich etwa 2.000 sporadisch Aktive mobilisierten (gerechnet mit den Zahlen von 2016). In den Richtlinien von 1974 (Richtlinie 1974: II.2.) waren von der Mitgliederanzahl unter den Gruppenangehörigen abhängige Mindestgrößen für die Ausschüsse festgelegt. Sie bestätigen meine Schätzung, denn die Mindestgröße bewegte sich zwischen fünf und elf Personen. Diese Zahlen zeigen, wie viele Mitglieder die IG Metall über ihre Gruppenangehörigkeit aktivieren konnte. Die Wahl der Ausschussmitglieder erfolgte in Mitglieder- oder Delegiertenversammlungen (Richtlinie 1974: II.6.).

8.4.4. Kontrolle der Gruppenstrukturen durch den Mainstream

Die Gruppenstrukturen veränderten ihre Gestalt im Zeitverlauf. Gleich blieb, dass sie durch die allgemeinen Gremien kontrolliert werden konnten. Eigene Entscheidungen konnten die Gruppen nicht treffen. In der Richtlinie von 1974 hieß es beispielsweise: „Anträge, Stellungnahmen und Verlautbarungen der Ausschüsse haben empfehlenden Charakter. Sie sind zur Veranlassung und Beschlußfassung je nach Zuständigkeit der Ortsverwaltung, Bezirksleitung oder dem Vorstand zu unterbreiten.“ (Richtlinie 1974: I.4.) Ähnlich in der Richtlinie von 2002 (Richtlinie 2002: 1.1): Die Mitgliedergruppen „dienen dazu, die Ortsvorstände, Bezirksleitungen und den Vorstand in allen spezifischen Fragen der einzelnen Mitgliedergruppen zu beraten und zu unterstützen.“ Anträge, Stellungnahmen und Verlautbarungen hatten nur empfehlenden Charakter und waren zur Beschlussfassung den allgemeinen Gremien vorzulegen (Richtlinie 2002: 1.6). Abbildung 8.6 zeigt schematisch, in welchem Verhältnis die Personen- bzw. Mitgliedergruppen zum Zentrum der IG Metall standen. Sie waren als Besonderes vom unmarkierten Allgemeinen abgegrenzt, voneinander isoliert und am Rand der Organisation verortet.

Außerdem waren die Ausschüsse an „Anweisungen“ und Beschlüsse des Vorstands bzw. der Bezirksleitung oder der Ortsverwaltung gebunden; verstießen sie dagegen, konnten die Ausschüsse aufgelöst werden (Richtlinie 1974: I.5.). Die Ausschussmitglieder mussten durch die Ortsverwaltungen bestätigt werden (Richtlinie 1974: II.8.; Richtlinie 2002: II.8.), Bezirksleitungen und Vorstand mussten über die Wahl der Ausschüsse unterrichtet werden (Richtlinie 1974: II.10.).

Die Sitzungen der Ausschüsse wurden ebenfalls reglementiert. Sie durften nur im Einverneh-

³⁸Laut Karahasan und Öztürk (1994: 289) existierten 1994 in 134 von 191 Verwaltungsstellen Ausländerausschüsse, was deren Potenzial zeigt, bevor sie in die Krise gerieten.

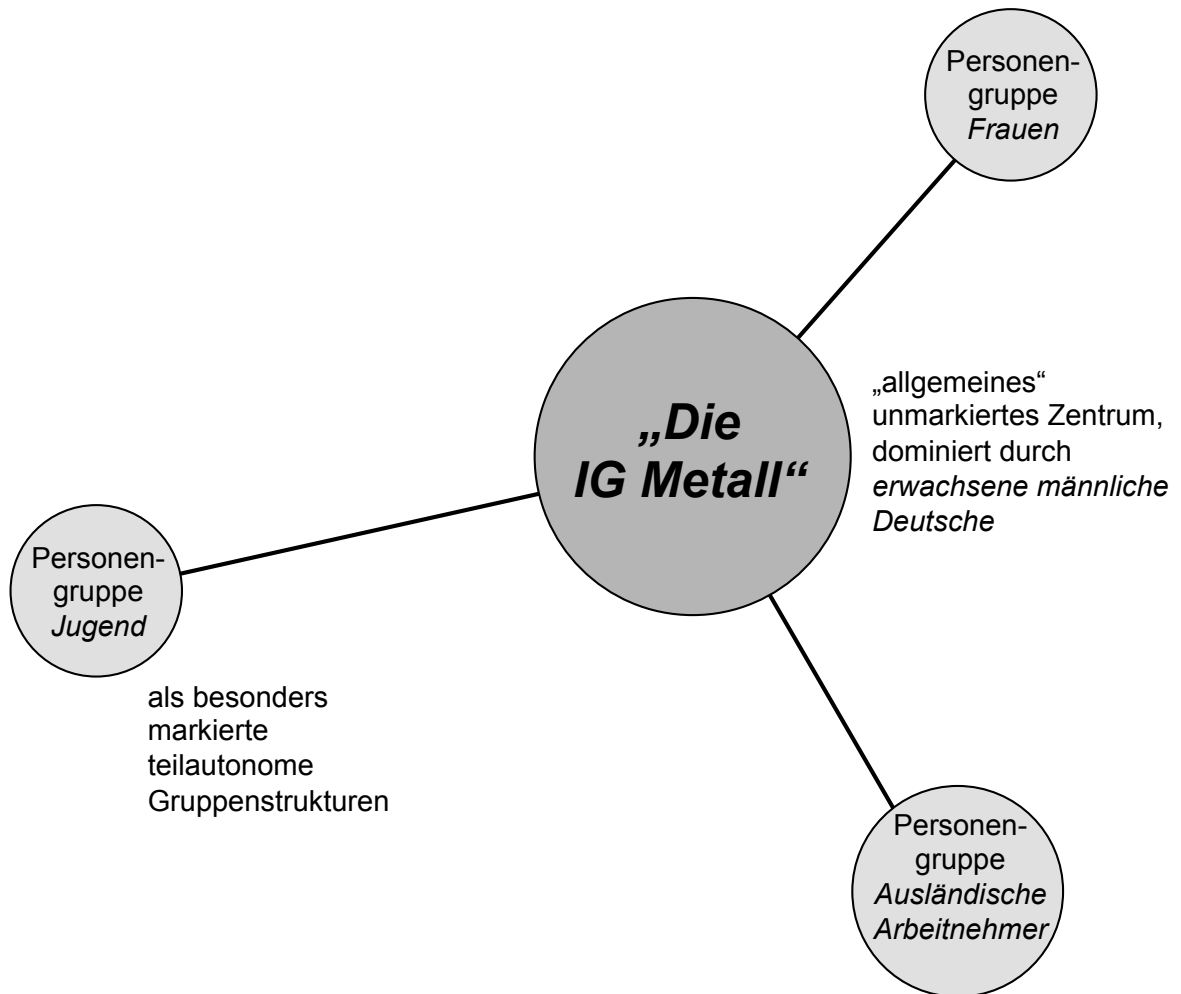


Abbildung 8.6.: Zentralismus der IG Metall (schematische Darstellung)

men mit der Ortsverwaltung bzw. der Bezirksleitung und dem Vorstand stattfinden (Richtlinie 1974: II.11.; IV.7.) und der Schriftverkehr musste über die Verwaltungsstellen geführt werden (Richtlinie 1974: II.12.). Die Sitzungen mussten protokolliert werden und die Protokolle mussten der Verwaltungsstelle, der Bezirksleitung und (ab der Bezirksebene) dem Vorstand geschickt werden (Richtlinie 1974: II.14.; IV. 8.)³⁹

Außerdem wurden die Ausschüsse dadurch kontrolliert, dass immer Hauptamtliche teilnehmen sollten. Sie waren Teil der Arbeitsstrukturen und für ihre Einbindung in die Gesamtorganisation zuständig (Richtlinie 1974: II. 13., IV. 3., VII. 2., Richtlinie 2002: 3.2, 3.4, 4.1). Nach den seit 2002 gültigen Richtlinien stellen Ehrenamtliche auf allen Ebenen die Mehrheit der Ausschussmitglieder. Nach den Richtlinien von 1974 war das noch anders: Während auf der örtlichen Ebene Ehrenamtliche noch die Mehrheit bildeten, waren es auf Bezirksebene schon die Hauptamtlichen, und die Ausschüsse auf Vorstandsebene dominierten sie zahlenmäßig (Richtlinie 1974: II. 13., IV. 2., IV. 3., IV. 5., IV. 6., VII. 2., VII. 3.). Die Ausschüsse konnten also strikt kontrolliert werden.

Die Konferenzen der Personengruppen waren ebenfalls geregelt und konnten durch den Mainstream kontrolliert werden. Die Mainstreamgremien (also Bezirksleitung bzw. Vorstand) regelten das Delegationsverfahren (Richtlinie 2002: 5.1) und waren für die Durchführung verantwortlich (Richtlinie 1974: VI.1., IX.1.; Richtlinie 2002: 2.7, 5.1). Mit beratender Stimme nahmen viele Hauptamtliche an den bezirklichen bzw. bundesweiten Konferenzen teil (Richtlinie 1974: VI.5., IX.4.). Die von Bosch (1972) für Gewerkschaftstage auf der informellen Ebene beobachteten Kontrollstrategien⁴⁰ wurden m. E. teilweise auch auf den Personengruppenkonferenzen angewandt. Meine teilnehmende Beobachtung der Frauenkonferenz 2019 bestätigte eine starke Rolle von Präsidium und Antragskommission (beides ehrenamtlich besetzt) und die emotionale Integration der Delegierten. Trotzdem boten die Konferenzen Spielräume. Sie hatten ein Recht zur Stellungnahme zu „gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen sowie beruflichen Fragen“ und zur Beschlussfassung über Anträge (Richtlinie 1974: VI.6.)⁴¹

Ich konnte in diesem Abschnitt belegen, dass die formellen Spielräume für Gruppenrepräsentation in der IG Metall in meinem Untersuchungszeitraum nicht sehr groß waren, weil die zentralistische Organisationsstruktur der IG Metall den „allgemeinen“ Gremien weitreichende Beschluss- und Kontrollrechte einräumte.

8.4.5. Gruppenstrukturen zwischen Einfluss und Isolation

Als nächstes werde ich zeigen, dass Gruppenstrukturen Adressen im Luhmannschen Sinne waren, die in die Kommunikationswege der IG Metall eingebunden waren und über die Einfluss genommen werden konnte. Allerdings waren sie nicht in die wichtigen Kommunikationswege eingebunden; der Apparat kontrollierte wie ein Flaschenhals, was in den Mainstream eingespeist werden konnte.

Die Gruppenstrukturen sollten die Gremien derselben Ebene beraten und hatten teilweise Antragsrechte (Richtlinie 1974: III. 3 d, e; V. 2 f; VIII. b, f; Richtlinie 2002: 2.6, 3.7, 4.6). Insbesondere war eine tarif- und sozialpolitische sowie arbeitsrechtliche Beratung vorgesehen (Richtlinie 1974: III. 3 e; V. 2 f; VIII. f).

³⁹Mit der Richtlinie von 2002 galt das für die Bezirksebene (Richtlinie 2002: 3.6).

⁴⁰Vgl. auch Bosch (1974) und Abschnitt 8.2.2

⁴¹Ähnlich in Richtlinie 2002: 5.2..

Die Aufgaben der Ausschüsse waren in der Richtlinie von 1974 in den Abschnitten III., V. und VIII. geregelt. Die meisten Aufgaben waren kommunikativer Art zwischen den Gruppenangehörigen und der Gesamtorganisation. Die Abschnitte III.3.n) und V.2.j) enthielten Beschlussrechte der örtlichen bzw. bezirklichen Ausschüsse über Anträge an die Bezirks- bzw. bundesweiten Personengruppenkonferenzen. Abschnitt V.2.h) enthielt ein Recht der bezirklichen Ausschüsse bezüglich der Besetzung von DGB-Gremien. Die bezirklichen Ausschüsse und die Ausschüsse beim Vorstand konnten zusätzliche Arbeitskreise und Fachausschüsse bilden ([Richtlinie 1974](#): V.3.).

Die Gruppenstrukturen besaßen ein Antragsrecht an das höchste Organ der IG Metall, den Gewerkschaftstag. In der Satzung hieß es: „Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Geschäftsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, der Angestellten-, der Frauen-, der Jugend-, der Handwerks- und der Migrationsausschuss beim Vorstand der IG Metall.“ ([Satzung 2020](#): § 20 Nr. 11) Das Antragsrecht für den Angestellten-, Frauen-, Jugend- und Handwerksausschuss wurde in den 1950er Jahren in die Satzung aufgenommen.⁴² Das Antragsrecht für den Ausländer- bzw. Migrationsausschuss wurde 1983 ergänzt ([GT1983](#): 640–643, 770). Obwohl die Gruppenrepräsentation durch die Richtlinie von 2002 pluralisiert wurde, blieb dieses starke Recht wenigen ausgewählten Gruppen vorbehalten, die vorher wie nachher „Personengruppen“ genannt wurden. Aus IG Metall-Kreisen wurde mir berichtet, dass häufig Inhalte von den örtlichen Ausschüssen über die örtlichen Mainstreamgremien in die Gewerkschaftstage eingebracht wurden und werden. Diese indirekte Art der Einflussnahme hat aus Gruppensicht den Nachteil, dass die Gruppen ihre Strukturen nicht nutzen können, um die Themen bundesweit zu diskutieren. Dazu kommt eine symbolische Komponente, wenn wichtige Anträge nicht von der zuständigen bundesweiten Struktur kommen, sondern von irgendeiner lokalen Gliederung.

Bemerkenswerterweise hatten nicht die Personengruppen**konferenzen** das Antragsrecht, sondern die Ausschüsse beim Vorstand, die – wie erläutert – bis 2002 hauptsächlich mit Hauptamtlichen besetzt waren. Folgt man der Logik von Willensbildung und Umsetzung, hätte der auf den Personengruppenkonferenzen gebildete Wille in die allgemeine Willensbildung auf dem Gewerkschaftstag eingehen müssen. Das war aber nicht der Fall. Antragsberechtigt waren die Ausschüsse beim Vorstand, also hauptamtlich dominierte Umsetzungsgremien. Es ist zumindest fraglich, ob sich diese Gremien eigneten, den Willen der sozialen Gruppen zu repräsentieren. Die Ausschussmitglieder waren zudem zu wenige, um die Heterogenität der Gruppen zu repräsentieren, und die Hauptamtlichen unter ihnen waren stärker der Gesamtorganisation als den Gruppenangehörigen verpflichtet. Der Einfluss der Gruppenangehörigen musste also durch den „Flaschenhals“ eines Ausschusses beim Vorstand, was ihn begrenzte. Die Ausschüsse hatten die formale Möglichkeit, alles herauszufiltern, wofür sie den Gewerkschaftstag noch nicht für bereit hielten.

Die Konferenzen auf Bundesebene hatten nach ([Richtlinie 1974](#): IX.5.) folgende Aufgaben:

- „a) Entgegennahme des Tätigkeitsberichts
- b) Stellungnahme zu gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen sowie beruflichen Fragen;
- c) Vorschläge und Beratung von Maßnahmen für die künftige Arbeit;
- d) Beratung und Beschlußfassung über Anträge und EntschlieBungen (...)“

⁴²Vgl. die Satzung von 1951, die es noch nicht enthielt und die Satzung von 1959, die es enthielt ([Satzung 1951](#); [Satzung 1959](#)).

Die Konferenzen hatten damit ein weitgehendes Recht zur Stellungnahme und konnten über Anträge Agendasetting betreiben. Konkrete Maßnahmen, die mit Kosten verbunden waren, konnten sie nur vorschlagen.

Laut den Richtlinien von 2002 hatten die Konferenzen folgende Aufgaben:

- „Beratung von Problemen, die die Arbeitnehmer bzw. Mitgliedergruppen in besonderer Weise betreffen;
- Vorschläge und Beratung von Maßnahmen zur Lösung der besonderen Problemen der Mitgliedergruppen;
- Förderung der Öffentlichkeitsarbeit;
- Mobilisierung und Verstärkung der gewerkschaftlichen Aktivitäten in der Gewerkschaftsarbeit mit Mitgliedergruppen;
- Stellungnahme zu gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen sowie beruflichen Fragen im Bereich der einzelnen Mitgliedergruppen;
- Beratung von gleichstellungspolitischen Fragen, die die weiblichen Beschäftigten und Erwerbslosen in besonderer Weise betreffen;
- Vorschläge und Beratung von Maßnahmen zu besonderen gleichstellungspolitischen Themen einzelner Branchen.“

(Richtlinie 2002: 5.2)

Die neuen Richtlinien waren stärker auf die Außenwirkung der Konferenzen bedacht (Öffentlichkeitsarbeit, Mobilisierung) und ihr Recht zur Stellungnahme zu gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen sowie beruflichen Fragen war auf den Bereich der einzelnen Mitgliedergruppen eingeschränkt worden.

8.4.6. Zwischenfazit: Kontrollierte Kanäle für Kritik aus Gruppensicht

Im Unterkapitel 4.1 habe ich erläutert, wie wichtig es für eine Gewerkschaft ist, Kanäle für Widerspruch (voice) zuzulassen, damit unzufriedene Mitglieder nicht abwandern (exit), und dass gleichzeitig das Dilemma besteht, dass zu viel Kritik im Organisationsinneren das äußere Bild von Geschlossenheit stören kann. Unter dieser Perspektive wird verständlich, warum die IG Metall einerseits differenzierte voice-Kanäle öffnete (Recht zur Stellungnahme, Beratungsrechte) und andererseits – gemäß ihrer allgemeinen stark auf Einheit fokussierten Kontrollstrategie – versuchte, Kritik nie ungefiltert nach außen dringen zu lassen. In welche Dilemmata die Aktiven in den Gruppenstrukturen durch diese Struktur gebracht wurden, wird in meinen chronologischen Kapiteln deutlich, in denen ich die Kontroverse zwischen Integration und Autonomie, die Kämpfe um Spielräume und die Kritik an Gruppenstrukturen in Form von „Spielwiesen“ empirisch belegen werde. Hervorzuheben ist, dass die Gruppenstrukturen der IG Metall mit nicht geringem Ressourcenaufwand Austauschforen für die Gruppenangehörigen in der Fläche schufen, die sich eigneten, Gruppenpositionen breit zu diskutieren und sich auf sie zu verständigen.

Abbildung 8.7 zeigt schematisch, welche Repräsentationsprozesse innerhalb der IG Metall aus der Gruppenstruktur resultierten. Die Repräsentationsprozesse bergen Konfliktpotenzial und es realisierte sich auch, wie die kommenden Kapitel zeigen werden.

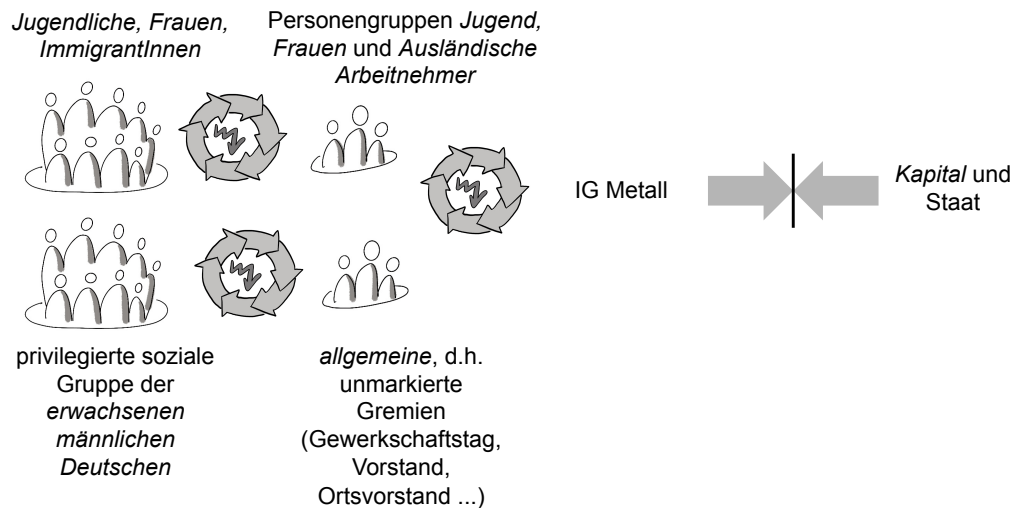


Abbildung 8.7.: Konfliktive Repräsentationsprozesse innerhalb der IG Metall (schematische Darstellung)

8.5. Fazit: Gruppenrepräsentation in der IG Metall als Spielräume und „Spielwiesen“

Zusammengefasst kennzeichnete Folgendes die Regelungen zu Gruppenrepräsentation in der IG Metall:

- Gruppenrepräsentation existierte in der IG Metall schon seit ihrer Gründung. Regelungen zur Gruppenrepräsentation unterlagen **Veränderungen**. Sie waren nicht starr, sondern wurden im Zeitverlauf immer wieder angepasst.
- Gruppenrepräsentation war in der IG Metall **verregelt**. Die Satzung und Richtlinien legten die Rechte und Strukturen der Personen- bzw. Mitgliedergruppen fest.
- In der IG Metall wurde anerkannt, dass bestimmte Gruppen **spezifische Interessen** hatten. Sie sollten jedoch nicht mit den als einheitlich konstruierten Interessen der Mehrheit in Konflikt geraten. Es wurde davon ausgegangen, dass die „allgemeinen“ Gremien sie berücksichtigten.
- In der Organisationsstruktur der IG Metall war das Verhältnis von **Mainstream** und davon abweichenden Gruppen als Verhältnis von **Allgemeinem** und **Besonderem** gestaltet. Den Beschlüssen der „allgemeinen“ Gremien hatten sich alle Mitglieder unterzuordnen. Daneben existierten verschiedene Formen der Gruppenrepräsentation.
- Es gab institutionalisierte teilautonome Strukturen für Gruppen. Sie waren von ihrer Konstruktion her **randständig** und voneinander isoliert. Sie waren so in die Gesamtstruktur integriert, dass die **Kontrolle** beim **Mainstream** lag. Er hatte immer das **Letztentscheidungsrecht** und war – u. a. über die z. T. dominante Beteiligung von Hauptamtlichen – laufend informiert.
- Die Gruppen verfügten über **Freiräume** zum Erfahrungsaustausch. Insbesondere investierte die IG Metall Ressourcen, damit in der Fläche Austauschforen für die Gruppen ent-

standen. Sie durften zu Themen jenseits ihrer spezifischen Interessen **Stellung nehmen** und konnten über verschiedene Kanäle Einfluss auf die gesamte IG Metall nehmen.

- Nicht alle unterdrückten sozialen Gruppen hatten die gleichen Rechte. Insbesondere der mit Sonderrechten versehene Status einer Personengruppe war wenigen Gruppen vorbehalten. Dazu zählten Jugendliche und Frauen in meinem gesamten Untersuchungszeitraum und ImmigrantInnen temporär.

Die Organisationsstruktur der IG Metall ermöglichte der Gewerkschaftsspitze durchzuregieren und den Angehörigen unterdrückter sozialer Gruppen, kollektiven Widerspruch zu formulieren und zu artikulieren. Gruppenrepräsentation in der IG Metall zeichnete sich gerade durch die Ambivalenz aus, dass sie einerseits auf unbedeutenden, randständigen „Spielwiesen“ stattfand, andererseits Spielräume für Emanzipation bot. Formal hatte der Vorstand die Kontrolle über die Gruppen, es hing aber von den Machtverhältnissen zwischen den unterdrückten Gruppen und dem Mainstream ab, ob das Pendel stärker Richtung „Spielwiese“ oder Spielraum ausschlug (wie sich das zeit- und gruppenspezifisch darstellte vgl. Kapitel [9](#), [10](#) und [11](#)).

8.5.1. Zentralistische Struktur mit „Spielwiesen“ für unterdrückte Gruppen

In diesem Kapitel habe ich gezeigt, dass die Struktur der IG Metall zahlreiche Hindernisse für die Repräsentation der Interessen von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen bei Entscheidungen enthielt. Sie war zentralistisch, der Vorstand konnte auf wichtige Entscheidungen großen Einfluss nehmen, während die Gruppenstrukturen wenig institutionalisierte Möglichkeiten hatten, Einfluss zu nehmen und selbstbestimmt zu arbeiten – eine Konstellation, die ich als „Spielwiese“ bezeichne. Unter den EntscheiderInnen auf allen Ebenen bildeten Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen Minderheiten, so dass sie sich bei Mehrheitsentscheidungen nur durchsetzen konnten, indem sie die privilegierten Gruppen von ihren Anliegen überzeugten. Das konnte mit guten Argumenten, Druck oder einer Mischung aus beidem erfolgen, jedenfalls führt eine solche Konstellation zu Auseinandersetzungen zwischen Gruppen und Mainstream. Diese Auseinandersetzungen untersuche ich in den folgenden Kapiteln.

Die Einordnung der Gruppenstrukturen in die IG Metall erfolgte in Form von Unterordnung: Die Beschlüsse des Mainstreams waren für die Gruppen bindend, bei ihm lag immer das Letztentscheidungsrecht über gruppenbezogene Anliegen, und die Aktivitäten der teilautonomen Gruppenstrukturen konnten engmaschig durch den Mainstream kontrolliert werden.

Die Gruppenstrukturen waren am Rand der Organisation angesiedelt. Die besonderen Interessen der unterdrückten Gruppen wurden von der allgemeinen Willensbildung abgeschirmt, indem nur durch den „Flaschenhals“ der Ausschüsse beim Vorstand oder die Mainstreamgremien in der Fläche Eingaben an die Gewerkschaftstage gemacht werden konnten. Der Apparat fungierte als starker Gatekeeper.⁴³ Die Konstruktion der Personengruppen brachte es außerdem mit sich, dass die Gruppen organisatorisch voneinander isoliert wurden.⁴⁴

⁴³Mit der Frauenquote gibt es inzwischen allerdings eine Maßnahme der Gruppenrepräsentation, die in die Mainstream-Delegationsverfahren direkt eingreift.

⁴⁴Faktisch bemühten sie sich oftmals um Kooperationen – mit mehr oder weniger Erfolg (siehe die folgenden Kapitel).

8.5.2. Die formalen Spielräume für Gruppenrepräsentation in der IG Metall waren nicht sehr groß

Die Strukturen der IG Metall boten Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen Spielräume, obwohl diese nicht sehr groß waren. Bedeutsam waren die mit Ressourcen ausgestatteten Freiräume, in denen die Gruppenangehörigen in der Fläche ihre Interessen diskutieren, kollektiv formulieren und sich auf Konflikte mit dem Mainstream vorbereiten konnten. Über die Beratungsfunktion der Gruppenstrukturen und ihr Antragsrecht konnten die Gruppen Einfluss auf die gesamte IG Metall nehmen.

Im Grunde eröffneten die teilautonomen Gruppenstrukturen einen zusätzlichen Kommunikationsweg für Angehörige unterdrückter Gruppen. Sie konnten auf allen Ebenen ihre Themen einbringen, konnten jedoch nichts durchsetzen, sondern mussten den Mainstream überzeugen.

Ich habe gezeigt: Die institutionalisierten Gruppenstrukturen waren randständig, von den „allgemeinen“ Strukturen abhängig und konnten durch den hauptamtlichen Apparat kontrolliert werden. Unter den EntscheiderInnen bildeten Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen auf allen Ebenen Minderheiten. Insgesamt waren die Prämissen für Entscheidungen in der IG Metall also ungünstig für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen. Wie schafften sie es dennoch, viel zu erreichen? Gruppenrepräsentation in der IG Metall bewegte sich zwischen paternalistischen Zugeständnissen („Einheit verpflichtet“) und von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen erkämpften Rechten. Über die Ausgestaltung gab es immer wieder Konflikte, die ich in den folgenden drei Kapiteln in chronologischer Reihenfolge beleuchte. Zunächst möchte ich allerdings noch einige Rückbezüge zu Konzepten aus meinem Theorieteil herstellen.

Was lässt sich aus den formalen Weichenstellungen in der IG Metall über ihren Umgang mit den eingangs erwähnten Repräsentationsdilemmata ableiten? Deutlich drückte sich das Dilemma, nach außen hin durchsetzungsfähig sein und nach innen möglichst Viele mitnehmen zu müssen, in der IG Metall-Struktur aus. Sie verband eine starke zentralistische Kontrolle mit „Spielwiesen“ für Gruppen, die die Außenwirkung nicht störten, aber als Kanäle fungieren konnten, um Kritik zu formulieren und zu verarbeiten – im Sinne von „collective voice“ (vgl. Unterkapitel 4.1) schafften sie den Gruppen Spielräume.

Der Spagat der IG Metall bezüglich des Dilemmas zwischen Mehrheit und Gerechtigkeit (vgl. Abschnitt 3.1.2) zeigte sich besonders deutlich an der sozialen Zusammensetzung der EntscheiderInnen: Die Mehrheit in den allgemeinen Gremien aller Ebenen bildeten in meinem Untersuchungszeitraum erwachsene männliche Deutsche. Reine Mehrheitsentscheidungen hätten daher stets zu einer Unterordnung der Interessen von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen geführt. Diesem Dilemma begegnete die IG Metall mit zusätzlichen Regularien, um die Repräsentation von Frauen (Quote) und Jugendlichen (abgesenkte Mindestmitgliedschaftsdauer für Kandidaturen) zu verbessern. Außerdem beinhalteten die Entscheidungsverfahren in der IG Metall viele deliberative Elemente (insbesondere Konferenzen mit Antragsberatung und Antragsrechten für minoritäre Gruppen). Aus dem Kapitel 5 ist daran zu erinnern, dass Gruppen in einer Minderheitenposition durchaus Handlungsmöglichkeiten haben, insbesondere, wenn es starke Minderheiten sind. Die These der Kritischen Masse, nach der eine Minderheit nur einen bestimmten Prozentsatz erreicht haben müsse, um Einfluss zu bekommen, wurde dahingehend modifiziert, dass „kritische Akte“ der Gruppenangehörigen dazu führen könnten, dass sich die Repräsentation einer Gruppe verbessere. Organisationsstrukturen determinieren das Verhalten

von Gruppenangehörigen also nicht, sondern können durch deren Verhalten transformiert werden. Diese These wird sich in meinen nächsten drei Kapiteln erhärten.

Ein weiteres Konzept aus dem Theorieteil, auf das ich die Ergebnisse dieses Kapitel rückbeziehen möchte, sind die Entscheidungsprämissen nach Luhmann (vgl. Unterkapitel 4.2). Entscheidungsprämissen stecken Spielräume für Entscheidungen ab und schränken sie damit ein, so dass komplexe Organisationen, in denen täglich eine Vielzahl von Menschen eine enorme Anzahl von Einzelentscheidungen treffen, trotzdem in eine Richtung steuern. Man kann sie sich als Weichenstellungen für Einzelentscheidungen vorstellen. Sowohl die sozialstrukturelle Zusammensetzung der EntscheiderInnen war eine Entscheidungsprämisse (Entscheidungsprämisse „Personal“), als auch die Organisationsstruktur der IG Metall (Entscheidungsprämisse „Organisation“). Ich habe in diesem Kapitel gezeigt, dass die Entscheidungen der IG Metall dadurch vorgeprägt waren, dass die meisten EntscheiderInnen erwachsene männliche Deutsche waren und dass die Kommunikationswege so gestaltet waren, dass es zwar „Adressen“ für die unterdrückten sozialen Gruppen gab, diese aber randständig waren. Konfrontiert mit diesem Mechanismus stritten die aktiven GruppenvertreterInnen für eine Veränderung der Entscheidungsprämissen als Weichenstellung für die Zukunft. Ein Beispiel: Auf dem Gewerkschaftstag 1971 wurde eine Satzungsänderung debattiert. Die Wählbarkeitsvoraussetzung für die Ortsverwaltung sollte von 60 auf 36 Monate herabgesetzt werden, damit mehr Jugendliche hineingewählt werden könnten. Ein Delegierter sah darin eine Weichenstellung: „Erst nach dieser Veränderung ist es der Jugend möglich, sich überall dort zu engagieren, wo dies zur Zeit noch nicht möglich ist. (...) Wir haben hier und heute die Möglichkeit, dazu die Weichen zu stellen.“ (GT1971-72: 579f.) Ähnliche Beispiele für Konflikte um die Weichenstellungen in der IG Metall werde ich in den nächsten drei Kapiteln präsentieren.

9. Aufschwung der Personengruppen in der IG Metall von den 1960er Jahren bis Mitte der 1980er Jahre

Inhaltsangabe

9.1. Eine allgemein kämpferische Zeit als Rahmenbedingung	127
9.1.1. Die 68er Bewegung	127
9.1.2. Die Neue Frauenbewegung	128
9.1.3. Intensive Streikbewegungen	129
9.1.4. Zwischenfazit: Kämpfe prägten die Entwicklung der Gruppenrepräsentation in der IG Metall	130
9.2. Die IG Metall-Jugend: Erfolgreiche Auszubildende	130
9.2.1. Der Politisierungsdiskurs in der IG Metall-Jugend	132
9.2.2. Die Bewegungsorientierung der IG Metall-Jugend	137
9.2.3. Autonomieoptionen und -forderungen der IG Metall-Jugend	141
9.2.4. Zwischenfazit: Konkrete Erfolge in Sachen Ausbildung bei allgemeinpölitischem Anspruch, Bewegungsnähe und Autonomieoptionen	144
9.3. Die Frauenbewegung brachte die IG Metall-Frauen in Schwung	145
9.3.1. Zunehmender Mut und Konfliktorientierung	146
9.3.2. Impulse aus der Neuen Frauenbewegung	148
9.3.3. Politisierung: Vordringen in die „harten“ Politikfelder	150
9.3.4. IG Metall-Frauen im Spannungsverhältnis von Autonomie und Integration	150
9.3.5. Zwischenfazit: Konfliktorientierung + Impuls einer autonomen Bewegung = Stärkung der Personengruppe	152
9.4. Die kämpferischen angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen verschafften sich Gehör	153
9.4.1. Angeworbene ArbeitsimmigrantInnen als relativ homogene Gruppe	154
9.4.2. Angeworbene ArbeitsImmigrantInnen im Streik	155
9.4.3. Autonome Organisation und die Integrationsbemühungen der IG Metall	157
9.4.4. Die Gründung der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer	159
9.4.5. Familie, Wohnen, Wahlrecht: Ein breites Themenspektrum wurde bearbeitet	159
9.4.6. Zwischenfazit: Integration einer neu konstituierten und kampferprobten Gruppe in die IG Metall	160
9.5. Fazit: Aufschwung der Gruppenrepräsentation durch teilautonome Personengruppen	161
9.5.1. Zusammenführung: Autonome, breit angelegte, konflikt- und bewegungsorientierte Kämpfe als Machtressource aller drei Gruppen	161

Von den 1960er Jahren bis Mitte der 1980er Jahre gab es einen Aufschwung der Gruppenrepräsentation in der IG Metall. Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen führten zahlreiche autonome Kämpfe und erstritten sich so ihren Platz in der IG Metall, wo sie über teilautonome Strukturen mit verbindlichen Rechten verfügten, die so genannten „Personengruppen“.

Für Jugendliche und Frauen wurden in der IG Metall schon nach Ende des 2. Weltkriegs Personengruppenstrukturen eingerichtet. Diese änderten ihren Charakter jedoch stark ab Beginn der 1960er Jahre: Sie wurden kämpferischer und konstituierten sich als politische Subjekte. Anders war es bei den ImmigrantInnen. Sie waren zunächst als Gruppe in der IG Metall nicht repräsentiert. Weil von den 1950er bis 1970er Jahren viele Menschen zum Arbeiten in die BRD einwanderten, trafen ImmigrantInnen auch in den von der IG Metall organisierten Betrieben ein. Sie hatten ähnliche Interessen und schufen sich als „ausländische Arbeitnehmer“ eine Identität. Sie forderten erfolgreich ein, als Gruppe repräsentiert zu werden und erhielten am Ende der Aufschwungphase die Rechte einer Personengruppe.

Dieses Kapitel zeigt, dass eine soziale Gruppe eine Machtposition haben muss, um in der IG Metall (stärkere) Rechte zu bekommen. Alle drei von mir untersuchten sozialen Gruppen politisierten sich in der allgemein kämpferischen Zeit Ende der 1960er /Anfang der 1970er Jahre, bildeten eine Gruppenidentität heraus bzw. verstärkten diese und wurden mutiger. Sie führten autonome, breit angelegte, konflikt- und bewegungsorientierte Kämpfe – insbesondere autonome Streiks –, d. h. sie organisierten sich teilweise jenseits der IG Metall-Strukturen, aber in gewerkschaftlichen Kernbereichen. Aus dieser Machtposition heraus konnten sie ihre Repräsentation in der IG Metall verbessern. Die Aufschwungphase der Personengruppen endete Mitte der 1980er Jahre. 1983 wurde noch erfolgreich die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer eingeführt. 1985 begann bei den Frauen ein Abwehrkampf dagegen, dass die Frauenstrukturen abgeschafft werden könnten.

9.1. Eine allgemein kämpferische Zeit als Rahmenbedingung

9.1.1. Die 68er Bewegung

Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre prägten intensive soziale Bewegungen und Kämpfe Europa. Besonders relevant für meine Fragestellung sind die sogenannte „68er Bewegung“, die Frauenbewegung und die erhöhte Streikaktivität.

Die 68er Bewegung war, verglichen mit anderen sozialen Bewegungen, eher klein (Kraushaar 2018: 16). An ihrer größten Kundgebung in der BRD nahmen 60.000 Menschen teil (Kraushaar 2018: 5). Die 68er Bewegung dauerte nicht lange: Kraushaar datierte sie vom Frühsommer 1967 bis zum Herbst 1969 (Kraushaar 2018: 71).

Laut Kraushaar (2018: 26) hatte die 68er Bewegung wenig konkrete Erfolge, wirkte dafür aber langfristig: Sie habe „Einstellungen, Haltungen und Mentalitäten (...) nachhaltig beeinflusst“. Außerdem habe sie „Maßstäbe gesetzt und ist letztlich zum immer wieder aufgerufenen Referenzpunkt aller ihr folgenden Protestbewegungen geworden“ (Kraushaar 2018: 18).

Für Kraushaar (2018: 25) war die 68er Bewegung besonders umfassend und radikal, „das neue Schlüsselwort lautete ‚Emanzipation‘ – die Loslösung aus ebenso überfülligen wie überfülligen Herrschaftsverhältnissen“. Die 68er Bewegung verstand sich als antiautoritär. Dazu gehörte, die bürgerliche Familie abzulehnen; Alternativmodelle wie Kommunen wurden erprobt (Kraushaar

[2018: 29ff.]¹ Inhaltliche Schwerpunkte der 68er Bewegung waren der Kampf gegen den Vietnamkrieg (Kraushaar [2018: 75ff.]), der Kampf gegen die Springerpresse (Kraushaar [2018: 82ff.]) und der Kampf gegen die Einführung von Notstandsgesetzen (Kraushaar [2018: 79ff.]).

Hauptsächlich trugen Studierende die Bewegung; die Studierendenorganisation SDS war eine wichtige Akteurin. In der BRD beteiligten sich die Gewerkschaften weniger an der Bewegung als in anderen europäischen Ländern. Von ihrer ambivalenten Haltung zeugt, dass der von der 68er Bewegung gegen die Notstandsgesetze organisierte „Sternmarsch auf Bonn“ von den Gewerkschaften nicht unterstützt wurde und sie stattdessen zeitgleich eine Parallelveranstaltung zum selben Thema durchführten. Damit spalteten sie die Bewegung (Kraushaar [2018: 81])²

Männer dominierten die 68er Bewegung. Dagegen beehrten Frauen auf, die sich in Frauengruppen wie dem „Weiberrat“ oder dem „Aktionsrat zur Befreiung der Frau“ organisierten. Damit begann die Frauenbewegung als „Revolte in der Revolte“ (Kraushaar) auf der Bundesdelegiertenkonferenz des SDS im September 1968 (Kraushaar [2018: 56]). Die Frauenbewegung war dadurch einerseits Teil der 68er Bewegung, ging andererseits weit darüber hinaus, wie ich im Folgenden zeige.

9.1.2. Die Neue Frauenbewegung

Lenz ([2010: 867]) schlug vor, von Frauenbewegungen im Plural zu sprechen, um die unterschiedlichen sozialen Basen und verschiedene Strömungen einzuschließen und sichtbar zu machen. Sie entwickelten sich in „langen Wellen“ (Ute Gerhard 1995, zit. nach Lenz [2010: 868]). Die zweite Welle von Frauenbewegungen in Deutschland begann laut Lenz ([2010: 867]) im Jahr 1968. Als Startpunkt gilt ein Ereignis auf dem schon genannten SDS-Kongress 1968: Nach einem kritischen feministischen Redebeitrag bewarf eine Aktivistin das männliche Konferenzpräsidium mit Tomaten. Kurz-Scherf u. a. ([2006: 88]) wiesen zurecht darauf hin, dass sich davor schon Frauenstrukturen entwickelt hatten.

Laut Kurz-Scherf u. a. ([2006: 88]) war ein herausragendes Charakteristikum der Autonomen Frauenbewegung das „Bemühen um ein ganzheitliches Konzept der persönlichen, sexuellen, sozialen und politischen Emanzipation“; das Moment der Autonomie, der „umfassenden Selbstbefreiung von Frauen aus allen Formen von Unterdrückung und Unterwerfung“ habe einen zentralen Stellenwert gehabt.

Ab 1968/69 seien sprunghaft mehr und mehr Frauengruppen entstanden, in den 1970er Jahren habe sich ein dichtes Netz an unterschiedlichen Gruppen und Frauenzentren gebildet, wobei bewusst auf feste Strukturen verzichtet worden sei (Kurz-Scherf u. a. [2006: 89]). Ab Mitte der 1970er Jahre habe sich die Frauenbewegung zu Frauenprojekten hin verlagert (Frauenhäuser, Frauenbuchläden, usw.) und stärker in Institutionen ausgestrahlt, z. B. in Gewerkschaften hinein (Kurz-Scherf u. a. [2006: 89f.]). Ab Anfang der 1980er Jahre habe eine neue Phase der Institutionalisierung eingesetzt (Kurz-Scherf u. a. [2006: 90]). Lenz ([2010: 872f.]) trat der These entgegen, dass die Frauenbewegung nach der anfänglichen Mobilisierung abebbte und mit der Institutionalisierung die autonomen Strukturen an Bedeutung verloren hätten. Sie wertete Ereignisse der Neuen Frauenbewegung aus und kam zu dem Ergebnis, dass das Niveau der Mobilisierung in den 1980ern stieg und autonome und institutionelle Gruppen und Netzwerke vital blieben. Eine Mas-

¹Dass gemeinsames Wohnen ein Nährboden für Protest ist, zeigte sich auch bei Lehrlingsbewegung und Ausländerstreiks.

²Diese Frage wurde auf der Bundesjugendkonferenz der IG Metall 1968 diskutiert, vgl. Abschnitt [9.2.2]

Zeitraum	betroffene Betriebe	betroffene Arbeitnehmer	ausgefallene Arbeitstage
	im jährlichen Durchschnitt		
1960–64	234	87.995	484.433
1965–69	218	75.331	148.188
1970–74	583	235.768	1.251.466
1975–79	608	160.788	1.078.085
1980–84	341	193.962	1.171.418
1985–89	123	85.222	47.617

Tabelle 9.1.: Effektive Streiks und Aussperrungen (ohne Doppelzählungen) im Bundesgebiet West. Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.3; ANBA Jahreszahlen, 1983ff., zit. nach Müller-Jentsch (1997: 218)

senbewegung habe sich 1971 in dem Protest gegen den § 218 formiert (Schultz: 2002, zit. nach Lenz 2010: 873). Die Autonome Frauenbewegung war ein globales Phänomen (Lenz 2010: 867).

9.1.3. Intensive Streikbewegungen

Auf was für eine IG Metall trafen diese sozialen Bewegungen? Wie ich in Kapitel 3 ausgeführt habe, orientierten sich die Gewerkschaften im Fordismus stark am Konstrukt des Normalarbeitnehmers. Die IG Metall zielte deshalb darauf, die Interessen der Normalarbeitnehmer durchzusetzen. Dazu sollte die Einheit der Organisation gewahrt werden.

Zu Beginn der Aufschwungphase waren erwachsene männliche deutsche Normalarbeitnehmern im Vergleich zu Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen privilegiert. Das betraf die Arbeits- und Lebensbedingungen und schlug sich in der Repräsentation innerhalb der IG Metall und anderen Interessenvertretungsorganen nieder. Für die privilegierten erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer war die Repräsentationslücke bzgl. Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen verkraftbar – ihr starker Organisationsgrad reichte, um ihre Privilegien zu sichern. Folgerichtig wurde in den 1960er Jahren wenig gestreikt; die institutionellen Arrangements zwischen Gewerkschaften und Unternehmen hatten zu einer „Phase sozialfriedlicher Beziehungen“ geführt und die gute Konjunktursituation erlaubte den Unternehmen, Konzessionen zu machen (Müller-Jentsch 1997: 219).

Dieses Arrangement wurde laut Müller-Jentsch (1997: 219) durch die wilden Septemberstreiks 1969 in Frage gestellt, was zu einer „Umorientierung“ der Gewerkschaften geführt habe, die unter „Legitimationsdruck“ geraten seien. In den 1970er Jahren sei eine Phase „militanter Lohnauseinandersetzungen“ gefolgt, anschließend habe es defensive Arbeitskämpfe gegen Rationalisierungsfolgen gegeben. Dass es in dieser Zeit vermehrt Streiks gab, ist an der Streikstatistik ablesbar (siehe Tabelle 9.1).

Wie bedeutsam die wilden Streiks damals waren, zeigt die folgende Zahl: 1973 streikten in der BRD laut Braeg (2012: 11) 300.000 Beschäftigte „wild“ – das waren mehr als der Jahresdurchschnitt der regulär Streikenden in dem Zeitabschnitt (vgl. Tabelle 9.1). Braeg (2012: 7) sprach von einer „Streikwelle“, einem „Kampf der am niedrigsten bezahlten Arbeiterinnen und Arbeiter, die noch immer nach den Prinzipien von Ford und Taylor ausgebeutet wurden“.³

³Spode (1992: 394f.) lieferte eine detaillierte Statistik zu nicht gewerkschaftlich organisierten Streiks. Besonders viele fanden in den Jahren zwischen 1965 und 1976 statt. Im Zeitraum 1969–1972 beteiligten sich 1.126.067 Menschen in 1.760 Betrieben in 597 Fällen aus wirtschaftlichem Anlass an nicht gewerkschaftlich organisierten Streiks. Im selben Zeitraum gab es neun Fälle nicht gewerkschaftlich organisierter Streiks aus politischem

In dieser Zeit veränderte sich die soziale Zusammensetzung der Streikenden: Roth (1974: 13) schrieb, die Streiks hätten sich „auf die angelernten Bandarbeiter der metallverarbeitenden Massenproduktion, auf die Massenarbeiter verlagert: vor allem Frauen und Arbeitsemigranten, die die größten Mehrwertmassen produzieren und am wenigsten Lohn nach Hause tragen“.

Weniger klar ist die Bedeutung von Jugendlichen. Birke (2007: 61–66) zeigte im Abschnitt „Kommunisten und Halbstarke? Die wilden Streiks im Sommer 1955“ einen Diskurs auf, der die Rolle der Jugendlichen bei „wilden“ Streiks betonte. Als Argument dafür führte er das Beispiel einer von ihm untersuchten Werft an, in der 1955 ein autonomer Streik mit Ausstrahlung stattfand. Dort habe eine hohe Personalfuktuation zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Geflüchteten und jungen Leuten geführt. Die soziale Zusammensetzung der Belegschaft habe sich inhaltlich darin niedergeschlagen, dass eine lineare Lohnerhöhung um 20 Pfennige ohne Differenzierung nach Qualifikation oder Alter gefordert wurde. Den Streik mit „Halbstarkenkravallen“ zu vergleichen, rückte Birke allerdings in den Bereich der medialen Berichterstattung. Jung u. a. (1969: 240) schrieben bzgl. der Septemberstreiks: „In Bezug auf die Streikbeteiligung und Streikaktivität gab es keine wesentlichen generationsspezifischen Unterschiede. Die tragenden Altersgruppen waren die mittleren Jahrgänge (...). Ein wesentlicher Einfluß der graduell stärker politisierten jungen Generation ist nicht festzustellen. Generationskonflikte treten während des Streiks nicht hervor.“ Braeg (2012: 11) schrieb zu den Septemberstreiks 1969: „Sie nahmen sowohl die Impulse der traditionellen Arbeiterbewegung und ihrer Widerstandsformen auf, als auch einige Elemente der Jugendrevolte und der Arbeitskämpfe, die in aller Welt um das Schlüsseljahr 1968 stattgefunden hatten.“ Zusätzlich beeinflusste die Frauenbewegung die Arbeitskämpfe. Die Kämpfe wurden also einerseits durch außergewerkschaftliche soziale Bewegungen befruchtet, andererseits lässt sich feststellen, dass sie z. T. intersektional waren. Es kämpften z. B. ausländische Frauen, Jugendliche unterstützten die türkischen Fordarbeiter usw. Viele der besonders radikalen Forderungen, wie z. B. „1 Mark mehr!“ oder die Abschaffung der untersten Lohngruppe, eigneten sich, die Untersten zu einen. Angehörige sozialer Gruppen jenseits der Normalarbeitnehmer wurden wichtige Subjekte in den Streiks. Sie kämpften nicht getrennt voneinander, sondern vereint.

9.1.4. Zwischenfazit: Kämpfe prägten die Entwicklung der Gruppenrepräsentation in der IG Metall

Die Gruppenrepräsentation wurde in dieser historischen Phase also in sozialen und Arbeitskämpfen geschmiedet, was sie deutlich prägte. Wie ich bei der jetzt folgenden Analyse zeigen kann, wirkten nicht nur konkrete soziale Bewegungen, sondern auch konfliktive Formen bei ihrer Gestaltung mit.

9.2. Die IG Metall-Jugend: Erfolgreiche Auszubildende

Als erste der drei Gruppen untersuche ich nun die Jugendlichen und ihre teilautonome Struktur, die Personengruppe Jugend, auch die „IG Metall-Jugend“ genannt. Die Jugendlichen politisierten sich explizit und der Aufschwung der Personengruppe Jugend liegt zeitlich vor dem der

Anlass in 115 Betrieben mit 157.320 Beteiligten und 32.669 Ausfalltagen. Spode wies aus, in welchen gewerkschaftlichen Organisationsgebieten die nicht gewerkschaftlich organisierten Streiks stattfanden. Hier sticht die IG Metall ins Auge mit z. B. über einer Million Beteiligten im Zeitraum 1969–1972.

Personengruppen Frauen und Ausländische Arbeitnehmer. Dieser Abschnitt konzentriert sich deshalb zeitlich auf den Beginn der Aufschwungphase von Anfang der 1960er bis Mitte der 1970er Jahre. Mitte der 1970er Jahre lag ein Wendepunkt: weg von autonomen Formen, hin zu einer verstärkten organisatorischen Reintegration der Jugendarbeit in die IG Metall.⁴

In diesem Abschnitt werde ich zeigen:

1. In den 1960er Jahren **politisierte** sich die IG Metall-Jugend. Das beinhaltete auf der Akteursebene, dass sich die IG Metall-Jugend als politisches Subjekt konstituierte: Sie selbst definierte sich so und forderte ein, als politisches Subjekt anerkannt zu werden. Auf der Inhaltsebene zeigte sich die Politisierung darin, dass sich die Jugendlichen für alle Themen zuständig fühlten und insbesondere das Themenfeld der Politik im engeren Sinne bearbeiten wollten. Dazu gehörten globale Themen und Ereignisse, die fernab der Lebenswelt der Jugendlichen stattfanden (z. B. Krieg und Frieden). Ein umfassender Begriff von Gesellschaft hielt Einzug. Die Jugendlichen fühlten sich verantwortlich für die Gesellschaft, nicht nur für das Arbeitsleben, den eigenen Betrieb oder die eigenen Ausbildungsbedingungen.
2. Dass sich die Jugendlichen politisierten, hing damit zusammen, dass sie sich **an sozialen Bewegungen orientierten**. In der politisch bewegten Zeit um 1968 bezogen sich Jugendliche in der IG Metall auf „die Studentenbewegung“ und auf andere soziale Bewegungen (z. B. auf die Friedensbewegung), und sie sahen die Gewerkschaften selbst als Bewegung („Gewerkschaftsbewegung“).
3. Die **Lehrlingsbewegung** organisierte sich außerhalb der Strukturen der IG Metall, befasste sich aber mit gewerkschaftlichen Themen und verzahnte sich z. T. eng mit der IG Metall-Jugend. Diese Konstellation gab der Gruppenrepräsentation von Jugendlichen in der IG Metall einen großen Schub. Autonomie kann damit als Machtquelle angesehen werden.
4. Um die Jugendkonferenz 1974 herum trat eine Wende ein: Die Autonomie der Jugendlichen wurde zurückgefahren, die Lehrlingsbewegung in die IG Metall-Jugend integriert. Im Tausch gegen die Autonomierechte bzw. als Preis für die in Kauf genommene stärkere Kontrolle durch den Mainstream erhielt die IG Metall-Jugend stärkere Gruppenrepräsentationsrechte innerhalb der IG Metall. Das folgte der Logik: „Wenn schon Integration, dann gleichberechtigt.“

Nicht nur die Gruppenrepräsentation von Jugendlichen entwickelte sich in dieser Aufschwungphase gut, auch die Mitgliederentwicklung war sehr gut. Von 1967 bis 1981 kannte sie unter Jugendlichen in der IG Metall nur eine Richtung: nach oben. 1967 waren 250.043 Jugendliche organisiert, 1981 476.384 (vgl. Tabelle **A.1** im Anhang).⁵

⁴Er bedeutet zwar eine starke Zäsur, so dass es gerechtfertigt wäre, die Phase dort zu unterteilen. Ich habe mich dagegen entschieden, weil er eines nicht tat: Er unterbrach nicht den Aufschwung der Gruppenrepräsentation der Jugendlichen, sondern gab der Repräsentation nur eine andere Form.

⁵Dabei bleibt unklar, ob die Mitgliederentwicklung eine Folge der Entwicklungen in der IG Metall-Jugend war oder umgekehrt, ob also die IG Metall-Jugend mit verbesserter Gruppenrepräsentation innerhalb der IG Metall mehr Jugendliche anzog als die alte von oben kontrollierte IG Metall-Jugend, die innerhalb der IG Metall wenig zu sagen hatte, oder ob der gestiegene Anteil Jugendlicher die Gesamtorganisation zwang, Jugendliche besser zu repräsentieren. Ich vermute eine Wechselwirkung. Die Altersgrenze für die Zugehörigkeit zur Jugend lag in diesem Zeitraum bei 21 Jahren. 1981 wurde sie dann auf 25 angehoben (**Richtlinie 1984**; FN, S. 8), weshalb diese Zahlen nicht mit den vorherigen vergleichbar sind.

Wie sahen die Organisationsstrukturen zur Repräsentation der Jugendlichen zu Beginn der Aufschwungphase aus? Bereits vor der ersten Jugendkonferenz 1951 gab es „Richtlinien für den organisatorischen Aufbau der Jugendarbeit in der IG Metall“. Wie die Richtlinie zustande kam, bleibt unklar. Im Geschäftsbericht der IG Metall hieß es, dass die aktiven „Jugendfunktionäre“ im Februar 1950 erstmalig mit der bis dahin erarbeiteten Entschließung zur Jugendfrage und den darin enthaltenen Richtlinien bekanntgemacht worden seien (GB1950–1952: 151), was darauf schließen lässt, dass die aktiven JugendfunktionärInnen nicht an der Erarbeitung beteiligt gewesen waren.

In den Richtlinien hieß es: „Die Jugend der Industriegewerkschaft Metall ist ein Teil der IG Metall und bildet zum Zwecke sozialer und wirtschaftlicher Betreuung sowie gewerkschaftlicher Bildung, Erziehung und zur Erfüllung der speziellen Bedürfnisse und Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer – dort wo die Voraussetzungen gegeben sind – Ortsjugendgruppen der IG Metall. Die Arbeit dieser Jugendgruppen vollzieht sich im Rahmen der Satzungen [sic!] und Beschlüsse unserer Gesamtorganisation.“ (Richtlinie 1950). In diesen Richtlinien war also angelegt, dass die IG Metall-Jugend integriert und an die Beschlüsse des Mainstreams gebunden war. Die Richtlinien legten fest, dass alle IG Metall-Mitglieder unter 21 Jahren als Angehörige der IG Metall-Jugend galten. Auch die „Richtlinien Angestellten-, Frauen-, Handwerks-, Jugendarbeit“ von 1974 gaben die Altersgrenze mit 21 Jahren an (Richtlinie 1974: II, Nr. 6).

Die Richtlinien von 1950 zielten auf Jugendstrukturen in der Fläche. Sie legten fest, dass in jeder Ortsverwaltung eine Jugendgruppe zu bilden war, die den Ortsjugendausschuss wählte und darauf hinarbeitete, dass in allen Betrieben mit mehr als fünf Jugendlichen Jugendvertrauensleute gewählt wurden (Richtlinie 1950: I.). Auch an eine Anbindung an die Mainstreamgremien war gedacht: So sollte der 1. Vorsitzende des Jugendausschusses Mitglied der Ortsverwaltung sein (allerdings durch ordentliches Wahlverfahren, nicht durch einen reservierten Sitz).

Geregelt waren auch die Strukturen der bezirklichen Jugendausschüsse und des bundesweiten Jugendausschusses. Hier ist bemerkenswert, dass schon auf der Bezirksebene hauptamtliche Kontrolle vorgesehen war, denn der Vorsitz der Bezirksjugendausschüsse ging an den „Sachbearbeiter für Jugendfragen in der Bezirksleitung“. Die Sitzungen waren „im Einvernehmen mit der Bezirksleitung“ einzuberufen. Noch stärker konnte der bundesweite Jugendausschuss kontrolliert werden. Er bestand ausschließlich aus Hauptamtlichen.

9.2.1. Der Politisierungsdiskurs in der IG Metall-Jugend

In der Gewerkschaftsjugend im Allgemeinen und in der IG Metall-Jugend im Besonderen fand ab Anfang der 1960er Jahre ein Politisierungsdiskurs statt. Ich spreche von einem Politisierungsdiskurs und nicht von einer Politisierung, weil Letzteres implizieren würde, dass die IG Metall-Jugend vorher unpolitisch war. Tatsächlich behandelten die Jugendkonferenzen der IG Metall schon in den 1950er Jahren gesellschaftspolitische Themen.⁶ Damals war das Verhältnis der IG Metall-Jugend zu Politik gespalten: Während sich die Delegierten (d. h. die FunktionärInnen) selbstverständlich mit (allgemein-)politischen Fragen beschäftigten, stellten sie die

⁶Auf der Jugendkonferenz 1954 (Seiten nicht nummeriert) gab es Redebeiträge zur Wiederbewaffnung, zum Grenzschutz, zum Wehrbeitrag und zum Verhältnis zum Kommunismus (J1954). Auf der Jugendkonferenz 1954 standen die Älteren unter Anklage, warum sie den Faschismus nicht verhindert hatten – ein Motiv, das um 1968 als Generationenkonflikt die 68er Bewegung anheizte (J1954). Sekundärliteratur zur Ablehnung des Wehrbeitrags und zum Verhältnis zur kommunistischen Bewegung findet sich bei Klecha (2010: 67ff.).

Zielgruppe der IG Metall-Jugendarbeit als naiv und unpolitisch dar.⁷

Der Politisierungsdiskurs ab Ende der 1960er Jahre war – im Kontrast zur selbstverständlichen Behandlung allgemeinpolitischer Themen in den 1950er Jahren – sehr explizit.⁸ Die Politisierung wurde als Gegenbewegung zur Entpolitisierung dargestellt, die in der Gesellschaft beklagt wurde. So konstatierte ein Delegierter (J1968: 65f.) eine „Entpolitisierung in der Bundesrepublik“. Der Politisierungsdiskurs umfasste vor allem zwei Punkte: einerseits auf der Akteursebene die Frage des politischen Subjekts und andererseits auf der Inhaltsebene die Reichweite der Themen. Wichtig für den Politisierungsdiskurs war außerdem die politische Bildung.

Die IG Metall-Jugend als politisches Subjekt

Schon Jahre vor 1968 sah sich die IG Metall-Jugend selbst als politisches Subjekt und forderte ein, so wahrgenommen zu werden. Explizit wurde dieser Diskurs ab der Jugendkonferenz 1962, wobei betont wurde, dass die IG Metall-Jugend schon früher politisch aktiv war. Während manche Delegierte eher die Kontinuität der politischen Auseinandersetzung betonten, sahen andere eine Entwicklung bei den Delegierten der IG Metall-Jugendkonferenzen. So konstatierte 1968 ein Delegierter: „Die Flut von politischen Anträgen und überhaupt die Flut von Anträgen in jeglicher Richtung wies schon von vornherein darauf hin, daß dieses Mal wirklich Jugendliche zu dieser Konferenz erscheinen werden, die kritisch oder – ich möchte einmal sagen – kritischer sind als die von der letzten“ (J1968: 71). Als Subjekt wurde „die Gewerkschaftsjugend“ benannt, z. B. im Antrag J1962: A40. Das Selbstverständnis als politische Akteure ging damit über die IG Metall hinaus. Den Jugendlichen war es damals wichtig, sich über die DGB-Jugend zu vernetzen.

Dass die Jugend als politisches Subjekt anerkannt wurde, war nicht selbstverständlich. 1965 entwarf ein Delegierter das Bild des drohenden Gegenmodells einer Jugendorganisation, „die entpolitisiert ist, die ihre Hauptaufgaben darin hat, Blümchen zu pflücken und Lieder zu singen“ (J1965: 81). Die Frage war, wer der Jugendorganisation ihre Aufgaben zuschrieb – ob es eher die Jugendlichen selbst waren, die sich auf Freizeitaktivitäten fokussierten, oder der Gewerkschaftsmainstream. Es scheinen mehrere AkteurInnen im Spiel gewesen zu sein, wie das folgende Zitat nahelegt: „Darum darf sich die Jugend niemals politisch entmündigen lassen, ganz gleich, aus welcher Richtung solche Versuche unternommen werden“ (J1962: 59). Der Gegenwind gegen Jugendliche, die sich politisch äußerten, scheint erheblich gewesen zu sein. So sagte ein Delegierter 1965: „Wir wenden uns entschieden dagegen, daß wir diffamiert werden, wenn wir dieses Grundrecht der freien Meinungsäußerung in Anspruch nehmen, wie das in diesem Jahr zum Beispiel durch Herbert Wehner geschehen ist, als er uns als ‚nützliche Hilfstruppen Pankows‘ bezeichnete.“

⁷So trug ein Delegierter, der sich politisch äußerte, vor: „Wenn wir heute sagen 40-Stunden-Woche, dann müssen wir dem Jugendlichen zu gleicher Zeit auch sagen, was er in der ihm neuerdings verbleibenden Freizeit anfangen kann und wie er diese Freizeit nicht verwenden soll. Er sollte die Freizeit dazu hernehmen, sich allgemein weiter zu bilden, der Organisation, die ihm diese Möglichkeit schafft, mehr Interesse entgegenzubringen und darüber hinaus diese Freizeitgestaltung für Dinge verwenden, die in seinem fernerer Leben mehr Wert haben anstatt in Räuberfilme zu gehen“ (J1954: 2. Redner). Ein anderer Delegierter vertrat die Meinung: „Der Jugendliche ist sehr leicht von seiten des Meisters, der für ihn dann der kleine Gott ist, zu beeinflussen“ (J1954: 4. Redner). Ein weiterer fand: „Wir müssen unseren Kollegen und unseren Jugendlichen die Dinge erläutern und sie wie Anfänger aufklären und ihnen bei jedem Zeitungsartikel, bei jeder Rede den besseren Weg zeigen“ (J1954: 6. Redner).

⁸Ein Delegierter (J1971: 124) formulierte: „Im augenblicklichen Stadium haben viele ältere Kollegen noch nicht gemerkt, daß die Jugend der IG Metall – wie es gestern so schön gesagt wurde – aus dem Stadium der jugendpflegerischen in die politische Arbeit getreten ist. (Beifall.) Durch diese Politisierung ist natürlich ein steigendes Interesse an der Mitentscheidung innerhalb der Organisation entstanden.“

(„Pfui“-Rufe.)“ (J1965: 79). Dieses Zitat zeigt, dass anti-kommunistische Anfeindungen, wie sie die Gewerkschaftsjugend in dieser Zeit zuhauf beschäftigten, als Totschlagargumente verwandt wurden, in Fällen, in denen die Jugendlichen nach eigener Wahrnehmung nur demokratisch ihre Meinung äußerten.

Wie begründeten die Jugendlichen ihr Recht, sich politisch einzumischen? In erster Linie begründeten sie es damit, dass sie in der Zukunft mit den Folgen politischer Entscheidungen konfrontiert werden würden: „Wir lassen uns nicht aus der sogenannten großen Politik verdrängen, denn sie ist ja schließlich unsere Zukunft“ (J1962: 113). Dieses Argumentationsmuster fand sich auch Anfang der 1970er Jahre, als ein Delegierter betonte, „daß die Kollegen, die man heute noch als jung bezeichnet, wenn sie älter werden (...) die Entscheidungen, die uns heute eingebrockt werden, auslöffeln müssen“ (J1971: 124).⁹ Neben diesem Argument wurde versucht, eine Brücke zwischen der Subjektwerdung und der Gewerkschaftsbewegung zu schlagen: „Was stand am Anfang der Gewerkschaftsbewegung? Was war das Ziel? Das Ziel war es, den Menschen von seiner Position als fremdgeleiteter Mensch in unserer Gesellschaft zum Subjekt, d. h. zum Mitgestalter in unserer Gesellschaft zu bilden“ (J1968: 72). Damit wurde der jugendliche Anspruch ins Menschenbild der Gewerkschaftsbewegung eingepasst und in Mainstream-Denkmuster integriert.

Neben den oben erwähnten Diffamierungen von Jugendlichen, die sich politisch äußerten, gab es zahlreiche formale Beschränkungen, die Jugendliche daran hinderten, als politische Subjekte zu wirken. Das Wahlalter bei staatlichen Wahlen zeigt es beispielhaft: So forderte Antrag 64 der Jugendkonferenz 1965, das Wahlalter herabzusetzen. Der Anspruch Jugendlicher, politisch Einfluss nehmen zu können, erstreckte sich bei dieser Forderung über die Gewerkschaften hinaus.¹⁰ Für die IG Metall selbst brachte es ein Delegierter auf den Punkt:

„Die Tatsache, daß zuwenig Funktionsträger der Gewerkschaftsjugend in der Gesamtorganisation wirken, hängt meiner Meinung nach nicht damit zusammen, daß seitens der Gewerkschaftsjugend mangelnde Aktivität vorhanden ist, sondern damit, daß wir um diese Positionen kämpfen müssen. Wir müssen um diese Positionen kämpfen. Für mich fängt dieser Kampf damit an, formale satzungsmäßige Voraussetzungen zu schaffen, daß zum Beispiel Gewerkschaftsjugendliche in Ortsverwaltungen wirken können. Dann müßte in der Satzung enthalten sein, 36 Monate Mitglied zu sein. (Beifall.)“ (J1971: 143) ¹¹

Der gesellschaftspolitische Anspruch der IG Metall-Jugend

Der Politisierungsdiskurs zu Beginn der Aufschwungphase der IG Metall-Jugend zeigte sich darin, dass sich die IG Metall-Jugend inhaltlich nicht begrenzen lassen wollte. Ein Antrag von 1971 formulierte den Anspruch: „Gewerkschaftliche Jugendarbeit versteht sich als gesellschaftspolitische Arbeit mit dem Ziel der Veränderung der gegenwärtigen Gesellschaftsordnung in der BRD zugunsten der arbeitenden Bevölkerung“ (J1971: A81). Dabei proklamierten die Jugendlichen einerseits den gesamtgesellschaftlichen Radius für sich, andererseits forderten sie ihn für die

⁹Dasselbe Argumentationsmuster drückte sich in Anträgen und Redebeiträgen anderer Delegierter aus und wurde noch in den 1980er und 2000er Jahren vorgetragen (J1971: A77; J1989: 142 – Redebeitrag eines Delegierten und J2007: A8).

¹⁰Die Altersgrenze für staatliche Wahlen lag damals bei 21 Jahren. Ähnlich ist der Antrag J1968: A67.

¹¹Im letzten Satz verwies er darauf, dass man laut Satzung 36 Monate Mitglied in der IG Metall sein musste, um für einen Sitz im Ortsvorstand kandidieren zu können. Das war für Jugendliche eine Hürde. Inzwischen wurde die Satzung um eine Sonderregelung für Jugendliche erweitert. Vgl. Unterkapitel 8.3.

gesamte Gewerkschaftsbewegung ein, wie der Antrag [J1968](#): A15 zeigt.

Dass ein gesellschaftspolitischer Fokus nicht anerkannt und begrüßt wurde, sondern die Jugendlichen auf Widerstand stießen, verdeutlicht folgendes Zitat: „Die 6. Jugendkonferenz der IG Metall verurteilt alle Bestrebungen, die darauf hinauslaufen, die Gewerkschaftsjugend zu einer unpolitischen Jugendorganisation abzustempeln und ihr den Einfluß auf die Meinungsbildung innerhalb der Gesamtorganisation zu verwehren“ ([J1962](#): A40). Weiter hieß es, die Jugendkonferenz vertrete die Ansicht, „daß jede Beschränkung der Gewerkschaftsjugend in Fragen der Politik abzulehnen ist“. Diese Formulierungen deuten darauf hin, dass Jugendliche in verschiedener Art beschränkt wurden; das „Abstempeln“ deutet auf einen Akteur und eine harte Gangart hin. Der erweiterte Anspruch wurde durch die Sorge legitimiert, „in relativ kurzer Zeit wieder vor den Trümmern einer Demokratie stehen“ zu müssen, was u. a. mit vielen Wählerstimmen für die NPD begründet wurde ([J1968](#): 65f.).

Um welche Themen ging es? Was galt als legitimes Thema der IG Metall-Jugend und was nicht? Das Thema der Grundrechte spielte eine wichtige Rolle im Diskurs, u. a. die Pressefreiheit. Der Springerkonzern wurde scharf kritisiert (z. B. in [J1968](#): A65 und [J1968](#): A66). Die Jugendlichen wollten sich eine fundierte Meinung bilden können. Dazu gehörte für sie linke Presse. Neue Themen wie Sexualerziehung wurden während der Aufschwungphase in der IG Metall-Jugend auf die Tagesordnung gesetzt ([J1968](#): A27). Zusätzlich zu solchen thematischen Erweiterungen versuchten die Jugendlichen, gewerkschaftliche Themen in ein gesellschaftspolitisches Programm einzubetten: So wurde Tarifpolitik zu Gesellschaftspolitik erklärt und beteiligungsorientierte Tarifpolitik zu einem gewerkschaftlichen Mittel der Politisierung: „Ich bin der festen Überzeugung, daß aktive Tarifpolitik, so betrieben, ein Stück Gesellschaftspolitik ist. Sie ist ein Beitrag, den wir zur Politisierung der Arbeiterbewegung leisten können und einfach leisten müssen“ ([J1968](#): 66f.).

Der Politisierungsdiskurs in der IG Metall-Jugend endete Mitte der 1970er Jahre. Damit endeten aber nicht die Äußerungen der IG Metall-Jugend zu gesellschaftspolitischen Themen. Diese wurden wieder zu einer Normalität wie in den 1950er Jahren. Die IG Metall-Jugend betätigte sich wieder hauptsächlich im Betrieb, wodurch sich der Fokus von den allgemeinpolitischen Themen weg bewegte.¹²

Rolle der politischen Bildungsarbeit

Auf einer Zeitzeugenveranstaltung zur Lehrlingsbewegung in Frankfurt am Main¹³ wurde die Rolle der Bildungsarbeit für den Aufschwung der Lehrlingsbewegung als sehr hoch eingeschätzt. In meinen Quellen finden sich Hinweise darauf, dass sich die Jugendbildungsarbeit der IG Metall Anfang der 1960er Jahre veränderte und insbesondere politisierte sowie Verbindungen zur 68er Bewegung beförderte. Ich möchte betonen, dass Bildungsarbeit schon immer als wichtige Aufgabe der IG Metall-Jugend gesehen wurde – so stand es schon in den „Richtlinien für den organisatorischen Aufbau der Jugendarbeit in der IG Metall“ ([Richtlinie 1950](#)).

Zu Beginn der 1960er Jahre veränderten sich die Ideale gewerkschaftlicher Bildungsarbeit der

¹² „Mit dem Antrag 300 des 9. Bundeskongresses des DGB und den Anträgen zur ‚gewerkschaftlichen Jugendarbeit im Betrieb‘ der 9. Jugendkonferenz der IG Metall setzte die Gewerkschaftsjugend einen neuen Schwerpunkt in betriebsnah arbeitenden gewerkschaftlichen Jugendgruppen und Arbeitskreisen“ ([J1974](#): A1/21). Die 9. Jugendkonferenz war 1971.

¹³Die Veranstaltung, an der ich teilnahm, fand am 21. 11. 2018 statt und wurde vom „Verein für Frankfurter Arbeitergeschichte“ organisiert. Es waren viele in der Zeit um 1968 gewerkschaftlich Aktive gekommen, darunter einige Funktionäre der IG Metall.

Jugendlichen. Sie forderten (1) mehr politische Bildung – insbesondere in der Fläche¹⁴; (2) die Politisierung der Bildungsarbeit und (3) eine thematische Erweiterung der Bildungsarbeit.¹⁵ Den Kontrast zwischen der Orientierung der 1950er und den Forderungen der 1960er Jahre arbeitete ein Delegierter folgendermaßen heraus:

„Ich bin der Meinung, wir haben in der Vergangenheit zu wenig, noch immer zu wenig, für die allgemein-politische Bildungsarbeit getan, und ich glaube, daß es künftig mehr als bisher notwendig ist, nicht nur gewerkschaftspolitisch oder auf dem Sektor des Arbeitsrechtes oder bei uns insbesondere des Jugendschutzes, der Jugendarbeit usw. tätig zu werden, sondern daß wir als politischer, als gesellschaftlicher Verband dafür sorgen müssen, daß die politische Bildung in unseren Reihen noch viel weiter ausgebaut und viel mehr intensiviert wird, als dies bisher leider der Fall war“ (J1962: 115).

Bildung, allgemeine Erkenntnis und Bewusstwerdung wurden damals als wichtige Schritte im Rahmen einer Gesamtstrategie gesehen. So häuften sich im Antrag 77 von 1971, der als **der** Antrag zur Ausrichtung der Jugendarbeit der IG Metall in diesem Zeitraum gelten kann, Formulierungen wie „verdeutlichen“ und „klarmachen“ (J1971: A77).

Analog dazu, dass IG Metall-Jugend-FunktionärInnen ihre jugendliche Zielgruppe als entpolitisiert darstellten, schätzten sie auch deren Bildungsstand als gering ein (J1962: 114f.). Dass Jugendliche Bildung besonders bräuchten, wurde aus der historischen Situation und der Angst vor einem erneuten Verlust der Demokratie begründet (J1962: 114f.). Bildung brauchte Ressourcen und insbesondere Räume. Neben der Bildung in der Fläche spielten gewerkschaftliche Bildungsstätten eine wichtige Rolle. So forderte die IG Metall-Jugendkonferenz 1968, „daß das Haus der Gewerkschaftsjugend in Oberursel zu einem Institut für die politische Bildung für junge Arbeitnehmer ausgebaut wird“ (J1968: A2).¹⁶

Gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen fungierten als Einfallstore für Inhalte der 68er Bewegung. In J1968: A22 hieß es: „Wesentliche Impulse zum erfolgreichen Gelingen der Schulungsarbeit sind den studentischen Mitarbeitern im Referententeam zu verdanken. Die Delegierten fordern, diese nützlichen Kontakte zu verstärken und weitere Möglichkeiten des Zusammenwirkens der Studenten und Arbeitnehmer zu schaffen“.¹⁷

Die Sekundärliteratur betont die Bedeutung der Bildungsarbeit stärker als meine Quellen. Das kann daran liegen, dass BildungsarbeiterInnen stärker als die (meist betrieblich orientierten) Delegierten der Jugendkonferenzen mittels Texten in die geschichtliche Deutung der Diskurse intervenierten. Außerdem fand die Debatte gewerkschaftsübergreifend statt – insbesondere in der DGB-Jugend. Bierhoff (2004: 134ff.) beschrieb ausführlich, wie sich die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit veränderte. Er konstatierte einen breiten Diskussionsprozess darum, wie

¹⁴Ein Delegierter forderte z. B. mehr politische Bildung und Aufbau politischer Bildungsgemeinschaften in den lokalen IG Metall-Gliederungen (J1962: 114).

¹⁵Gefordert wurden „Themen aus der weltweiten Politik“, wie die Probleme der Länder in Asien, Afrika und Südamerika, und die Auseinandersetzung „mit den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Fragen in der Bundesrepublik, aber auch in Mitteldeutschland“ (J1962: 114).

¹⁶Schon früher hatte dort politische Bildung stattgefunden, z. B. für Jugendgruppenleiter (Bierhoff 2004: 105). Mitte bis Ende der 1970er Jahre gab es einen großen Konflikt um die DGB-Jugendbildungsstätte Oberursel. Dort arbeiteten kritische BildungsarbeiterInnen, denen kommunistische Unterwanderung der Gewerkschaft vorgeworfen wurde (Bierhoff 2004: 154ff.).

¹⁷Das bestätigten die Zeitzeugen auf der oben genannten Veranstaltung zur Lehrlingsbewegung in Frankfurt, die insbesondere eine Kooperation mit Marburger Studierenden erwähnten. Auch Bierhoff (2004: 136) stützte die These vom intellektuellen Einfluss.

sie ausgerichtet werden sollte, und betonte, wie wichtig AkteurInnen aus der Bildungsarbeit für Veränderungen in der Gewerkschaftsjugend insgesamt waren. Folgende Neuerungen benannte er: „Grundlegend in den neu entstehenden Bildungskonzeptionen war der Anspruch, dass gewerkschaftliche Bildungsarbeit in praktischer Absicht zu erfolgen ,und das heißt verändernd und nicht bloß aufklärend’ zu wirken habe“ (Bierhoff 2004: 135). Hier widerspreche ich ihm (s. o.). Wahrscheinlich gibt er den Diskurs aber richtig wieder und er weist darauf hin, dass den Jugendlichen die alten Bildungsangebote praxisfern vorkamen, obwohl sie schon damals als Zweckbildung gedacht waren. Ebenfalls als neu beschrieb Bierhoff, dass die Themen in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext eingebettet wurden, was vor dem Hintergrund meiner Quellen zur Politisierung sehr plausibel erscheint.

Nach dem Wendepunkt, sprich: im Zuge der verstärkten Reintegration und Kontrolle der Jugendlichen in bzw. durch den Mainstream, blieb die Jugendbildungsarbeit bedeutsam. Die Fokussierung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit auf den Betrieb wurde auf Bildung übertragen: „Vor allem muß Bildungsarbeit zur betrieblichen Gewerkschaftsarbeit befähigen“ (J1971: A81).

9.2.2. Die Bewegungsorientierung der IG Metall-Jugend

Die IG Metall-Jugend orientierte sich in den 1960er und frühen 1970er Jahren stark an sozialen Bewegungen, auf der Jugendkonferenz 1974 verschob sich ihr Fokus dann auf Regierung und Parteien. Unter Bewegungsorientierung fasse ich sowohl ein Interesse an außergewerkschaftlichen sozialen Bewegungen, als auch ein Selbstbild, das Gewerkschaften als Bewegung sah. Die Bewegungsorientierung stärkte die IG Metall-Jugend innerhalb der IG Metall.¹⁸

In den 1960er Jahren verstärkten sich in der Bundesrepublik soziale Bewegungen, die sich selbst als „außerparlamentarische Opposition (APO)“ bezeichneten. Die Delegierten der IG Metall-Jugendkonferenzen sahen sich als Teil davon: „Die meisten der hier anwesenden Delegierten sind neben ihrer gewerkschaftlichen Funktion auch noch in der Außerparlamentarischen Opposition tätig“ (J1968: 70). Das Zitat deutet darauf hin, dass es eher darum ging, dass sich die Jugendlichen **in Personalunion** in APO und IG Metall engagierten, als dass die IG Metall-Jugend **als Organisation** in die APO eingebunden gewesen wäre. Die Jugendlichen beanspruchten aber etwas anderes, nämlich dass die gesamte IG Metall – also über die Jugend hinaus – Teil der APO sei: „Die Demonstration in Bonn wird von der Außerparlamentarischen Opposition veranstaltet, und wir als Gewerkschaften sind sicherlich auch ein sehr wichtiger Teil in der Außerparlamentarischen Opposition“ (J1968: 74f.). Das passt dazu, dass sie oft von „Gewerkschaftsbewegung“ redeten. Indem Gewerkschaften als soziale Bewegungen gesehen wurden (J1971: z. B. in der Diskussion), passten sie sich besser in die APO ein. In der Praxis gestaltete sich das Verhältnis von Gewerkschaften und APO allerdings weniger glatt, wie sich an Konflikten rund um ihre Zusammenarbeit zeigt. Besonders heftig setzte man sich in der IG Metall darüber auseinander, wie mit einer Demonstration gegen die Notstandsgesetze 1968 umgegangen werden sollte. Viele jugendliche Delegierte forderten, als Gewerkschaft zur zentralen Demonstration der 68er Bewegung nach Bonn zu mobilisieren, während der Gewerkschaftsmainstream eine Konkurrenzveranstaltung organisierte (J1968: 66, 68, 70, 77). Dabei fügte sich die Gewerkschaftsjugend z. T. nicht den Beschlüssen des Mainstreams, da sie sich über den Faktor Jugend stärker gebunden fühlte

¹⁸Bierhoff (2004: 132) wies darauf hin, dass sich die Gewerkschaftsjugend schon früher an sozialen Bewegungen orientierte. In den späten 1950ern sei die Bewegungsorientierung der Gewerkschaftsjugend jedoch abgebröckelt. Deshalb macht es Sinn, zu würdigen, dass sich die Gewerkschaftsjugend in den 1960er Jahren wieder an soziale Bewegungen annäherte.

(J1968: 70). Die Konferenz beschloss einen entsprechenden Antrag (J1968: A83). Auch thematisch waren IG Metall-Jugend und 68er Bewegung verbunden: Themen wie die Notstandsgesetze und Pressekonzentration, die zentral für die 68er waren, wurden auf den Jugendkonferenzen der IG Metall behandelt.¹⁹

Der Antrag A23 von der Jugendkonferenz 1968 belegt, dass die IG Metall-Jugend die Kämpfe verschiedener Bewegungen und AkteurInnen als Gesamtbild sah. Unter dem Titel „Arbeiter/Studenten – außerparlamentarische Opposition“ führte er aus:

„Die Arbeiter und Angestellten kämpfen im Betrieb gegen den Abbau von Löhnen, Gehältern und Sozialleistungen, die Verschärfung des Arbeitstempos und das Zurückdrängen des Mitbestimmungsrechtes. Die Studenten wehren sich gegen die unhaltbaren Studienbedingungen und die selbstherrliche Arroganz der Ordinarien an den Universitäten. Die außerparlamentarische Opposition wendet sich gegen Notstandsgesetze, gegen die Meinungsmanipulation der Springer-Presse und eine monokapitalistische Wirtschaftspolitik. Diese Kämpfe haben als Ziel die Erhaltung und Sicherung der Grundrechte und den Ausbau der Bundesrepublik Deutschland zu einem sozialen Rechtsstaat“ (J1968: A23).

Es wird deutlich, dass insbesondere die 68er Bewegung ein zentraler Bezugspunkt der IG Metall-Jugend der 1960er Jahre war.²⁰ Das bot sich an – schließlich war die 68er Bewegung (1) stark und (2) inszenierte sie sich in einem Generationenkonflikt, in den sich die IG Metall-Jugend auf der Seite der jungen Generation einreihen konnte. Der persönliche Anteil an den Verbrechen des Faschismus grenzte die Generationen voneinander ab. Die Delegierten der IG Metall-Jugend schlugen über die Generationszugehörigkeit eine Brücke zu den Studenten: „Die Lehrlinge und die Jungarbeiter von heute sind die Arbeiter und Väter von morgen; die Studenten von heute sind die Erzieher, Wissenschaftler und technischen Arbeiter von morgen“ (J1968: A24).²¹ Auch über die Stellung im Produktionsprozess wurden Gemeinsamkeiten gesucht: „Ihre Stellung im Produktionsprozeß ist objektiv gleich. Beide müssen hier ihre Arbeitskraft nach wie vor den zahlenmäßig immer weniger, aber immer mächtiger werdenden Besitzern des Kapitals und der Produktionsmittel verkaufen“ (J1968: A24). Hieraus leiteten die Jugendlichen in einem letzten Denkschritt gleiche Interessen und einen gemeinsamen Kampf ab: „Aus dieser gleichen sozialen Stellung ergeben sich notwendigerweise gleiche soziale und politische Interessen, und führen zum gemeinsamen Kampf um die demokratische Zukunft aller Menschen in der BRD“ (J1968: A24). Es schien unnötig, die Interessen von Studenten und dem Klientel der IG Metall-Jugend aktiv zu vermitteln und diskursiv zu konstruieren. Das Verhältnis der IG Metall-Jugend zur 68er Bewegung war aber nicht nur positiv, sondern ambivalent. Jugendliche Delegierte kritisierten die 68er besonders bezüglich der Gewaltfrage. Gewalt durch DemonstrantInnen ließ viele Delegierte eine ambivalente Haltung einnehmen (z. B. in der Diskussion J1968: 86).

Neben den Studierenden gab es in den 1960ern nennenswerte Proteste von SchülerInnen, die derselben Generation wie Lehrlinge und junge ArbeiterInnen angehörten.²² Neben der 68er

¹⁹Andresen (2016: 118f.) sah in der Bewegung gegen die Notstandsgesetze die „wesentliche Schnittstelle“ zwischen Gewerkschaften und „Studentenbewegung“.

²⁰In meinen Quellen finden sich viele Bezugnahmen auf Studenten, z. B. im Antrag J1968: A21. Zur Verwendung des männlichen Terms „Studentenbewegung“ vgl. Abschnitt 9.1.1

²¹Die rein männliche Formulierung ist bemerkenswert.

²²Zur SchülerInnenbewegung der 1960er und 1970er Jahre siehe Heider (1984) und Hüffel (1978). Die Veröffentlichungen der großen Verlage zur 68er Bewegung erwähnten die SchülerInnenbewegung, z. B. bei Reclam

Bewegung bezog sich die IG Metall-Jugend auf weitere soziale Bewegungen, insbesondere auf die Friedens- bzw. Ostermarschbewegung.²³

Lehrlingsbewegung und erfolgreiche Auszubildende

Eine soziale Bewegung, die der IG Metall-Jugend besonders nahe stand, war die Lehrlingsbewegung.²⁴ Mit ihr entstand – sozusagen direkt vor der Haustür der IG Metall – eine starke autonome Struktur Jugendlicher, die sich mit gewerkschaftlichen Kernthemen befasste. Es musste Kontakte zwischen Lehrlingsbewegung und IG Metall-Jugend geben und die IG Metall-Jugend musste sich zur Lehrlingsbewegung in ein Verhältnis setzen. Die Lehrlingsbewegung war erfolgreich: Aus rechtlosen, geprügelten Lehrlingen wurden selbstbewusste Auszubildende, die fortan die Stammklientel der IG Metall-Jugend stellten. Die IG Metall profitierte erheblich davon, dass so viele Jugendliche für gewerkschaftliche Fragen begeistert und in Konflikten geschult wurden. Sie schaffte es, diese Bewegung – nach etlichen Konflikten – in die eigenen Reihen zu integrieren.²⁵

Die IG Metall-Jugend entdeckte die Lehrlinge bereits als Zielgruppe, bevor die Lehrlingsbewegung entstand. Ein Antrag auf der Jugendkonferenz 1962 forderte, dass die IG Metall-Mitgliederstatistik Lehrlinge ausweisen solle (J1962; A1). Das deutet auf ein strategisches Projekt hin. Den ersten expliziten (positiven) Bezug auf die Lehrlingsbewegung auf einer IG Metall-Jugendkonferenz gab es erst 1971.²⁶ Laut Bierhoff (2004; 139) war die Lehrlingsbewegung eng mit der „Studenten- und Schülerbewegung“ verbunden; der aktive Kern der Gewerkschaftsjugend habe eine zentrale Rolle gespielt. Die Lehrlingsbewegung setzte an konkreten betrieblichen Problemen an und agierte aktionsorientiert.²⁷

Was rechtfertigt es, die Lehrlingsbewegung als autonome Organisation von Jugendlichen zu bezeichnen, wenn doch die Gewerkschaftsjugend so eine wichtige Rolle spielte? Die Lehrlingsbewegung schuf sich Strukturen jenseits der gewerkschaftlichen Gremien. Vielerorts gründete sie sogenannte Lehrlingszentren oder Jour-fixe, an denen neben Gewerkschaftsmitgliedern auch Jugendliche teilnehmen konnten, die nicht Gewerkschaftsmitglied waren.²⁸ Gleichzeitig zeigt das Beispiel Lehrlingszentrum, dass vielerorts gewerkschaftliche Ressourcen – hier in Form von

(Siegfried 2018; 176) und S. Fischer (Cohn-Bendit und Dammann 2007; 47ff.). Zahlreiche Originalquellen zur SchülerInnenbewegung der BRD sind in der Online-Datenbank MAO dokumentiert (Datenbankprojekt „Materialien zur Analyse und Opposition“ (MAO) 2019). Zu den Verbindungen zwischen IG Metall-Jugend und SchülerInnenprotesten gab Andresen (2016; 130ff.) einige Hinweise.

²³Bierhoff (2004; 133) nannte die „Kampagne für Abrüstung und Demokratie sowie der Mitgestaltung der Anti-Kriegstage durch die Gewerkschaftsjugend“. Hauptsächlich wurde die Thematik als Gewerkschaftsthema bearbeitet und nicht außergewerkschaftlichen Bewegungen zugeordnet. Ausnahmen bildeten die Diskussion auf der Jugendkonferenz 1962, auf der die Beteiligung an Ostermärschen diskutiert wurde (J1962; 106ff.), und der Antrag B 1 von der Jugendkonferenz 1986, in dem die Friedensbewegung außerhalb der Gewerkschaft verortet wurde (J1986; B1).

²⁴Zur Lehrlingsbewegung vgl. z. B. Fuhlert und Weblus (1974).

²⁵Die IG Metall integrierte die Lehrlinge aus ihrem Organisationsgebiet. Lehrlinge anderer Branchen organisierten sich in den Schwestergewerkschaften, wie IG Chemie, DPG usw.

²⁶Bierhoff (2004; 139) datierte den Beginn einer eigenständigen Lehrlingsbewegung auf den Herbst 1968. Dass Jugendkonferenzen nur im Mai 1968 (also noch vor Beginn der Lehrlingsbewegung) und dann erst wieder 1971 stattfanden, erklärt diese verspätete Bezugnahme.

²⁷So verteilten Aktive aus der Lehrlingsbewegung Flugblätter vor Betrieben, in denen unzufriedene Lehrlinge arbeiteten. Gefordert wurde z. B., ausbildungsfremde Tätigkeiten abzuschaffen. Die Jugendlichen trugen ihre Forderungen z. T. sehr plastisch vor, wie beim „Feg-In“ 1969 in Hamburg, als sich Lehrlinge öffentlichkeitswirksam mit Besen und Arbeitskleidung inszenierten und Schilder dabei hatten, mit Parolen wie „Anstatt feilen, hobeln, fräsen, schwingen wir den Besen“ oder „Strafarbeit bei Siemens“ (Andresen 2016; 159).

²⁸Auf der oben schon erwähnten Zeitzeugenveranstaltung wurde gerade der Fakt, dass auch Nicht-Mitglieder teilnehmen durften, als ein Punkt angesprochen, an dem es Probleme mit dem Mainstream gab. Ein Zeitzeuge schätzte, dass es allein in Hessen ca. 100 Lehrlingszentren gegeben habe. Zu „Lehrlingszentren als neue Form gewerkschaftlicher Praxis“ vgl. Bierhoff (2004; 145ff.).

Räumen – erst die Voraussetzung für die Organisation der Lehrlinge schufen. Die Gewerkschaften waren allerdings nicht die einzigen Organisationen, die versuchten, die Lehrlingsbewegung zu beeinflussen. So berichteten Zeitzeugen davon, wie verschiedene linke Gruppierungen („K-Gruppen“) auf den Treffen auftauchten und agitierten.

Meine Quellen deuten darauf hin, dass der Gewerkschaftsmainstream versuchte, die Lehrlingsbewegung auszubremsen. So äußerte ein Delegierter:

„Wenn es sich zeigt, daß das Berufsausbildungsgesetz keine grundlegende Veränderung in der Berufsbildung gebracht hat (...) und sich die Lehrlinge in Lehrlingszentren und Your fixen [sic!] selbst organisieren und den Kampf gegen diese Berufsausbildung aufnehmen, dann darf die IG Metall diesen Lehrlingszentren und diesen Your fixen [sic!] keine Knüppel in den Weg schmeißen. Dann muß die IG Metall vielmehr klipp und klar – und das gilt vor allem für die örtlichen Stellen – diesen Lehrlingszentren volle Unterstützung gewähren. (Starker Beifall.)“ (J1971: 114)

Auf der Jugendkonferenz 1974 rechnete die IG Metall-Jugend mit der Lehrlingsbewegung ab. Deren Ende datierte Bierhoff (2004: 149) schon um 1972. Das zentrale Dokument der IG Metall-Jugend, das mit der Lehrlingsbewegung kritisch abrechnete, ist der Antrag 1/21 von der Jugendkonferenz 1974. Die Konferenz nahm ihn nur als Material an, was darauf hindeutet, dass nicht alles darin Konsens war, aber auch keine Mehrheit gegen den Antrag organisiert werden konnte. Darin hieß es:

„Hier [in der Lehrlingsbewegung – RS] wurde überwiegend versucht, auf überbetrieblicher Ebene betriebliche Konflikte, oftmals ohne Einbeziehung der gewerkschaftlich organisierten Interessenvertretung, aufzugreifen und Forderungen der in den Lehrlingszentren organisierten Kollegen durchzusetzen. Diese Aktionen jugendlicher Gewerkschafter konnten auf der überbetrieblichen Ebene keine Perspektive entwickeln, da auch die Forderungen der jugendlichen Kollegen auf dieser Ebene nicht mit den gewerkschaftlichen Forderungen anderer Personengruppen im Betrieb abgestimmt und gemeinsam durchgesetzt werden konnten“ (J1974: A1/21).

In diesem Papier klangen Konflikte an, wenn es etwa hieß:

„Diese Funktionsbestimmung der betriebsnah arbeitenden gewerkschaftlichen Jugendgruppen führte in der Arbeit der Gruppen am Ort zu manchmal nicht unerheblichen Mißverständnissen. Die Aufgaben der betrieblichen Jugendgruppen fließen teilweise über in die Arbeit der gewerkschaftlich organisierten Interessenvertreter. Die Ausdehnung der Auseinandersetzung auf überbetriebliche Ebenen und deren Koordinierung wurden oftmals nicht vollzogen. Konkurrenz, Isolation und elitäres Verhalten waren manchmal nicht auszuschließen“ (J1974: A1/21).

Besonders kritisierte der Antrag, dass neue KollegInnen Schwierigkeiten hatten, in die Betriebsjugendgruppen hineinzukommen, und dass oft nur innerhalb der Gruppen diskutiert wurde (J1974: A1/21).

Fakt ist, dass sich die Situation der Lehrlinge erheblich verbesserte. Das drückt sich darin aus, dass seitdem nicht mehr von „Lehrlingen“, sondern von „Auszubildenden“ gesprochen wurde. Der alte Begriff war zu sehr behaftet mit Vorstellungen wie „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“.

Ein besonderer Meilenstein war 1969 die Einführung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), das die Auszubildenden mit Rechten gegenüber ihren Ausbildungsbetrieben ausstattete. Als weiterer wichtiger Meilenstein wurden die Rechte der Jugendvertretungen im Betrieb mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 erheblich verbessert.²⁹ Andresen (2016: 159) schrieb: „Es gehörte zu den Kennzeichen der Lehrlingsaktivitäten in der gesamten Bundesrepublik, dass Firmen, die von Lehrlingen öffentlich kritisiert wurden, häufig zügig die augenfälligsten Misstände behoben“; er führte beispielhaft eine Autowerkstatt an, in der die Lehrlinge nicht mehr die Toilette putzen mussten. Für die Gewerkschaftsjugend brachten die 1960er und 1970er große Fortschritte: „Die Lehrlingsbewegung hatte nicht nur zu einem rapiden Mitgliederzuwachs in den Gewerkschaften geführt, sondern auch das personelle ‚Wiederfunktionieren‘ der ‚formalen Strukturen‘ wie Orts- und Kreisjugendausschüsse und eine Aktivierung der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit ermöglicht“ (Bierhoff 2004: 149).

9.2.3. Autonomieoptionen und -forderungen der IG Metall-Jugend

„Unter diesen Umständen darf die Gewerkschaftsjugend nicht länger Kindergarten der Gesamtorganisation bleiben, sondern sie muß auf betrieblicher und Örtlicher Ebene eine ‚kritische Integration‘ in die Gesamtorganisation anstreben“ (J1971: A77).

In der Aufschwungphase organisierten sich Jugendliche außerhalb der IG Metall und es wurde mehr Autonomie für die teilautonomen Jugendstrukturen innerhalb der IG Metall gefordert. Wie bereits unter 9.2.2 ausgeführt, organisierten sich während der Lehrlingsbewegung Jugendliche außerhalb der Gewerkschaften und schufen sich mit den Lehrlingszentren und Jour fixen eigene Strukturen.³⁰ Eine Separation von der Gewerkschaft war in den späten 1960er und frühen 1970er Jahren eine Option. Allerdings strebten die jugendlichen FunktionärInnen in der IG Metall, die zu den Jugendkonferenzen delegiert waren, diese Form der Autonomie nicht an.³¹

Ich kann belegen, dass die IG Metall-Jugend in dieser Zeit mehr Autonomie für ihre Strukturen innerhalb der IG Metall forderte, insbesondere für die Ortsjugendausschüsse (OJAs). So führte ein Delegierter aus:

„Die Eigenverantwortlichkeit des Ortsjugendausschusses möchte ich zum Schluß noch unterstützen. Zwischen den jungen und den älteren Kollegen bestehen in der Organisation natürlich Gegensätze politischer, auch gewerkschaftspolitischer Art. (...) Ich meine, daß die jungen Kollegen in den Ortsjugendausschüssen im wesentlichen dadurch benachteiligt werden, daß sie nicht in der Weise aktiv werden können, wie das von ihnen an und für sich verlangt wird. Wenn ich diese sehr strittige Frage anschneide, so meine ich, daß unsere jungen Kollegen hier einen Anspruch auch in

²⁹U. a. wurde die Anzahl der JugendvertreterInnen erhöht, sie bekamen das Recht, an Betriebsratssitzungen teilzunehmen, wöchentliche Sprechstunden einzurichten und Jugendversammlungen durchzuführen (Andresen 2016: 231).

³⁰Diese wurden aber z. T. durch Gewerkschaften ermöglicht, indem z. B. Räume gestellt wurden. Die Gewerkschaften hatten jedoch keine Kontrolle über diese Strukturen.

³¹Es ist klar, dass durch die Kandidatur und das Delegationsverfahren Jugendliche ausgewählt wurden, die nicht repräsentativ für die Jugendlichen insgesamt waren. Auf den Konferenzen waren diejenigen anzutreffen, die in der IG Metall wirken wollten. Für radikale VertreterInnen der Autonomie wäre eine Kandidatur unlogisch und ohne Mitgliedschaft formal nicht möglich gewesen.

finanzieller Hinsicht haben und die Organisation für die jungen Kollegen etwas tun muß.“ (J1962: 62f.)

Wie dieses Zitat zeigt, ging es nicht nur um mehr Ressourcen, die der Mainstream bereit stellen sollte. Gegensätze zum Mainstream wurden klar benannt und sollten in den teilautonomen Jugendstrukturen kultiviert werden. Das war ein Gegenmodell zum zentralistischen Organisationsmodell der IG Metall.

Neben der Ressourcenfrage wehrte sich die IG Metall-Jugend dagegen, durch den Mainstream kontrolliert zu werden. Antrag J1974: A1/10 forderte: „Die vorgesehene Regelung, daß Ausschüsse auf Antrag der Ortsverwaltung vom Vorstand aufgelöst werden können, ist abzulehnen. Die Delegierten der 10. Jugendkonferenz fordern den Vorstand auf, keine Regelung zu beschließen, die die Auflösung von demokratisch gewählten Ausschüssen ohne Verfahren möglich macht.“ Die Jugendlichen fürchteten offensichtlich, dass ihre Strukturen einfach aufgelöst würden, wenn sie zu sehr opponierten.³² Ein anderer Antrag versuchte, die Kontrolle dadurch zu reduzieren, dass das Amt des Vorsitzenden ehrenamtlich besetzt würde (J1968: A7).

Gegenüber den genannten Autonomiebestrebungen überwogen allerdings deutlich die Bekenntnisse, zur IG Metall gehören zu wollen, und Forderungen, die darauf abzielten, stärker in die IG Metall integriert zu werden und damit die Politik der IG Metall beeinflussen zu können. Solche Bekenntnisse erschienen Delegierten vor dem Hintergrund der autonomen Lehrlingszentren nötig, wie das folgende Zitat zeigt: „Auch ich bin der Meinung, daß wir nicht die Aufgabe haben, einen separaten Gewerkschaftsjugendsektor aufzubauen, das heißt eine Organisation in der Organisation, sondern daß wir gemeinsam mit unseren älteren Kollegen den Kampf aufnehmen müssen.“ (J1971: 122) Als Negativszenario galt die Isolation der Jugend, dem wurde das Positivszenario der Einheit entgegengesetzt (J1974: A1/23) Neben der Isolation wurde als Gefahr heraufbeschworen, dass autonome Jugendstrukturen mit gewerkschaftlichen Interessenvertretungen konkurrieren könnten (J1974: A1/21).

Ungeachtet solcher polarisierenden Haltungen gegenüber autonomen Organisationsformen gingen Autonomie- und Integrationsforderungen bzgl. der IG Metall-internen Jugendstrukturen oft Hand in Hand. So forderte der Antrag A 7 von der Jugendkonferenz 1968 gleichzeitig, der OJA-Vorsitzende solle kein Hauptamtlicher sein (was weniger Kontrolle, d. h. mehr Autonomie bedeutet hätte) und ein ehrenamtliches OJA-Mitglied solle Mitglied der Ortsverwaltung werden (was den Einfluss auf den Mainstream durch verbesserte Integration erhöht hätte).

Die IG Metall-Jugend wurde nicht nur als integriert, sondern sogar als Integrationsfaktor gesehen: „Nach wie vor ist es unsere Aufgabe, weil die gewerkschaftliche Jugendarbeit ein wesentlicher und **integrierender** Bestandteil der Gewerkschaftsbewegung ist, den jungen Arbeitnehmer zu einem aktiven politischen Bewußtsein und zu einem gesellschaftlich bewußt handelnden Staatsbürger zu erziehen.“ (J1968: A11 – Hervorhebung: RS) Für diese Integration in die IG Metall wollte die IG Metall-Jugend allerdings etwas haben: Sie leitete daraus das Recht der partizipativen Parität ab: „Es darf nicht mehr wie auf dem Gewerkschaftstag vor drei Jahren in München vorkommen, daß nur 0,4 % der Delegierten Jugendliche unter 21 Jahren sind, obwohl sie 12 % der Mitgliedschaft ausmachen. Wer die Integration der Jugendlichen in die Organisation ernst meint, muß sie auch bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag berücksichtigen“ (J1971: I*5). Im Grunde stellte die IG Metall-Jugend schon damals eine Quotenforderung auf: „Bei Delegiertenwahlen im betrieblichen Bereich für die Organe der IG Metall und des DGB (zum

³²Ob es solche Beispiele gab, ist mir nicht bekannt.

Beispiel Vertreterversammlungen) sind die jugendlichen Funktionäre in angemessener Zahl zu berücksichtigen.“ (J1971: A81)

Die Frage der Integration in eine hierarchische Organisation, die faktisch bestimmte Gruppen gegenüber anderen privilegiert, ist eine Machtfrage. Der Antrag (J1971: A77) verwies auf das Spannungsfeld:

„Im Mittelpunkt solcher Interessenpolitik stehen heute die Bereiche (...) Arbeit der Gewerkschaftsjugend in der Organisation, die nicht von Ein- oder Unterordnung ausgeht, sondern von der kritischen Mitwirkung bei Ausschöpfung aller Möglichkeiten der Einwirkung innerhalb der Organisation.“

Was unterscheidet Ein- und Unterordnung? Der Begriff der Unterordnung enthält eine Wertung. Es geht um Unterdrückung, um ein Machtverhältnis, während „Einordnung“ neutraler klingt. Aber ordnet man sich in einer hierarchischen Organisation nicht immer auch unter, wenn man sich einordnet (außer man steht ganz oben in der Hierarchie)?

Genau das ist das Kernproblem der Personengruppen in der IG Metall: Sie können sich nur einordnen, indem sie in Kauf nehmen, dass sie sich formal unterordnen. Eine Integration scheint dann sinnvoll, wenn Möglichkeiten bestehen, von innen heraus die Organisation so zu verändern, dass strukturelle Unterdrückung abgebaut wird.

Die formale Unterordnung ging dabei nicht mit geistiger Unterordnung, also Gehorsam, einher, was widerständige Praktiken zeigten (autonome Aktionen, kritische Redebeiträge etc.). Zur Lösung des Widerspruchs zwischen formaler Unterordnung und widerständigen Haltungen propagierte die IG Metall-Jugend eine „kritische Integration“ oder „kritische Mitwirkung“ (J1971: A77)³³ Was damit genau gemeint war, erschließt sich nicht. Wahrscheinlich gehörte dazu, in den Mainstreamgremien Gegenpositionen vorzutragen. Interessant ist die Formulierung „bei Ausschöpfung aller Möglichkeiten der Einwirkung innerhalb der Organisation“ (J1971: A77), in der das Einwirken nicht nur Ziel, sondern Mittel ist, um Unterordnung abzuschwächen. Möglicherweise ging es darum, außerhalb der Gremien – z. B. durch Aktionen – Druck zu machen, der dann in den Gremien die Positionen der Jugendlichen stärken sollte.

Ende der 1970er Jahre wurde weiterhin über den Grad an Integration in die IG Metall diskutiert, wie der Antrag (J1977: B2) belegt. Die in diesem schließlich als Material angenommenen Antrag vertretene Position ist die einer noch weiter verstärkten Integration: Die gewerkschaftliche Einheit und der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit wurde ins Zentrum gerückt, spezielle Interessen und Problemlagen von Jugendlichen traten zurück. Im Antrag hieß es: „Die Gewerkschaftsjugend unterstützt den Gedanken der Einheitsgewerkschaft. Den Gedanken der Einheitsgewerkschaft voll zu praktizieren setzt voraus, die Möglichkeit der Darstellung der vielfältigen Positionen. Die Einheitsgewerkschaft handlungsfähig zu erhalten, bedeutet die Anerkennung der Mehrheitsentscheidung.“ Der Antrag endet mit einer Formulierung, die klar erkennen lässt, dass die AutorInnen es als ein Tauschgeschäft „Unterordnung für Ressourcen“ ansahen: „Die Gewerkschaftsjugend hofft, daß die Gesamtorganisation die Bereitschaft der Gewerkschaftsjugend zur Mitarbeit als integrierter Bestandteil der Gesamtorganisation unterstützt.“

³³Das Wort „kritisch“ hatte damals Konjunktur.

In diesem Sinne hofft die Jugend der IG Metall auf organisatorische und finanzielle Unterstützung.“

Das Repräsentationsdilemma zwischen Repräsentation nach innen (möglichst viele mitnehmen, um eine repräsentative, kollektiv handlungsfähige Mitgliederbasis zu haben) versus nach außen (Schlagkraft durch Einheit)³⁴ wurde einseitig aufgelöst, indem das Selbstverständnis der Jugendarbeit aus dem Interessengegensatz – also einer Außenbeziehung der Gewerkschaft – abgeleitet wurde. Das Repräsentationsdilemma zwischen Mehrheit und Gerechtigkeit³⁵ wurde in Richtung Mehrheit aufgelöst, mit schwachen deliberativen Elementen³⁶

Dass sich die autonomen Strukturen auflösten, ermöglichte die Unterordnung der IG Metall-Jugend. Der Antrag [J1977](#): B5 konstatierte das Sterben der überbetrieblichen Jugendgruppen. Stattdessen sollten mit dem Aufbau betrieblicher Jugendgruppen teilautonome Strukturen in der Fläche verankert werden, die mit Vertrauenskörpern und Ortsjugendausschüssen zusammenarbeiten sollten ([J1974](#): A1/23a).

9.2.4. Zwischenfazit: Konkrete Erfolge in Sachen Ausbildung bei allgemeinpolitischem Anspruch, Bewegungsnähe und Autonomieoptionen

Zusammengefasst erlebte die IG Metall-Jugend von den 1960er Jahren bis Mitte der 1980er Jahre einen Aufschwung, der durch Folgendes befördert wurde:

- Die Gewerkschaftsjugend politisierte sich: Sie konstituierte sich als politisches Subjekt und formulierte einen gesellschaftlichen Anspruch.
- Die Jugendlichen verfolgten sehr konkrete betriebliche Probleme.
- Die IG Metall-Jugend orientierte sich an sozialen Bewegungen: Sie nahm Einflüsse anderer emanzipatorischer Bewegungen auf und verstand sich selbst und die Gewerkschaften insgesamt als Bewegung.
- Lehrlinge organisierten sich von Ende der 1960er bis Anfang der 1970er Jahre machtvoll autonom.
- Die Jugendlichen agierten konfliktorientiert.

Konkrete Politik und große Themen stellten keinen Widerspruch dar, sondern befruchteten sich gegenseitig. Bezüglich Autonomie und Integration war eine Pendelbewegung zu beobachten: Erst schwang das Pendel zu mehr Autonomie, die sich die Jugendlichen aus eigener Kraft organisierten. Die Konkurrenzdrohung funktionierte: Der IG Metall-Mainstream musste Konzessionen machen und die IG Metall-Jugend bekam für die wieder verstärkte Integration ab Ende

³⁴Vgl. Abschnitt [3.1.1](#)

³⁵Vgl. Abschnitt [3.1.2](#)

³⁶An einem breiten politischen Mandat und einem gesellschaftlichen Veränderungsanspruch hielt der Antrag fest, der § 218 wurde explizit als Handlungsfeld für gewerkschaftliche Intervention erwähnt. Außerdem zeugt der Antrag von dem Versuch, verschiedene Strömungen innerhalb der IG Metall-Jugend zu einen. So propagierte er sowohl Konfliktorientierung, setzte aber auch auf Reformen, Parteien und Parlamente. Er bekannte sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung und positionierte sich gegen Berufsverbote – ein Zeichen für den Versuch eines Ausgleichs zwischen kommunistischer und antikommunistischer Strömung. Die Annahme des Antrags als Material an der Jugendausschuss kann m. E. so gewertet werden, dass die Grundrichtung des Antrags von den Delegierten getragen wurde, Details und die genaue Ausrüstung zwischen den Strömungen allerdings zu kontrovers waren, um sie auf der Konferenz zu klären.

der 1970er Jahre im Gegenzug mehr Einfluss. Mitgliederzuwächse bestätigen, dass die IG Metall-Jugend für Jugendliche attraktiver geworden war.

Inhaltlich war die Gewerkschaftsjugend sehr erfolgreich: Das BBiG verbesserte die rechtliche Stellung von Jugendlichen im Betrieb; gestärkte Jugend- und Auszubildendenvertretungen konnten die Umsetzung im Betrieb kontrollieren und sicherstellen.

Anfang der 1980er Jahre bewegte sich nur noch wenig in der Jugendstruktur. Die Stellung der Auszubildenden in den Betrieben schien durch das BBiG überwiegend sinnvoll geregelt; die organisationsinternen Strukturen wurden konsolidiert. Wirtschaftskrisen trübten das Bild und Themen wie Internationalismus, Antifa und Frieden gewannen an Bedeutung – alles Themen, die nicht zu Streit mit der Gesamtorganisation führten, die sich allerdings auch nicht eigneten, die IG Metall-Jugend zu profilieren. Der Anteil der Jugendlichen an der Mitgliedschaft der IG Metall ging wieder zurück (vgl. Anhang [A.1](#)).

9.3. Die Frauenbewegung brachte die IG Metall-Frauen in Schwung

In den Grundzügen ähnelte die Entwicklung der Personengruppe Frauen der der Jugend: Nachdem bei der IG Metall-Gründung schon eine Frauenstruktur angelegt worden war, die sich allerdings in den 1950er und 1960er Jahren mit einer Randstellung begnügt und sich auf die Themen beschränkt hatte, die der Gruppe vom Mainstream zugeschrieben wurden, politisierte sich die Personengruppe ab Ende der 1960er Jahre. Zur Politisierung gehörte in erster Linie einzufordern, als ernstzunehmendes politisches Subjekt anerkannt zu werden, das eigene Themenspektrum zu erweitern und stärker auf Konflikte zu orientieren. Frauen setzten sich in den Betrieben mit mutigen Aktionen dafür ein, dass sich ihre Arbeitsbedingungen verbesserten. Dieser Mut übertrug sich in die IG Metall, wo die Frauen mehr Einfluss einforderten. Ab Mitte der 1970er Jahre wurde die Personengruppe Frauen durch Impulse von außergewerkschaftlichen Bewegungen inspiriert, besonders von der Neuen Frauenbewegung. Diese begann zwar schon 1968 (vgl. Abschnitt [9.1.2](#)), drang aber nur langsam zu den IG Metall-Frauen durch.

Die Aufschwungphase der Personengruppe Frauen der IG Metall datiere ich von 1970 bis 1988.³⁷ Sie zerfällt in zwei Unterphasen. Harte Kämpfe in den Betrieben im Rahmen des Interessengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit prägten die erste Hälfte der 1970er Jahre. In der zweiten Unterphase von 1976 bis 1988 beeinflusste die Neue Frauenbewegung die IG Metall-Frauen, was zu scharfen IG Metall-internen Konflikten um den Einfluss der Frauen innerhalb der Organisation führte. Obwohl sie sehr unterschiedlich waren, stärkten beide Unterphasen die IG Metall-Frauen, weshalb ich sie als Aufschwungphase zusammenfasse. Beide Unterphasen bauten aufeinander auf: Zuerst wurden die Frauen im Betrieb, in der Auseinandersetzung mit ihren Vorgesetzten stärker, dann erst – gestärkt durch die errungenen Erfolge – gingen sie in den Konflikt innerhalb der IG Metall. Auffällig ist, dass beidem eine große Ungeduld vorausging. Zu den beiden Unterphasen passt je eine große Auseinandersetzung: In der ersten wurden die Leichtlohngruppen abgeschafft, in der zweiten die 35-Stunden-Woche eingeführt.

³⁷Ab Mitte der 1980er begann der Veränderungsdruck auf die Personengruppen. Die Frauenkonferenz 1988 ordne ich noch der Aufschwungphase zu, weil sie in ihrem Charakter sehr konfliktiv war und die darauffolgende Konferenz einen deutlichen Bruch zu den vorangegangenen Konferenzen darstellte.

9.3.1. Zunehmender Mut und Konfliktorientierung

Die Aufschwungphase begann mit mutigen betrieblichen Aktionen von Frauen. Vorangegangen war diesen eine Ungeduld, die in meinen Quellen deutlich artikuliert wurde, eine ganze Weile anhielt und bei den IG Metall-Frauen mehr und mehr Konsens wurde. So nahm die Frauenkonferenz 1979 einen Antrag als Material an, in dem es selbstbewusst hieß:

„Auf unzähligen Tagungen und Konferenzen der letzten Jahre haben wir Frauen auf der Grundlage sorgfältiger Analysen Forderungen zur Verbesserung unserer Arbeits- und Lebensbedingungen beschlossen. Unsere Kernforderungen (...) sind unverändert aktuell, richtig und bedürfen keiner weiteren Beschlüsse. Wenn das so ist, muß die Kraft unserer weiblichen Mitglieder und der Ausschüsse der ganzen Organisation für die Durchsetzung dieser richtigen Forderungen eingesetzt werden.“ (F1979: A110)

Inhaltlich begründeten die Frauen ihre Ungeduld mit dem Widerspruch zwischen dem, was die IG Metall für Frauen forderte, und was sie davon umsetzte: „Denn wir können doch wohl alle zusammen nicht richtig finden, daß eine Organisation, die für den demokratischen Fortschritt kämpft, in den eigenen Reihen Verhältnisse widerspiegelt, die sie in dieser Gesellschaft als veränderungsbedürftig angreift. (Beifall)“ (F1976: 146)

Aus dieser Ungeduld heraus entstand bei vielen Frauen die Haltung, dass sie selbst aktiv werden wollten, um etwas zu verändern: „Wir sind nicht mehr bereit, uns nur mit Versprechungen, daß man sich für unsere Interessen einsetzen wird (...) zufrieden zu geben. Wir werden Maßnahmen ergreifen, wir werden Konsequenzen erwarten. Und wenn diese nicht erfolgen, werden wir energisch zur Selbsthilfe greifen müssen. Und wir werden es tun! (Beifall)“ (F1970: 187). Den Begriff der Selbsthilfe griff eine weitere Delegierte auf: „Aber wißt ihr was, Kolleginnen, unter dem Motto: ‚Hilf dir selbst.‘ Denn wenn wir darauf warten würden, bis die ganzen Verträge abgeschlossen sind, bis das Grundgesetz verwirklicht ist, ja, liebe Kolleginnen, ich glaube, dabei würden wir uralt. (Beifall)“ (F1970: 180)

Auf der Bundesfrauenkonferenz 1970 berichteten viele Delegierte von mutigen Aktionen von Frauen in den Betrieben. Eine Delegierte fasste zusammen, wie sie den gestiegenen Mut wahrnahm:

„Kollegen und Kolleginnen, ich möchte an dieser Stelle mal etwas sagen über das so oft angesprochene mangelnde Selbstbewusstsein unserer Kolleginnen in den Betrieben. Ich glaube, wir machen es uns manchmal ein wenig zu leicht. Meine Vorrednerin hat schon ein Beispiel dafür aufgeführt, daß es gar nicht so schlimm ist mit unserem mangelnden Selbstbewußtsein. Die Frauen wissen zum Teil schon heute sehr gut, was sie wollen, und sind auch bereit, sich dafür einzusetzen. Wir haben in dem Betrieb, in dem ich beschäftigt bin (...) in der letzten Zeit glücklicherweise Beispiele gehabt, in denen die Frauen spontan die Arbeit niedergelegt haben, wenn ihre Forderungen nicht berücksichtigt worden sind. Und es ist dann prompt ein Erfolg gewesen. Also wird dadurch auch deutlich, daß die Arbeitgeber auf unsere Arbeit angewiesen sind, und wir werden durch solche Maßnahmen natürlich immer wieder gestärkt. Wir sollten es uns also wirklich nicht zu leicht machen. Wir sollten nicht immer wieder sagen, wir haben die Schuld. Wir setzen uns nicht ein und wir berufen uns immer wieder auf unsere männlichen Kollegen. So ist es ja durchaus nicht mehr.“ (F1970: 186)

Dass Frauen spontan ihre Arbeit niederlegten erscheint aus heutiger Sicht extrem mutig. In der damaligen Zeit gab es aber eine Reihe von Frauenstreiks, als der wichtigste gilt der Streik 1973 bei Pierburg (Pintl 1977: 121).³⁸ Der zentrale Konflikt drehte sich darum die unterste Lohngruppe abzuschaffen, in der ausschließlich Frauen eingruppiert waren, was schließlich gelang. Schon 1970 war ebenfalls nach einem Streik die damals unterste Lohngruppe gestrichen worden (Braeg 2012: 74, Pintl 1977: 123). Im gesamten Tarifgebiet der IG Metall forderten Frauen, die untersten Lohngruppen zu streichen. In der metallverarbeitenden Industrie wurde in den Jahren 1973/74 in vielen Tarifgebieten die unterste Lohngruppe gestrichen (Pintl 1977: 45).

Eine weitere wichtige Forderung bei Pierburg lautete: „Eine Mark mehr für alle!“ (Pintl 1977: 122f.), eine Forderung, die diejenigen mit den geringsten Löhnen begünstigte und egalisierend auf das Lohnsystem wirkte. Für Pintl (1977: 122f.) war der Pierburg-Streik so wichtig, weil an ihm der „Gegensatz zwischen traditioneller gewerkschaftlicher Politik, von der sich Frauen nicht vertreten fühlen, und autonomen, nicht integrierbaren Kampfformen der ‚Basis‘, hier der weiblichen“, deutlich werde. Hier zeigt sich eine bedeutsame intersektionale Verschränkung. Das Beschriebene wird auch oft für „Ausländerstreiks“ konstatiert (siehe Abschnitt 9.4.2). Tatsächlich spielten Ausländerinnen eine wichtige Rolle im Pierburg-Streik (Pintl 1977: 122f.); laut Braeg stammten 75 % der Beschäftigten bei Pierburg aus dem Ausland (Braeg 2012: 74).

Neben Pierburg gab es in den 1970er Jahren weitere Kämpfe in sogenannten Frauenbetrieben (z. B. 1976 und 1977, siehe Pintl 1977: 124). Dazu bedarf es einer Erläuterung. Damals unterschieden die Delegierten der Frauenkonferenzen häufig zwischen „Frauenbetrieben“ und „Männerbetrieben“, sie redeten von „Frauenlöhnen“ und „Frauenarbeit“ (z. B. F1970: 174ff.). Eine Delegierte kritisierte, Kaufmannsgehilfinnen würden zu „Schreibdamen“ abgestempelt (F1970: 193). Das Konstrukt der Zweigeschlechtlichkeit materialisierte sich damals in Betrieben und Berufen.

In der IG Metall war „man“ Frauenstreiks nicht gewohnt. Auf der Bundesfrauenkonferenz 1970 schilderte eine Delegierte, wie der Mainstream auf ein Angebot in laufenden Tarifverhandlungen reagiert hatte: „(...) Man hat nun Vermutungen angestellt, in welchen Betrieben den Kollegen zuerst der Kragen platzt. Man kam zu der Auffassung, daß dies in erster Linie in Männerbetrieben sein könnte. Aber was geschah am Mittwoch? Man war überrascht, als man feststellen mußte, daß gerade die erste Arbeitsniederlegung in Villingen von Kolleginnen am Fließband durchgeführt wurde. (Beifall) Und dies ausgerechnet in einem Betrieb, in dem ich arbeite und in dem 50 Prozent der Beschäftigten Frauen sind. (...)“ (F1970: 185f.) Fabrikarbeiterinnen prägten damals die IG Metall-Frauenarbeit. Laut den Berichten der Mandatsprüfungskommissionen auf den Konferenzen bezeichneten sich in der Aufschwungphase 50–60 % der Delegierten als „Arbeiterinnen“ (im Gegensatz zu „Angestellten“).

Die mutigen Aktionen der Frauen richteten sich in dieser Phase in erster Linie gegen die Unternehmen: „Liebe Kolleginnen, stellen wir doch unser Licht nicht unter den Scheffel. Wir hören doch immer wieder, ohne Frauen geht es nicht mehr in der Wirtschaft. Also Kolleginnen, nutzen wir doch endlich die Chancen. Geredet haben wir genug. Und wenn die Arbeitgeber diese Sprache nicht verstehen, müssen wir eben – wie es bei uns heißt – den ‚Hebel rausmachen‘. (Beifall) (...) Es soll nur kein Arbeitgeber annehmen, daß die Frauen noch so geduckt sind wie vor Jahren.“ (F1970: 196f.) Gegen Konflikte mit der Kapitaleseite konnte der IG Metall-Mainstream nichts haben, weil jene im Interessengegensatz als Gegner vorgesehen war.

Die Ungeduld der Frauen richtete sich aber schnell nicht mehr nur gegen die Unternehmen,

³⁸Zu diesem Streik gibt es ein Buch von Braeg (2012).

sondern auch gegen männliche Gewerkschafter. Von ihnen wurde Solidarität erwartet. Weil diese oft ausblieb, wollten einige Frauen die Solidarität erzwingen (eine Delegierte sprach davon, „erzwungene Solidarität in der konkreten Auseinandersetzung“ herzustellen – (F1976: 147).

Schließlich richtete sich die Ungeduld gegen die IG Metall als Organisation mit ihren männlich dominierten Strukturen, insbesondere gegen den Vorstand. Da der IG Metall-Vorsitzende auf vielen Frauenkonferenzen sprach und nach diesen Reden diskutiert werden konnte, artikulierten die Frauen an dieser Stelle oft ihren Unmut. Häufig kritisierten sie, dass außer „Sonntagsreden“ nichts passiere, wie beispielhaft in diesem Diskussionsbeitrag:

„Uns helfen keine Schlagworte ohne detaillierte Vorschläge. Phrasen, wie ich sie leider auch in Deinem Grußwort in den ‚Mitteilungen für Frauen‘ lesen mußte, kosten nichts, solange man mit der Wirklichkeit und ihren Widersprüchen nichts zu tun hat oder sie unter den Teppich kehrt. Das Verhalten des Vorstandes in diesen letzten Jahren ist Anlaß, daß wir Frauen diese 11. Frauenkonferenz auch zur internen Auseinandersetzung mit dem Vorstand massiv nutzen werden“ (F1982: 43).

Delegierte griffen Vorstandsmitglieder z. T. respektlos an: „Auch auf die Gefahr hin, daß einige vom Vorstand jetzt über meine Äußerungen geschockt sind, muß ich schon sagen, daß einige von Euch exzellente Photographen haben, die eine solche Technik im Retuschieren besitzen, daß man schon recht genau hinschauen muß, um Euch trotz lichtem Haar, Falten und trotz Eures Alters wiederzuerkennen. Auf den Bildern seht Ihr alle unheimlich jung und dynamisch aus. Gerade das letztere gesteh‘ ich Euch zu. (Heiterkeit und Beifall)“ (F1976: 46). Hier verknüpfte die Delegierte Äußerlichkeiten mit der Kritik daran, dass alte Männer die IG Metall dominierten und griff damit auf, dass das Aussehen von Frauen deutlich häufiger thematisiert wird als das von Männern. Ein IG Metall-Vorsitzender, Eugen Loderer, wurde nicht nur als Vorsitzender, sondern als Privatmann angegangen: „Auch der Kollege Loderer sagte heute morgen, daß er selber zuhause nichts tut. Ich möchte mal sehen, wenn heute morgen seine Frau zu ihm gesagt hätte, hör mal zu, ich gehe jetzt und halte die Rede und du gehst mal einkaufen, was da passiert wäre“ (F1979: 69). Der Slogan der Frauenbewegung, dass das Private politisch sei, fand hier seinen Ausdruck.

Die Kämpfe, die die Frauen in den Betrieben und intern in der IG Metall führten, stärkten sie. Das reflektierten sie selbst (F1982: 56). Es lässt sich festhalten, dass die Frauen zunächst Kämpfe führten und daraufhin in der IG Metall mehr Rechte bekamen. Ihre Konfliktorientierung hielt noch bis in die späten 1980er Jahre an. Die Frauenkonferenzen 1982 und 1988 waren sehr konfliktreich.

9.3.2. Impulse aus der Neuen Frauenbewegung

Neben der Ungeduld und den Kampferfahrungen der Fabrikarbeiterinnen gab es einen weiteren wichtigen Impulsgeber für den Aufschwung der Personengruppe Frauen: die Neue Frauenbewegung. Obwohl ihr Beginn in Deutschland auf 1968 datiert wird, beeinflusste die Neue Frauenbewegung erst ab Mitte der 1970er Jahre die Frauenkonferenzen der IG Metall. Erst in den 1980er Jahren waren die IG Metall-Frauen „frauenbewegt“: Die Kultur der Frauenarbeit veränderte sich, während gleichzeitig neue Themen aufkamen. Auf der Frauenkonferenz 1976 zeigte sich erstmals, wie stark die Neue Frauenbewegung die IG Metall-Frauen beeinflusste – sowohl

thematisch, indem sie sich mit dem Abtreibungsparagrafen 218 beschäftigten, als auch von der Form der Auseinandersetzung her, die deutlich konfliktreicher wurde.

Die Frauenbewegung schürte und pflegte Konflikte zwischen Männern und Frauen und beeinflusste die Kultur der IG Metall-Frauen dahingehend. Des Weiteren setzten sie verstärkt auf Selbsterfahrung, was ebenfalls aus der Frauenbewegung kam.³⁹ Schließlich griffen die Frauen die Sitzungskultur der Gewerkschaften an: „Grundsätzlich müssen unsere Veranstaltungen lebendiger und phantasievoller werden, um mehr Kolleginnen für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen. Gerade auf Frauenveranstaltungen müssen verstärkt kulturelle Mittel und verschiedene Medien eingesetzt werden“ (F1979: A110).

(Gemäßigte) Autonomiebestrebungen und eine Politisierung von Frauen und Frauenthemen in der IG Metall waren ebenfalls durch die Frauenbewegung beeinflusst (mehr dazu in den Abschnitten 9.3.4 und 9.3.3).

Ich kann belegen, dass die Frauenbewegung die IG Metall-Frauen beeinflusste, doch das Verhältnis zu ihr und insbesondere zum Feminismus war ambivalent:

„Auch auf die Gefahr hin, jetzt hier ausgebuht zu werden, (...). Ich wehre mich nämlich gegen die pauschale Aburteilung der sogenannten Feministinnen. Das, was die Feministinnen in eigener Veränderung und Veränderung der Männer im privaten Bereich fordern, das fordern wir im Grunde auf gesellschaftlicher Ebene. Deshalb widersprechen sich meiner Meinung nach Feministinnen und Gewerkschafterinnen überhaupt nicht, sondern sie ergänzen sich. (...) Ich bin bestimmt kein Männerfeind, aber ich halte in vielen Fällen die These doch für richtig: In Frauenfragen Frauen fragen. (...)“ (F1979: 68f.).

Die Rednerin rechnete offensichtlich mit erheblichem Gegenwind, also mit einer massiven Ablehnung des Feminismus im Publikum. Sie selbst sympathisierte damit, wobei sie sich gleichzeitig gegen überspitzte Zuschreibungen („Männerfeind“) abgrenzte.⁴⁰ Eine Publikation zur Geschichte der Frauenarbeit in der IG Metall beschrieb die Position der IG Metall-Frauen Ende der 1970er Jahre als vehemente Abgrenzung gegenüber der autonomen Frauenbewegung (IG Metall 1991: 54), zitierte allerdings ausschließlich Redebeiträge von Vorstandsmitgliedern. Auch in der Sekundärliteratur wurde auf das schwierige Verhältnis von Frauenbewegung und Gewerkschaft verwiesen. So schrieben Hoffmann u. a. (1990: 55), dass das Verhältnis der Gewerkschaften zur Frauenbewegung in der Vergangenheit „nicht unproblematisch“ gewesen sei und sich erst in jüngster Zeit zu entspannen scheine. Patriarchalische Widersprüche, Vermachtungen und die Vernachlässigung von Fraueninteressen „als angebliche Partialinteressen“ hätten verhindert, dass sich das Verhältnis verbessert habe.⁴¹

³⁹Laut Notz (2006: 32) übernahm die deutsche Frauenbewegung die Arbeit in Selbsterfahrungs- und Bewusstwerdungsgruppen aus den US-amerikanischen consciousness raising groups. Notz ordnete sie als „Organisationsansätze ‚von unten‘“ ein.

⁴⁰Irritierend ist ihr Gesellschaftsbegriff, bei dem Gesellschaft und privater Bereich als Gegensätze erscheinen.

⁴¹Abgrenzungen gab es auch in die andere Richtung. So grenzten sich autonome Feministinnen gegen die Gewerkschaften ab: „Die Frau, die noch immer ihr Geld, ihre Zeit, ihre Arbeitskraft in patriarchalische Institutionen (Kirche, Parteien und Gewerkschaften) investiert, die sollten wir zur Rede stellen, die sollten wir zu überzeugen versuchen, daß sie so der Sache der Frauen schadet, weil sie bei anderen Hoffnungen weckt, sie in eine Sackgasse führt und uns – der politischen Alternative zum Patriarchat – personelle und finanzielle Kräfte entzieht“ (Mabry 1981: 232).

9.3.3. Politisierung: Vordringen in die „harten“ Politikfelder

Wie in der IG Metall-Jugend gab es bei den IG Metall-Frauen in der Aufschwungphase der Personengruppen einen expliziten Politisierungsdiskurs: „Um den Einfluß der Frauen in der IG Metall und die weitere Politisierung der bereits anpolitisierten Frauen in der IG Metall sicherzustellen oder voranzutreiben, müssen besondere Maßnahmen ergriffen werden.“ (F1979: 56) Politisierung wurde einerseits konstatiert, zum zweiten als etwas Kontinuierliches gesehen und zum dritten als Ziel proklamiert.

In erster Linie ging es darum, dass Frauen als politische Subjekte anerkannt werden wollten. Zwar handelten Frauen schon vorher politisch und einzelne wurden als wichtige Politikerinnen anerkannt, die Masse der Frauen wurde jedoch als politikfern und einflusslos abgestempelt. Eine Delegierte beschrieb den damaligen Zeitgeist so: „Die Auffassung ‚Politik ist Männersache‘ steckt noch ebenso tief in den Köpfen wie die allgemeine Volkswisheit, daß Politik den Charakter verdirbt. (Heiterkeit und Beifall)“ (F1982: 56). Die Frauen nahmen sich heraus, die Politik der IG Metall zu beurteilen. Sie fühlten sich dabei von der IG Metall-Führung nicht anerkannt, wie die Replik einer Delegierten auf den IG Metall-Vorsitzenden Loderer zeigt: „Ich möchte dennoch etwas zum Kollegen Loderer sagen. Ich meine schon, daß die hier anwesenden Kolleginnen Frau genug sind, um politisch beurteilen zu können, worauf es ankommt. Wir sind politisch mündige Kolleginnen, und ich empfinde das, was Du gesagt hast, als eine politische Zurechtweisung und sogar als einen Einschüchterungsversuch. (Beifall)“ (F1982: 70)

Zum Politisierungsdiskurs der IG Metall-Jugend gehörte ein breiter Politikbegriff und ein gesellschaftlicher Blick, der sich auf Fragen jenseits der klassischen gewerkschaftlichen Agenda richtete. Bei den Frauen war es andersherum. In den 1950er und frühen 1960er Jahren bearbeiteten die IG Metall-Frauen viele Themen, die nichts mit Arbeit zu tun hatten: Mit Lebensmittelgesetz und Lohn-Preis-Problematisierung nahmen sie eine Konsumentinnensicht ein, sie sprachen über Atomwaffen, Sicherheitspolitik, Gesundheitsvorsorge und Umweltverschmutzung (F1956, F1960, F1962). In der Phase der Politisierung drangen sie dann in die „harten“ gewerkschaftlichen Politikbereiche vor. Das erkannte der Mainstream an. So sagte der 1. Vorsitzende auf der Frauenkonferenz 1964: „Es wäre falsch, zu glauben, daß man unter Frauenfragen nur so spezielle Dinge wie Unfallschutz, Berufsausbildung, Mutterschutz und ähnliches zu verstehen hat“ (F1964: 41, Otto Brenner). Frauen fühlten sich auf die typisch weiblich markierten Politikbereiche abgedrängt: „Kolleginnen in den BR [Betriebsräten – RS] dürfen sich nicht abdrängen lassen auf den ausschließlich sozialen Bereich, d. h. z. B. Kantinen- und Ausschüsse für soziale Angelegenheiten. Gerade wegen der häufigen Lohn- und Gehaltsprobleme bei Frauen ist es nötig, daß Betriebsrätinnen z. B. in Lohn- und Akkordausschüssen mitreden“ (F1979: A110).

Neben den harten gewerkschaftlichen Themen befassten sich die IG Metall-Frauen weiter mit der Sphäre der Privatheit zugeordneten Themen. Die Frauenkonferenz 1976 behandelte z. B. den § 218 (F1976: E6, 146). Abgesehen von temporären inhaltlichen Schwerpunkten sahen die Frauen ein Gesamtziel vor Augen: „Es geht um die grundlegende Veränderung der Stellung der Frau in der Gesellschaft“ (F1979: 57).

9.3.4. IG Metall-Frauen im Spannungsverhältnis von Autonomie und Integration

In der Neuen Frauenbewegung gab es einen starken Trend zur Autonomie. Wie sah es bei den IG Metall-Frauen aus? Für Frauen reservierte Politikangebote existierten schon in den

1950er Jahren, z. B. Seminare. In den 1960er Jahren fand dann eine verstärkte Integration statt (IG Metall 1991: 23ff.). Eine Delegierte forderte, man dürfe die IG Metall-Frauenarbeit nicht „abkapseln“ und sich „immer im Kreis bewegen“ (F1964: 171). Dass die Frauenarbeit stärker in die Gesamt-IG Metall integriert wurde, hing damit zusammen, dass die Frauen in die harten Politikbereiche vordrangen. Frauen assoziierten reine Frauenveranstaltungen damit, von der „großen Politik“ abgetrennt zu sein: „Wir betrachten bei uns die Frage der gewerkschaftlichen Frauenarbeit nicht aus der Sicht des Kaffeekränzchens oder gar des Nähkästchens, sondern wir betrachten bei uns die Frage dieser gewerkschaftlichen Frauenarbeit aus der Sicht der industriellen Situation und Lage der arbeitenden Frau“ (F1964: 181).

Ein wichtiger Integrationsfaktor war die Forderung der Frauen, in den allgemeinen Gremien besser deskriptiv repräsentiert zu werden. Dass sie Quoten als Integrationsmaßnahme ansahen, zeigt dieses Zitat: „Mit der zwingenden Berücksichtigung von Frauen in den Gremien der Organisation wird diese IG Metall auch nicht etwa in Gruppen gespalten, wie es eine diesbezügliche Aussage im Geschäftsbericht befürchtet. Im Gegenteil: Die Solidarität wird besser entwickelt und damit die Geschlossenheit und Kraft dieser Organisation. (Beifall)“ (F1976: 147) Offensichtlich warnten Einige vor Abspaltungen.

Nicht über das **ob**, aber darüber, **wie** die Repräsentation von Frauen in den Gremien der IG Metall verbessert werden könnte, stritten die Frauen (z. B. auf der Frauenkonferenz 1976). Lange stritten sie darüber, ob sie eine verbindliche Frauenquote bei IG Metall-internen Wahlen fordern sollten. 1976 forderten mehrere Anträge verbindliche Mindestsitze (F1976: A65–A68), was nur knapp nicht durchkam, nachdem Anke Fuchs, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, intervenierte und für Einheit und gegen Spaltung argumentierte. Sie warnte vor einer „Säulendemokratie“ (F1976: 150f.). Der Antrag F1979: A111 forderte, den weiblichen Mitgliederanteil bei der Vertretung der Frauen in allen Gremien zu berücksichtigen. Diese Formulierung wurde jedoch gestrichen, der Antrag wurde in einer abgeschwächten Form angenommen. Der Antrag F1979: A112 enthielt die erste echte Quotenforderung, die allerdings abgeschmettert wurde. Es ging nicht nur darum, Frauen in die Gremien zu bekommen, es wurde auch diskutiert, was dadurch erreicht werden sollte: „Die OFA [Ortsfrauenausschüsse – RS] müssen verstärkt Veranstaltungen der Organisation und insbesondere die Vertreterversammlung als Diskussionsplattform nutzen, um unsere Probleme in die Organisation zu tragen“ (F1979: A110).

Einige Stimmen forderten eine stärkere Autonomie der Frauen von den Männern. Folgendes Zitat illustriert, was im Falle einer zu starken Integration befürchtet wurde: „Das Schlagwort ‚Keine feministische Abseitsstellung, sondern Hand in Hand mit den Männern für die Gleichberechtigung der Frau‘ kann meines Erachtens nicht ungesehen und ungefiltert übernommen werden. Es besteht die Gefahr, daß ‚Hand in Hand‘ in der Praxis dazu führt, daß Männer die Frauen an die Hand nehmen, um ihnen in den Emanzipationsmantel zu helfen“ (F1979: 56). In dem Zitat wird deutlich, dass die Forderung nach Integration dominierte. Der explizit genannte Feminismus wurde als Kampfbegriff verwendet. Das Wort „Abseitsstellung“ machte die Feministinnen zu den sich isolierenden Subjekten, ohne dass thematisiert wurde, dass sie durch den Mainstream marginalisiert wurden. Das Bild des Hand-in-Hand-Gehens konstruierte als Gegensatz zur Autonomie ein harmonisches, emotional beladenes Verhalten von Verliebten oder infantilisiert von Mutter und Kind. Das steht im Gegensatz dazu, dass Frauen als reale Integrationsstrategie konfliktorientiert in den Machtapparat vordrangen. Die kritische Rednerin drehte das Bild rhetorisch geschickt um, als sie daraus machte, dass die Männer die Frauen

an die Hand nehmen. Darin steckt das infantilisierende Bild eines Menschen, der etwas nicht eigenständig lernen kann, sondern eng geführt werden muss. Es steckt sogar etwas Übergriffiges darin (ein Mann stellt eine körperliche Verbindung zu einer Frau her). Das Bild des Helfens in den Emanzipationsmantel verbindet die patriarchale Geste des In-den-Mantel-Helfens (die i. d. R. nur Männer gegenüber Frauen machen und nicht umgekehrt) mit dem Thema Emanzipation, wodurch ein Widerspruch entsteht. In dem Bild steckt dasselbe Dilemma, das ich in der Jugend vorgefunden habe: Sich in eine hierarchische Organisation einzuordnen, bedeutet immer auch sich unterzuordnen. Emanzipation kann durch eine patriarchale Geste nicht gelingen.

Wie bei der Jugend muss beachtet werden, dass meine Quellen einen bias hin zu Integrationsbefürwortung haben, weil radikale Autonome nicht an den IG Metall-Konferenzen teilnahmen. Der Druck durch die autonome Frauenbewegung wird in den Quellen nur ansatzweise deutlich.

9.3.5. Zwischenfazit: Konfliktorientierung + Impuls einer autonomen Bewegung = Stärkung der Personengruppe

Wie lässt sich der Aufschwung der Personengruppe Frauen der IG Metall zusammenfassend beschreiben? Zentrale Antriebsfeder war, dass Frauen mehr und mehr Konflikte eingingen, was sich zunächst in den Betrieben artikulierte und sich dann gegen den IG Metall-Apparat richtete. Eine weitere Impulsgeberin war die Neue Frauenbewegung, die die Konfliktorientierung verstärkte, Frauenarbeit kulturell veränderte und den Politisierungsdiskurs vorantrieb, indem sie einen gesellschaftlichen Blick förderte, der das Private einschloss. Ebenfalls wichtig war, dass sich Teile der Frauenbewegung autonom organisierten. Obwohl die IG Metall-Frauen weit davon entfernt waren, sich von der IG Metall abzuspalten, kursierte doch eine Angst davor, wie in den plakativen Drohbildern des sich abseitsstellenden Feminismus deutlich wird.

Wie bei der Jugend verbanden sich bei den Frauen große gesellschaftliche Themen sehr gut mit konkreten Forderungen, Kämpfen und Erfolgen. Die Frauenlohngruppen und in manchen Tarifgebieten die Leichtlohngruppen wurden beseitigt.⁴² Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand verringerte sich im untersuchten Zeitraum, besonders stark für Arbeiterinnen im Zeitraum 1970 bis 1977.⁴³ Auch in der IG Metall erlangten die Frauen mehr Rechte, und ihre Diskriminierung nahm ab.

Nicht nur den Frauen, auch der IG Metall insgesamt tat der Aufschwung der Personengruppe Frauen gut: Sowohl die Anzahl der weiblichen IG Metall-Mitglieder stieg in dieser Phase tendenziell, als auch der Anteil der Frauen an der Mitgliedschaft: Während 1961 erst 171.505 Frauen in der IG Metall organisiert waren, waren es 1979 380.387 Frauen; der Frauenanteil an den IG Metall-Mitgliedern stieg von 9,3 % 1961 auf 14,2 % 1979 (siehe Tabelle [A.1](#) im Anhang.) Sehr interessant ist, dass sich die Aktivenbasis verjüngte, was man am Durchschnittsalter der

⁴²1955 kippte ein Gerichtsbeschluss die explizit am Geschlecht festgemachten Lohnabschläge. An deren Stelle traten jedoch Leichtlohngruppen, in denen faktisch immer noch Frauen zu niedrigeren Löhnen eingruppiert wurden als Männer (Piml 1977: 30ff.). Der Effekt der Leichtlohngruppen, die die Frauendiskriminierung fortsetzten, hielt sich laut Koch-Baumgarten bis in die 1980er Jahre (Koch-Baumgarten 2002: 134). Kämpfe zur Abschaffung der untersten Lohngruppen zeige ich beispielhaft in Abschnitt 9.3.1

⁴³Nachdem der Verdienstabstand von 1961 bis 1967 gesunken war, vergrößerte er sich zwischen 1967 und 1970 wieder leicht. Danach fiel er v. a. bei den Arbeiterinnen steil ab von 38,5 % (1970) auf gut 32 % (1977) (bei den Angestellten von 41,3 % (1970) auf gut 37 % (1977)) – für beide Gruppen ist das ein vergleichsweise langer steiler Abfall verglichen mit dem Zeitraum 1957 bis 2001 (Frank-Bosch 2002: 398–403). Eine einheitliche Berechnungsweise des Gender Pay Gaps setzte sich erst später durch, weshalb es für die 1960er und 1970er Jahre schwierig war, vergleichbare Zahlen zu bekommen. Ich nutze die Berechnungen von Frank-Bosch, die insbesondere mit dem Faktor Arbeitszeit anders umging, als heute bei der Berechnung des Gender Pay Gaps üblich.

Delegierten der Bundesfrauenkonferenzen sehen kann. Ab 1976 fiel das Durchschnittsalter und blieb dann bis 1988 konstant – ein Zeichen dafür, dass immer neue Aktive dazukamen und den Alterungsprozess der Einzelnen ausglich. Diese Verjüngung erscheint nicht nur ex post in den Daten, sie war schon damals spürbar (F1982: 56). Während der Aufschwungphase konnten also ständig neue Aktive für die IG Metall-Frauenarbeit gewonnen werden und drangen auf die Frauenkonferenzen vor.

9.4. Die kämpferischen angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen verschafften sich Gehör

Im Gegensatz zu Jugendlichen und Frauen waren die ImmigrantInnen nicht seit der IG Metall-Gründung über eine Personengruppenstruktur repräsentiert. Zunächst hatten sie überhaupt keine Vertretung, dann erlangten sie Stück für Stück einzelne Repräsentationsrechte und wurden schließlich 1983 als Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer anerkannt (Karahasan und Öztürk 1994: 284–285). Ihr Aufschwung führte also erst zu den Rechten, die Jugend und Frauen schon hatten.

Dass die Gruppenrepräsentation der ImmigrantInnen in der IG Metall verbessert wurde, hängt eng damit zusammen, dass die Bundesrepublik Deutschland Arbeitskräfte anwarb. Diese Arbeiterinnen stellten die faktische Basis der Personengruppe. Ab Mitte der 1950er Jahre bis zum Anwerbestopp 1973 wurden für den westdeutschen Arbeitsmarkt ArbeitsimmigrantInnen angeworben. Sie kamen aus bestimmten Ländern, mit denen es Abkommen gab. Dadurch entstand eine relativ homogene, in die Betriebe integrierte soziale Gruppe im Organisationsgebiet der IG Metall. Im Kampf gegen schlechte Arbeitsbedingungen und Diskriminierung auch in anderen Lebensbereichen bearbeitete die Gruppe gewerkschaftliche Themen. Damit das nicht zur Konkurrenz wurde, integrierte sie die IG Metall und stattete sie mit Rechten und Ressourcen aus. Die angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen wurden zur Stammklientel der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer. Je länger sie blieben, desto stärker organisierten sie sich und kämpften gegen ihre Diskriminierung.

Matziari (2014: 103) schrieb, Gewerkschaften hätten in dieser Zeit ein Interesse daran gehabt, die ImmigrantInnen zu organisieren, auch weil in dieser Phase der Mitgliederbestand zurückgegangen sei. Ein Mitgliederrückgang lässt sich in den absoluten Zahlen allerdings nicht belegen (weder für die IG Metall, noch für den DGB insgesamt). Deppe u. a. (1989: 546ff.) wiesen aber darauf hin, dass in dieser Zeit die Beschäftigtenzahlen stark stiegen und dadurch trotz steigender Mitgliederzahl der Organisationsgrad im DGB sank (von 38 % 1951 auf 29,8 % 1966). Die Unterrepräsentanz von Frauen, Jugendlichen, ImmigrantInnen u. a. sei damals in den deutschen Gewerkschaften als Problem erkannt worden und es sei versucht worden, ihren besonderen Interessen stärker Rechnung zu tragen (allerdings nannten Deppe u. a. keine Maßnahmen zugunsten der ImmigrantInnen). Der Organisationsgrad unter den ArbeitsimmigrantInnen betrug laut Matziari (2014: 108) 1971 20 %, in der IG Metall sei er mit 38,7 % (1970) besonders hoch gewesen.⁴⁴ Ihr Anteil an der IG Metall-Mitgliedschaft habe 9,6 % betragen.

⁴⁴Kühne (1988: 130) lieferte folgende Zahlen zum Organisationsgrad in der IG Metall (allerdings nur gezählt in Betrieben mit Betriebsrat, was die Zahlen deutlich erhöhen dürfte): 60,7 % unter den „ausländischen Arbeitnehmern“, verglichen mit 52,7 % Organisationsgrad „aller Arbeitnehmer“ (1984). Kühne lieferte auch Organisationsgrade von Ausländerinnen nach Nationalität innerhalb des Organisationsgebiets der IG Metall. An diesen Zahlen wird deutlich, dass sich türkische und italienische Beschäftigte besonders häufig organisierten.

Von meiner Quellenlage her bildet dieser Abschnitt eine Ausnahme: Da erst 1986 die erste Bundesausländerkonferenz stattfand, kann ich für den Untersuchungszeitraum nicht auf meine Hauptquelle – die Konferenzprotokolle – zurückgreifen. Wichtige Sekundärquellen sind die Bücher von [Karahasan und Öztürk \(1994\)](#) und [Matziari \(2014\)](#), wobei ersteres den Funktionärsblick von Innen wiedergibt und letzteres einen eher kritischen Außenblick.⁴⁵

9.4.1. Angeworbene ArbeitsimmigrantInnen als relativ homogene Gruppe

Die Basis der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer stellten angeworbene ArbeiterInnen aus den Hauptanwerbeländern. Das zeigen die Berichte der Mandatsprüfungskommissionen von den Konferenzen, die ausweisen, wie sich die Delegierten nach Herkunftsländern zusammensetzten. 97,9 % der ausländischen Konferenzteilnehmenden 1989 stammten aus Ländern mit Anwerbeabkommen.⁴⁶

Laut [Matziari \(2014: 73f.\)](#) wurden Arbeitskräfte angeworben, weil der Bedarf wegen des „Wirtschaftswunders“ und eines demographischen Wandels rapide gestiegen war. Mitte der 1950er Jahre habe die organisierte Anwerbung von Arbeitskräften aus Südeuropa begonnen. Die Zahl der ImmigrantInnen habe sich zunächst nur langsam erhöht und sei erst ab dem „Mauerbau“ 1961 sprunghaft angestiegen (von einem Anteil von 0,8 % nicht-deutscher „Arbeiter“ 1959 auf 6 % der Erwerbsbevölkerung 1966). Zwischen 1955 und 1968 seien Anwerbeabkommen mit den Ländern Italien, Griechenland, Spanien, Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien abgeschlossen worden.

[Matziari \(2014: 99\)](#) fasste die Situation dieser angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen zusammen: „Betrachtet man die Lage der migrantischen Arbeiter in den ersten zwei Dekaden, kann resümierend festgestellt werden, dass sie in fast allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens benachteiligt waren“. Sie führte an: Lohndiskriminierung, schlechter Wohnraum, Diskriminierung in der Freizeit, Vorurteile in den Medien [Matziari \(2014: 71–99\)](#).

Bezüglich meiner Forschungsfrage interessiert besonders, wie ImmigrantInnen in den Betrieben diskriminiert wurden. Anfang der 1970er arbeiteten laut [Matziari \(2014: 82\)](#) 80 % der ArbeitsimmigrantInnen in Großbetrieben als ProduktionsarbeiterInnen. Sie hätten die schlechtesten Jobs verrichtet: un- und angelernte Tätigkeiten mit hoher körperlicher Belastung, kaum Aufstiegschancen, einem geringen Maß an Prestige, schmutzige Arbeit, nervlich besonders belastende monotone Arbeit, Fließband-, Akkord-, Schichtarbeit. Die sogenannte „Unterschichtungsthese“ besagt, dass die angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen eine neue soziale Schicht unterhalb der untersten Schichten der deutschen Bevölkerung bildeten ([Matziari 2014: 83f.](#))⁴⁷

Durch die Anwerbung fand eine soziale Auswahl der ImmigrantInnen statt, die die Homoge-

⁴⁵ Nihat Öztürk und Yilmaz Karahasan stiegen in der IG Metall-Hierarchie hoch auf: Öztürk nahm schon an der 1. Ausländerkonferenz 1986 teil – damals als Gast von der Sozialakademie Dortmund. Laut Geschäftsberichten war er zwischen 1999 und 2014 Mitglied im Beirat der IG Metall – dem höchsten beschlussfassenden Organ zwischen den Gewerkschaftstagen ([GB1999–2002: 11](#); [GB2003–2006: 12](#); [GB2007–2010: 10](#); [GB2011–2014: 9](#)). Außerdem war er erster Bevollmächtigter der IG Metall Düsseldorf-Neuss ([IG Metall 2011b: 5](#)). Zu seiner Biographie, inklusive Anwerbung 1973, siehe [Breitkopf \(2017\)](#). Karahasan war laut Friedrich-Ebert-Stiftung seit 1968 Gewerkschaftssekretär beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt und arbeitete dort bis 1992 in der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer ([GT1992: 268](#)). Schließlich war er zwischen 1992 und 1995 Mitglied des geschäftsführenden Vorstands ([Friedrich-Ebert-Stiftung o.J.](#)). [Matziari \(2014: 18\)](#) beschrieb ihre eigene Haltung als „kritische Parteilichkeit“, reflektierte ihre eigene Rolle als Forscherin für diesen Ansatz aber m. E. zu wenig.

⁴⁶Eigene Berechnung. Leider liegt von der 1. Ausländerkonferenz kein Bericht der Mandatsprüfungskommission vor. Ich gehe davon aus, dass nicht nur Delegierte, sondern auch Gäste in die Statistik miteinfließen, denn es sind etliche Deutsche genannt. Sie habe ich herausgerechnet.

⁴⁷Die Problematiken des Schichtbegriffs zu erläutern, würde hier zu weit führen.

nität innerhalb der Gruppe erhöhte: Ausgewählt wurden ArbeiterInnen in ihren besten Jahren, um temporär in Deutschland Geld zu verdienen (Matziari 2014: 79ff.). Ebenfalls homogenisierend wirkten praktische Probleme, vor allem Sprachprobleme, die es den frisch eingewanderten Menschen erschwerten, ihren Alltag zu bewältigen und politisch zu partizipieren. ArbeitsimmigrantInnen und Deutsche wurden in den Fabriken und beim Wohnen räumlich getrennt. Mit den angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen wurde damit eine soziale Gruppe geschaffen, deren Interessen von denen der (privilegierten) Deutschen abwichen.

Es sollte bedacht werden, dass die ArbeitsimmigrantInnen eigentlich keine besonders homogene Gruppe waren. Matziari (2014: 78f.) führte aus, dass zwar die meisten ImmigrantInnen aus dem ländlichen Raum gekommen, aufgrund politischer Spannungen in den Herkunftsländern temporär jedoch besonders viele urbane und qualifizierte Menschen eingewandert seien (z. B. wegen der Diktatur in Griechenland). So seien auch besonders politisierte Menschen eingewandert. Das Qualifikationsniveau der ArbeitsimmigrantInnen habe sich unterschieden. Auch das Geschlecht habe einen Unterschied gemacht, denn migrantische Frauen seien besonders stark diskriminiert worden. Laut Matziari stellten Frauen eine relevante Minderheit dar, die jedoch diskursiv oft ignoriert worden sei. 1966 seien 25,8 % der ImmigrantInnen Frauen gewesen, bei den GriechInnen sogar 41 % im Durchschnitt der 1960er Jahre. Ich spreche dennoch davon, dass die Gruppe relativ homogen war, weil die Unterschiede in Deutschland nivelliert wurden, z. B. wurden laut Matziari (2014: 106f.) die Qualifikationen aus den Herkunftsländern kaum berücksichtigt. Die relative Homogenität und der gesellschaftliche Diskurs, der diese Konstruktion verstärkte, trugen dazu bei, dass die IG Metall diese Gruppe als solche anerkannte.⁴⁸

9.4.2. Angeworbene ArbeitsimmigrantInnen im Streik

In den 1950er bis 1970er Jahren führten angeworbene ArbeitsimmigrantInnen eine Reihe von autonomen Aktionen in den Betrieben durch, bis hin zu Streikwellen mit großer Beteiligung, insbesondere in den Jahren 1969 („Septemberstreiks“) und 1973.⁴⁹ Das zeigt, dass sie sich organisieren und gegen die Arbeitgeber kämpfen wollten, während die Gewerkschaften diese Bedürfnisse nicht kanalisiert. Das betraf insbesondere die IG Metall, weil in der Metallindustrie die meisten dieser Kämpfe stattfanden. Wollte die IG Metall weiterhin die Beschäftigten dieser Branche vertreten, musste sie die Interessen der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen integrieren.⁵⁰ Dass es in den 1950er bis 1970er Jahren sogenannte „wilde“ Streiks von ImmigrantInnen in der BRD gab, ist gut belegt.⁵¹

Der Begriff des „wilden Streiks“ kann kritisiert werden, weil er Unzivilisiertheit assoziieren lässt, BefürworterInnen dieser Kampfform benutzten ihn jedoch offensiv. Im Kern meint der Begriff, dass es sich um Streiks handelt, zu denen nicht von einer Gewerkschaft aufgerufen wurde. Er passt deshalb gut, weil faktisch oft militantere Aktionsformen damit einhergingen als

⁴⁸In der Metallindustrie arbeiteten besonders viele ArbeitsimmigrantInnen, weshalb die IG Metall unter den deutschen Gewerkschaften in vielen Immigrationsfragen Vorreiterin war.

⁴⁹Laut Roth (1974: 7–13) waren folgende Betriebe betroffen: Landmaschinenfabrik John Deere (Lanz/Mannheim); Klöcknerhütte Bremen; Hella-Werke Lippstadt; Pierburg Neuss; AEG-Küppersbusch Gelsenkirchen; Opel Bochum; Ford Köln; Philips/Valvo Aachen, Rhein Stahl Bielefeld und Duisburg, Varta Batterie AG Hagen; Buderus Lollar u. v. m.

⁵⁰Parallel beteiligten sich ImmigrantInnen auch an legalen gewerkschaftlichen Streiks (siehe Bojadžijev 2012: 151).

⁵¹Siehe Bojadžijev (2012: 151ff.). Laut Jung u. a. (1969: 241) waren „ausländische Arbeiter“ in den Septemberstreiks überall einbezogen. Jung u. a. berichteten von zwei Fällen, in denen die Streiks „von ausländischen Arbeitern getragen“ worden seien. Laut Müller-Jentsch (1979: 45) spielten ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter „insbesondere in der Streikwelle des Jahres 1973 eine aktive und initiiierende Rolle“.

sonst in der BRD üblich.⁵²

Auf den ersten Blick irritiert es vielleicht, dass gerade die angeworbenen ArbeitimmigrantInnen derart mutig und offensiv gegen die Unternehmen vorgingen, da sie von ihrer Rechtslage her viel mehr Repression zu erwarten hatten als ArbeiterInnen mit deutschem Pass – u. a. konnten sie sehr leicht abgeschoben werden (Matziari 2014: 90ff.). Roth (1974) arbeitete heraus, dass sich diese militanten Kampfformen gerade häufig bei immigrierten ArbeiterInnen zeigen, und belegte, dass sie auch in weiteren Zeitabschnitten vorkamen. Um die AktivistInnen von den deutschen Gewerkschaften abzugrenzen, nannte er sie die „andere Arbeiterbewegung“.

Bojadžijev (2012: 148–151) assoziierte die Kämpfe nicht nur mit der migrantischen Tradition der „anderen Arbeiterbewegung“, sondern auch mit historisch besonderen Formen der Arbeit im Fordismus. Der operaistischen Theorietradition folgend, arbeitete sie mit dem Begriff des „Massenarbeiters“⁵³, der in „besonderen Maße durch die Beziehung zur kapitalistischen Technologie, also zum Fließband“ bestimmt sei und der dadurch mit bestimmten Forderungen und Haltungen assoziiert werde: „Forderung nach Lohn als Einkommen, Verweigerung der Arbeit, Absentismus, Sabotage“; die meisten der angeworbenen ArbeitimmigrantInnen seien solche „Massenarbeiter“ gewesen (Bojadžijev 2012: 149). Die ImmigrantInnen hätten autonom gekämpft, weil sich die deutschen Gewerkschaften an Facharbeitern orientiert hätten und nicht am Typ des Massenarbeiters (Bojadžijev 2012: 151). Braeg (2012: 7) wies auf einen interessanten Zusammenhang hin, als er feststellte, dass es in der Streikwelle des Jahres 1973 um einen „Kampf der am niedrigsten bezahlten Arbeiterinnen und Arbeiter“ ging, „die **noch immer** nach den Prinzipien von Ford und Taylor ausgebeutet wurden“ (Hervorhebung: RS). Es handelte sich um eine Arbeitsform, die zu überwinden historisch anstand.

Oft wurden egalisierende Lohnforderungen gestellt (z. B. „1 Mark mehr für alle“ oder die unterste Lohngruppe abzuschaffen); teilweise wurden Forderungen aufgestellt, zu deren Durchsetzung in Deutschland nach herrschender Rechtsprechung nicht gestreikt werden durfte (z. B. die Rücknahme von Kündigungen gegen türkische ArbeiterInnen, die verspätet aus dem Urlaub zurückgekehrt waren, bei Ford Köln).

Nicht nur die ArbeiterInnen kämpften besonders militant, auch Polizei und Werkschutz eskalierten die Auseinandersetzungen massiv. Das ist z. B. für Pierburg und Ford Köln belegt (siehe Braeg 2012: 15ff.; Karakayalı 2015; Matziari 2014: 159f., 167f.; darüber hinausgehend: Roth 1974: 217–261). Bei Ford Köln mussten 60 bis 80 ArbeiterInnen ambulant, weitere 15 im Krankenhaus behandelt werden (Matziari 2014: 167).

Um die Streiks zu bekämpfen, versuchte die Kapitalseite die Belegschaften in die streikenden migrantischen ArbeiterInnen einerseits und die deutschen FacharbeiterInnen und Angestellten andererseits aufzuspalten. Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauenskörper beförderten teilweise die Spaltung und stellten sich gegen die Streikenden.⁵⁴ Hier wurde virulent, dass die

⁵²Der Begriff des „spontanen Streiks“ ist mindestens genauso problematisch, siehe Müller-Jentsch (1979: 34f.).

⁵³Der Begriff des Massenarbeiters wird bezeichnenderweise in ausschließlich männlicher Form gebraucht.

⁵⁴Roth (1974: 252) sah eine große Strategie des Arbeiterreformismus am Werk: „Die Tarifikampagnen 1970, 1971 und 1972 in Chemie- und Metallindustrie waren echte Meisterstücke hinsichtlich der Entsolidarisierung und neuerlichen Aufspaltung der Arbeiterklasse“. Er lieferte in seinem Dokumentenanhang den Text „WARUM DIE GEWERKSCHAFTEN DEN WERKSCHUTZ UNTERSTÜTZEN“ von 1972. Darin ist u. a. von DGB-Arbeitskreisen für Werkschützer die Rede (Roth 1974: 356–362). Vgl. im Text selber auch Roth (1974: 257ff.). Für Ford Köln schilderte Matziari (2014: 162–168) die Rolle des Betriebsrats beim Abwürgen des Streiks. Nach Ansicht von Karakayalı (2005: 131, zit. nach Matziari 2014: 167) scheiterte der Streik an der Spaltung in Deutsche und Ausländer.

ArbeitsimmigrantInnen in diesen Gremien stark unterrepräsentiert waren.⁵⁵

Braeg (2012: 7) konstatierte: „Viele dieser Streiks endeten mit Niederlagen“. Trotzdem lässt sich festhalten, dass sie die BRD veränderten und dazu führten, dass den ArbeitsimmigrantInnen mehr Gehör geschenkt wurde. Matziari (2014: 173) resümierte für die IG Metall: „Die heftigen öffentlichen Diskussionen der wilden Streiks beschleunigten die innerorganisatorischen Diskussion[en] um eine stärkere Beteiligung der MigrantInnen in den Gewerkschaftsgremien.“

9.4.3. Autonome Organisation und die Integrationsbemühungen der IG Metall

Wie ich im letzten Abschnitt gezeigt habe, gab es mit den „wilden“ Streiks und anderen niederschwelligeren Aktionen der „anderen Arbeiterbewegung“ beachtliche autonome Kämpfe, in denen sich teilweise autonome Strukturen herausbildeten. Gleichzeitig waren große Teile der autonom Streikenden IG Metall-Mitglieder. Laut Matziari (2014: 164) betrug der Organisationsgrad der migrantischen ArbeiterInnen bei Ford 90%. Viele dieser IG Metall-Mitglieder fühlten sich also nicht an Beschlüsse und Strukturen der IG Metall gebunden. Gegenüber der Kapitalseite schwächte es die Position der IG Metall, wenn mit ihr vereinbarte Friedenspflichten wertlos waren. Die IG Metall musste also handeln. Laut Matziari (2014: 103f.) befürchteten die Gewerkschaften aus guten Grund, dass sich die ImmigrantInnen autonom organisierten.⁵⁶ Gerade in der Zeit, als ImmigrantInnen autonom kämpften, versuchte die IG Metall verstärkt sie zu integrieren, indem sie die Gruppe IG Metall-intern besser repräsentierte. Sie setzte auf teilautonome Strukturen.

Karahasan und Öztürk beschrieben, wie sich die Repräsentation der ImmigrantInnen in der IG Metall Stück für Stück verbesserte (siehe Tabelle 9.2).⁵⁷ Nachdem der Vorsitzende Brenner das Thema auf die Agenda der IG Metall gesetzt hatte, folgten vorstandsgesteuerte Maßnahmen, ausländische KollegInnen wurden vorsichtig eingebunden, die Maßnahmen wurden vertieft, in der Fläche wurden Strukturen aufgebaut, und schließlich wurde die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer gegründet. Auch die Zahl ausländischer Vertrauensleute stieg an (siehe Tabelle 9.3).

Es zeigt sich: Der IG Metall waren die Interessen der ArbeitsimmigrantInnen schon bewusst, bevor die großen Streikwellen losrollten. Der Prozess verlief nicht spontan, durch die Streiks reaktiv getrieben, sondern in einer bürokratietyppischen Form: zuerst eine Rede des Vorsitzenden, dann eine Vorstandsabteilung, Beteiligung einzelner VertreterInnen, Ausweitung vorsichtig erprobter Maßnahmen.⁵⁸

⁵⁵ Teilweise lag das an diskriminierenden Regelungen, wie z. B. dass sie bis 1972 nicht in den Betriebsrat gewählt werden konnten, teilweise lag es an Rassismus und am Eigeninteresse der Deutschen, die diese Gremien dominierten (Roth 1974: 16). Bei Pierburg, wo bereits vor den Streiks versucht wurde, die ImmigrantInnen zu integrieren, gelang die Spaltung nicht (Matziari 2014: 162).

⁵⁶ In den Protokollen der Gewerkschaftstage und den Geschäftsberichten gab sich die IG Metall allerdings selbstbewusst und thematisierte diese Ängste nicht. Belegen lässt sich die Sorge, dass sogenannte linksextremistische Gruppierungen im Ausländerbereich Fuß fassen könnten. Die Rede ist von „Chaoten“ – (GT1974: 589 – oder von „Intriganten und Extremisten, egal ob sie von rechts oder von links außen“ kämen – (GT1974: 207). Im Geschäftsbericht 1974–1976 hieß es: „Einer der Schwerpunkte linksextremistischen Auftretens sind die Betriebsratswahlen, ein anderer die Agitation unter den ausländischen Arbeitnehmern.“ (GB1974–1976: 26)

⁵⁷ Wo nicht anders angegeben, zitiere ich in der folgenden Tabelle Karahasan und Öztürk (1994: 284–285).

⁵⁸ Die Rede Brenners prägte ein paternalistisches Verständnis: Die Funktionäre, Vertrauensleute, Betriebsräte, Kassierer und Unterkassierer wurden herzlich gebeten, sich der Interessenvertretung und der Schulung der ausländischen Kollegen (Brenner nutzte nur die männliche Form) anzunehmen, weil sie vielfach aus Ländern kämen, wo der Gewerkschaftsgedanke unterentwickelt sei. Sie sollten „vom gewerkschaftlichen Leben bleibende Eindrücke mit nach Hause nehmen“ (GT1960: 96).

Jahr	Maßnahme
1960	Otto Brenner thematisierte Ausländer auf dem Gewerkschaftstag und forderte deren Vertretung durch die IG Metall.
1961	Der Vorstand richtete sich ein Referat Ausländische Arbeitnehmer ein; Publikationen in Fremdsprachen erschienen (Matziari 2014: 116, vgl. auch GB1992-1994: 684).
1962	Ausländische Vertrauensleute kamen als BeobachterInnen auf den Gewerkschaftstag.
1963	Es gab Schulungen speziell für AusländerInnen.
1965	Der Gewerkschaftstag, auf dem 20 ausländische Gastdelegierte anwesend waren, stellte die Weichen für eine gewerkschaftliche Ausländerarbeit.
1968	Das Referat Ausländische Arbeitnehmer beim Vorstand wurde vergrößert.
1971	Die Zeitung METALL erschien in Fremdsprachen (Matziari 2014: 116).
1972/73	Der Vorstand empfahl den Verwaltungsstellen, lokale Arbeitskreise für Ausländische Arbeitnehmer einzurichten. Wichtig war eine Gesetzesänderung, nach der Ausländerinnen seither für den Betriebsrat kandidieren konnten. Das zeigt, dass der Aufschwung der Gruppe nicht nur in der IG Metall stattfand.
1983	Ausländische Arbeitnehmer wurden als Personengruppe anerkannt (d. h. es wurde möglich, Ausschüsse zu gründen und eigene Konferenzen abzuhalten).

Tabelle 9.2.: Verbesserung der Gruppenrepräsentation der ImmigrantInnen in der IG Metall

Jahr der VL-Wahl	Zahl der gewählten oder berufenen ausländischen VL	Prozentualer Anteil der ausländischen VL an den gesamten VL
1976	6.985	5,7 %
1979	8.917	7,5 %
1982	10.660	8,1 %
1985	11.311	7,8 %

Tabelle 9.3.: Ausländische Vertrauensleute in der IG Metall, nach Kühne (1988: 134). VL = Vertrauensleute

Bezüglich der Integration von ImmigrantInnen stecken Gewerkschaften laut Castles und Kosack wegen des eigenen Anspruchs, die Arbeitskraft zu kartellieren, in einem Dilemma.⁵⁹ Für eine national organisierte Gewerkschaft scheint es demnach logisch, sich gegen Immigration zu stellen, weil ein geringeres Angebot an Arbeitskräften zu höheren Löhnen führt; sobald aber die ImmigrantInnen da sind, müssen die Gewerkschaften sie organisieren, weil das national organisierte Kartell sonst nicht mehr funktioniert. Der schlechteste Fall trete ein, wenn Gewerkschaften gegen Migration opponierten und dadurch das Vertrauen der ImmigrantInnen verlören, weshalb sich diese dann nicht in den einheimischen Gewerkschaften organisierten (Matziari 2014: 103).⁶⁰ Die IG Metall versuchte offensichtlich, ihr Kartell dadurch zu erhalten, dass sie die ArbeitsimmigrantInnen integrierte. Für den Beginn der Anwerbephase beschrieb Matziari (2014: 100f.) das Handeln der IG Metall und der DGB-Gewerkschaften aber als widersprüchlich – es fanden sich nämlich auch gegen die Anwerbung gerichtete Stimmen.

Die Integration der ImmigrantInnen in die Mainstreamgremien der IG Metall verlief langsam und schwierig: Laut Karahasan und Öztürk (1994: 286) wies die erste nach Nationalitäten

⁵⁹Siehe auch Abschnitt 3.1.3

⁶⁰Ein rassistischer Weg, die Arbeitskraft zu kartellieren, ohne die ImmigrantInnen zu integrieren, besteht darin, die ImmigrantInnen auf einen Teil des Arbeitsmarktes zu beschränken, der von dem der Deutschen abgegrenzt ist. Vgl. dazu die „Unterschichtungsthese“.

differenzierte Auswertung der Vertrauensleutewahlen 1967 aus, dass 0,7 % der Vertrauensleute nichtdeutscher Nationalität waren. Ihr Anteil sei 1972/73 auf 4,7 %; 1981/82 auf 7,1 % und 1990/91 auf 11,6 % gestiegen. Wenn ImmigrantInnen in gewerkschaftliche Gremien einzogen, folgten nach Matziari (2014: 119f.) häufig Konflikte. Ein Grund dafür sei gewesen, dass die deutschen Funktionäre Angst hatten, Macht zu verlieren.

9.4.4. Die Gründung der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer

Den Grundstein dafür, den ImmigrantInnen eine Personengruppe mit den dazugehörigen Rechten einzuräumen, legte der 14. Gewerkschaftstag der IG Metall 1983. Der Vorstand beschloss daraufhin die Anerkennung (GB1983–1985: 726f.). Noch im Geschäftsbericht 1977–1979 hieß es im Zusammenhang mit der Gründung eines Arbeitskreises Ausländerpolitik auf Bundesebene: „Damit ist nicht die Absicht verbunden, eine neue Personengruppe zu schaffen“ (GB1977–1979: 474f.).⁶¹ Schon damals waren die Richtlinien für die Angestellten-, Frauen-, Handwerks- und Jugendarbeit auch für die Ausländischen Arbeitnehmer in Kraft gesetzt worden, allerdings war ausgenommen, Beschlusskonferenzen abhalten zu dürfen. 1984 wurden dann neue Richtlinien beschlossen, die die Ausländischen Arbeitnehmer inkludierten und ihnen dieselben Rechte zugestanden wie den anderen Personengruppen (Richtlinie 1984).

Zur Anerkennung als Personengruppe gehörte, dass ab Oktober 1984 lokale Ausländerausschüsse gebildet wurden. Z. T. wurden bereits bestehende Arbeitskreise in Ausschüsse umgewandelt, was laut Geschäftsbericht unterschiedlich glatt lief. Ein Grund dafür sei der sehr unterschiedlich hohe Ausländeranteil, der zwischen 2 % und 35 % liege. In 62 % (oder 99 in absoluten Zahlen) der Verwaltungsstellen seien bereits im Jahr 1985 Ausschüsse gewählt worden (GB1983–1985: 726f.). Zu den Ausschüssen hieß es:

„Die Ausländerausschüsse gestalten ihre Arbeit selbst und beraten die Ortsverwaltungen bei Angelegenheiten, die ausländische Arbeitnehmer betreffen. Sie haben das Recht, auf örtlicher Ebene, im Bezirk und auf Bundesebene Anträge an die Organisation zu stellen. Damit können die spezifischen Probleme unserer ausländischen Kolleginnen und Kollegen unmittelbar in die Gesamtdiskussion eingebracht werden. Die Ausschüsse haben außerdem – wie andere Personengruppen – das Recht, auf örtlicher, regionaler und auf Bundesebene eigene Konferenzen durchzuführen, um spezifische Probleme zu beraten.“ (GB1983–1985: 726f.)

Damit verfügten die ImmigrantInnen über eine teilautonome Struktur mit Einflussrechten in den Mainstream hinein. Im Geschäftsbericht 1986–1988 hieß es, die Arbeit der lokalen Ausländerausschüsse habe sich konsolidiert und das Spektrum der Aktivitäten sei erweitert worden (GB1986–1988: 659). 1986 fand die erste Ausländerkonferenz statt. Sie wurde vom Ausländerausschuss beim Vorstand vorbereitet (GB1983–1985: 729).

9.4.5. Familie, Wohnen, Wahlrecht: Ein breites Themenspektrum wurde bearbeitet

Wie die Jugendlichen und Frauen interessierten sich auch die ImmigrantInnen neben betrieblichen für gesellschaftliche, insbesondere lebensweltliche Themen. Besonders wichtig waren ihnen Fragen des Aufenthaltsstatus, Wohnverhältnisse und das Wahlrecht.

⁶¹In diesem Arbeitskreis saßen mehrheitlich Hauptamtliche (GB1977–1979: 474f.).

Auffällig ist, wie großen Raum das Thema „Familie“ einnahm. Es ging um Familiennachzug (insbesondere nach dem Anwerbestopp 1973) und darum, die Familie im Herkunftsland besuchen zu können. So löste den Kölner Ford-Streik aus, dass Familienurlaube in der Türkei dazu geführt hatten, dass migrantische ArbeiterInnen verspätet an ihre Arbeitsplätze zurückkehrten. Das Thema Wohnen wurde deshalb in der Gewerkschaft behandelt, weil die Betriebe die Angeworbenen oft in Wohnheimen, später in Werksiedlungen unterbrachten. Insbesondere nachdem vielen ImmigrantInnen klar geworden war, dass sie nicht nur temporär, sondern dauerhaft in Deutschland leben würden, wollten sie verstärkt an politischen Entscheidungen teilhaben und forderten vor allem ein kommunales Wahlrecht.

Auch die ImmigrantInnen dachten intersektional: Beispielsweise war beim Streik in der Schokoladenfabrik Stollwerck in Köln Altersdiskriminierung beim Lohn ein Thema (Matziari 2014: 93). Dass weibliche ImmigrantInnen besonders diskriminiert wurden und sich migrantische mit feministischen Forderungen verbanden, wurde im Pierburg-Streik offensichtlich.

Nicht beobachten konnte ich einen expliziten Politisierungsdiskurs wie bei Jugendlichen und Frauen. Im Gegenteil wurde den ImmigrantInnen z. T. von außen eine starke Politisierung unterstellt, die diese abstritten. Häufig wurde ihnen vorgeworfen, die Gewerkschaften kommunistisch zu unterwandern. Das hatte seine reale Basis in der kommunistischen Orientierung einzelner, z. T. sehr aktiver ImmigrantInnen. Diese Haltung auf das Gros der ImmigrantInnen zu übertragen, war von Seiten der UnternehmensvertreterInnen und der bürgerlichen Presse aber übertriebenes Drohgespenst und von Seiten der deutschen Linken ein frommer Wunschtraum und Projektion der eigenen Wünsche auf die ImmigrantInnen.

9.4.6. Zwischenfazit: Integration einer neu konstituierten und kampferprobten Gruppe in die IG Metall

Die Gruppenrepräsentation der ImmigrantInnen in der IG Metall der 1960er bis 1980er Jahre entwickelte sich langsam und stufenweise, bis 1983 die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer etabliert wurde – ein Mittel, sie zu integrieren. Gründe dafür, dass die Gruppenrepräsentation verbessert und schließlich eine Personengruppe geschaffen wurde, waren:

- Ein starker Zuzug ausländischer ArbeiterInnen im Rahmen der Anwerbeabkommen führte dazu, dass in den Betrieben im Organisationsgebiet der IG Metall hohe Quoten immigrierter ArbeiterInnen beschäftigt waren. Weil die Gewerkschaften die Ware Arbeitskraft zu kartellieren beanspruchten, mussten sie diese Arbeiterinnen integrieren.
- Die vereinheitlichenden und oft rassistisch diskriminierenden Maßnahmen und Haltungen im Zuge der Anwerbung führten dazu, dass eine relativ homogene Gruppe entstand. Ihre gemeinsamen Interessen bezogen sich nicht nur auf die Arbeitsverhältnisse, sondern umfassten ebenso lebensweltliche Themen wie Wohnsituation und Aufenthaltsstatus.
- Durch autonome Aktionen und Streiks konstituierte sich die Gruppe der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen als politisches Subjekt. Sie stellte einen unübersehbaren Machtfaktor in den Betrieben dar. Die IG Metall drohte die Kontrolle zu verlieren, wenn dieser Machtfaktor autonom von ihr agiert hätte.⁶²

⁶²Das neue Selbstbewusstsein der ArbeitsimmigrantInnen bestätigten Kühne u. a. (1988: 16) für die DGB-Gewerkschaften insgesamt: „Ausländische Kolleginnen und Kollegen sind selbstbewußter geworden. Einerseits lassen sie erkennen, daß sie in den Gewerkschaften eine politische Heimat gefunden haben. Andererseits wissen

- Die Kämpfe der ImmigrantInnen waren zwar aufsehenerregend, wurden aber unter großen Opfern oft verloren. Ab dem Zeitpunkt des Anwerbestopps im November 1973 war es nicht mehr möglich, nach einer Abschiebung nach Deutschland zurückzukehren. Wer also in Deutschland bleiben wollte, für den boten sich weniger risikoträchtige Strategien an. Die eigene politische Teilhabe längerfristig über Wahlrecht, Staatsbürgerschaft oder eine Funktionärskarriere in der IG Metall abzusichern, wurde attraktiver. Deshalb gab es vermehrt ImmigrantInnen, die sich in der IG Metall engagieren wollten.

9.5. Fazit: Aufschwung der Gruppenrepräsentation durch teilautonome Personengruppen

Über alle drei untersuchten Gruppen hinweg konnte gezeigt werden, dass es ihn gab, den Aufschwung. Aufgezeigt werden konnten weitere Gemeinsamkeiten zwischen den Gruppen, insbesondere dass alle drei Gruppen autonome Kämpfe führten, auf Konflikte orientierten, eine breite gesellschaftliche Perspektive pflegten und schließlich durch die IG Metall in die IG Metall integriert wurden. Es wurden aber auch Unterschiede sichtbar. Besonders die außergewerkschaftlichen Einflussfaktoren unterschieden sich stark.

Das Fazit aus intersektionaler Perspektive könnte lauten: „Im Kampf geeint, in den Strukturen der IG Metall gespalten“. Während die Gruppen in ihren z. T. autonomen Kämpfen unter egalisierenden Forderungen gemeinsam streikten, trennte sie der Modus der Gruppenrepräsentation in der IG Metall. Denn es wurden teilautonome Strukturen geschaffen (wie im Fall der ImmigrantInnen) bzw. diese wurden ausgebaut (wie im Fall der Frauen und Jugendlichen). Das Verbindende sollte in diesem Aufbau das Allgemeine sein, die allgemeinen Gremien der IG Metall. Dieses Allgemeine war zwar unmarkiert, aber faktisch von erwachsenen männlichen Deutschen dominiert. In dieser Konstellation liegt die Wurzel der Isolation, die die Personengruppen in der Folge oft beklagten: Sie wurden organisatorisch voneinander isoliert, und damit wurden die Strukturen derjenigen fragmentiert, die in den Fabriken unter den schlechtesten Bedingungen arbeiteten.⁶³ In der IG Metall konnte die Orientierung am erwachsenen männlichen Deutschen durch die Zersplitterung konserviert werden, was die Repräsentationslücke unter den „Anderen“ reproduzierte. Gefestigt wurde ein mainstream-zentrisches Repräsentationsmodell.

9.5.1. Zusammenführung: Autonome, breit angelegte, konflikt- und bewegungsorientierte Kämpfe als Machtressource aller drei Gruppen

Am meisten fällt auf, dass alle drei Gruppen in dieser Zeit autonome Kämpfe führten, d. h. Auseinandersetzungen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall, insbesondere in den Betrieben, ohne Kontrolle durch die IG Metall.

Die Jugendlichen und Frauen verband, dass sie von außergewerkschaftlichen sozialen Bewegungen beeinflusst wurden. Ein Aufschwung und Emanzipationsprozess der Jugendlichen und

sie, was es bedeutet, ein Mitgliederpotential von ca. 600.000 in den Deutschen Gewerkschaftsbund einzubringen. Sie sind stolz auf den Beitrag Tausender ausländischer Vertrauensleute und Betriebsräte für die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften. Ihnen ist bewußt, welchen Anteil gerade Ausländer an den großen Tarifaueinandersetzungen der letzten Jahre, vor allem am Kampf um die 35-Stunden-Woche haben. Sie richten deshalb verstärkt Erwartungen und Forderungen auch an die eigene Organisation.“

⁶³Beispiele für Kooperationen zwischen Personengruppen auf lokaler Ebene sprechen nicht gegen die Gültigkeit meines Befundes. Die Unzufriedenheit mit Isolation überwiegt in meinen Quellen deutlich.

Frauen fand in der gesamten Gesellschaft statt, nicht nur in der IG Metall.

Eine interessante Parallele zwischen Jugendlichen und ImmigrantInnen war, dass Angehörige beider Gruppen häufig in Wohnheimen untergebracht waren, was eine Organisation jenseits der IG Metall-Strukturen beförderte.⁶⁴ In den Wohnheimen kamen Menschen in einem Raum zusammen, der weniger stark durch die Vorgesetzten kontrolliert war als der Betrieb. Sie waren damit perfekte Brutstätten für Widerstand und Unruheherde.⁶⁵

Auffällig ist, dass sowohl Jugendliche als auch ImmigrantInnen von Seiten der IG Metall massiven Vorwürfen kommunistischer Unterwanderung ausgesetzt waren – ein Hinweis darauf, dass die IG Metall fürchtete, in ihrem Organisationsgebiet die Kontrolle zu verlieren. Einerseits zeugen diese Vorwürfe davon, dass die IG Metall abstritt, dass Autonomie aus der Basis emergieren könnte – es musste eine strategisch denkende Instanz im Hintergrund konstruiert werden. Andererseits zeugen sie davon, dass die IG Metall befürchtete, sich „fremde“ Einflussfaktoren ins Haus zu holen, wenn sie Jugendliche und ImmigrantInnen integrierte.

Neben den autonomen Kämpfen hatten alle drei von mir untersuchten Gruppen gemeinsam, dass sie sich sowohl mit sehr konkreten Themen befassten, als auch eine breite gesellschaftliche Perspektive an den Tag legten. Dazu passt, dass alle Gruppen intersektionale Brücken schlugen.⁶⁶ Eine sehr auffällige Gemeinsamkeit zwischen den untersuchten Gruppen war ihre Konfliktorientierung. Diese Konflikte trieben die IG Metall insgesamt zu einem konfliktiveren Vorgehen.

Einigend war, dass Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen die untersten Positionen im Betrieb innehatten. Die großen Diskrepanzen in der Vergütung bzgl. Geschlecht und Lehrlingsstatus

⁶⁴ „Lebten 1962 etwa zwei Drittel der Arbeitsemigranten in Gemeinschaftsunterkünften, waren es 1972 immer noch 23 %“ (Matziari 2014: 86). Laut Bojadžijev (2012: 199f.) segregierten die Wohnheime oft nach Nationalität und befanden sich teilweise auf dem Werksgelände der Fabriken. Für die Lehrlinge liegen mir leider keine Statistiken vor. Ein Schlaglicht, wie viele Lehrlinge in Wohnheimen untergebracht waren, wirft diese Zahl: 1969 wohnten allein 600 Lehrlinge der Farbwerke Frankfurt Höchst in einem Wohnheim (Andresen 2016: 136).

⁶⁵ Für die ImmigrantInnen kann belegt werden, wie wichtig die Wohnheime dafür waren, dass sich Widerstand entwickelte. Bojadžijev (2012: 200) schilderte den migrantischen Widerstand um die Wohnheime herum und zitierte einen Bericht von Klee (1972) über die Unterkünfte bei der Philipp-Holzmann AG in Frankfurt Rödelheim, in dem es den Hinweis gab, die „Lagerleitung“ habe durch häufiges Umquartieren eine Organisation und Widerstand zu verhindern versucht. Es finden sich viele Hinweise auf Kämpfe um die Kontrolle über die Wohnheime. Roth (1974: 228) schrieb von einer „Aufseher- und Kaposchicht [...], die unmittelbar an die Werkschutzeinheiten angeschlossen war“. Bei Pierburg entstand der erste Streik aufgrund schlechter Bedingungen in einem Wohnheim (Bojadžijev 2012: 165). Von BMW hieß es, Arbeiterinnen hätten sich regelmäßig in den Wohnheimen der Griechen und Italiener versammelt (Bojadžijev 2012: 175). Karakayalı (2015) berichtete im Kontext des Streiks bei Ford Köln davon, dass in den Wohnheimen Flugblätter verteilt wurden. Bojadžijev (2012: 200) belegte die weitreichende Wechselwirkung zwischen Wohnheim und Fabrik. So streikten mehrfach ImmigrantInnen für bessere Wohnverhältnisse. Auf Widerstand in Lehrlingswohnheimen ging Andresen ein. Prominent war die „Heimkampagne“ im Zuge der Frankfurter Lehrlingsbewegung, ein Kampf um die Kontrolle über die Wohnheime (Andresen 2016: 136f.). In beiden Gruppen ging es dabei auch um Geschlechterverhältnisse: Sowohl die Lehrlinge als auch die angeworbenen ArbeiterInnen wehrten sich dagegen, dass die Geschlechter getrennt untergebracht wurden und Besuche verboten wurden (Andresen 2016: 136f.; Bojadžijev 2012: 165).

⁶⁶ Nicht abschließend, sondern illustrativ sei angeführt: Die Jugendkonferenzen forderten die „Errichtung von Jugendzentren zur Förderung von Eigenaktivitäten ausländischer Jugendlicher“ (J1977: B8); befassten sich mit Bildung für Kinder ausländischer Arbeitnehmer (J1977: G1); mit Mädchen in gewerblich-technischen Berufen (J1980-G4); stellten viele Anträge zum § 218 (z. B. J1974-A3/76); nahmen Stellung zu Rechtsradikalismus (J1974: AI/16*) und zu Asyl (J1974: A4/21). Die Frauenkonferenzen befassten sich viel mit der Berufsausbildung von Mädchen (z. B. F1962: AE); forderten Bildungsseminare für weibliche Jugendliche (F1970: A134); sie wollten die „Aktivierung und Integration von jungen und ausländischen Kolleginnen“ in der IG Metall-Betriebsarbeit (F1979: A110); befassten sich mit der „Integration der Kinder ausländischer Arbeitnehmer“ (F1979: A62); mit Ausländerfeindlichkeit (z. B. F1982: A105) und gingen dabei über die Personengruppen hinaus, als sie sich z. B. mit der beruflichen Ausbildung behinderter Jugendlicher befassten (F1982: A22). Für die ImmigrantInnen habe ich für den Zeitraum wenig Konferenzquellen. Es sei darauf verwiesen, dass z. B. den streikenden Arbeiterinnen bei Pierburg die geschlechtliche Dimension ihrer Lohndiskriminierung sehr bewusst war (Braeg 2012: 63).

9. Aufschwung der Personengruppen in der IG Metall von den 1960er Jahren bis Mitte der 1980er Jahre

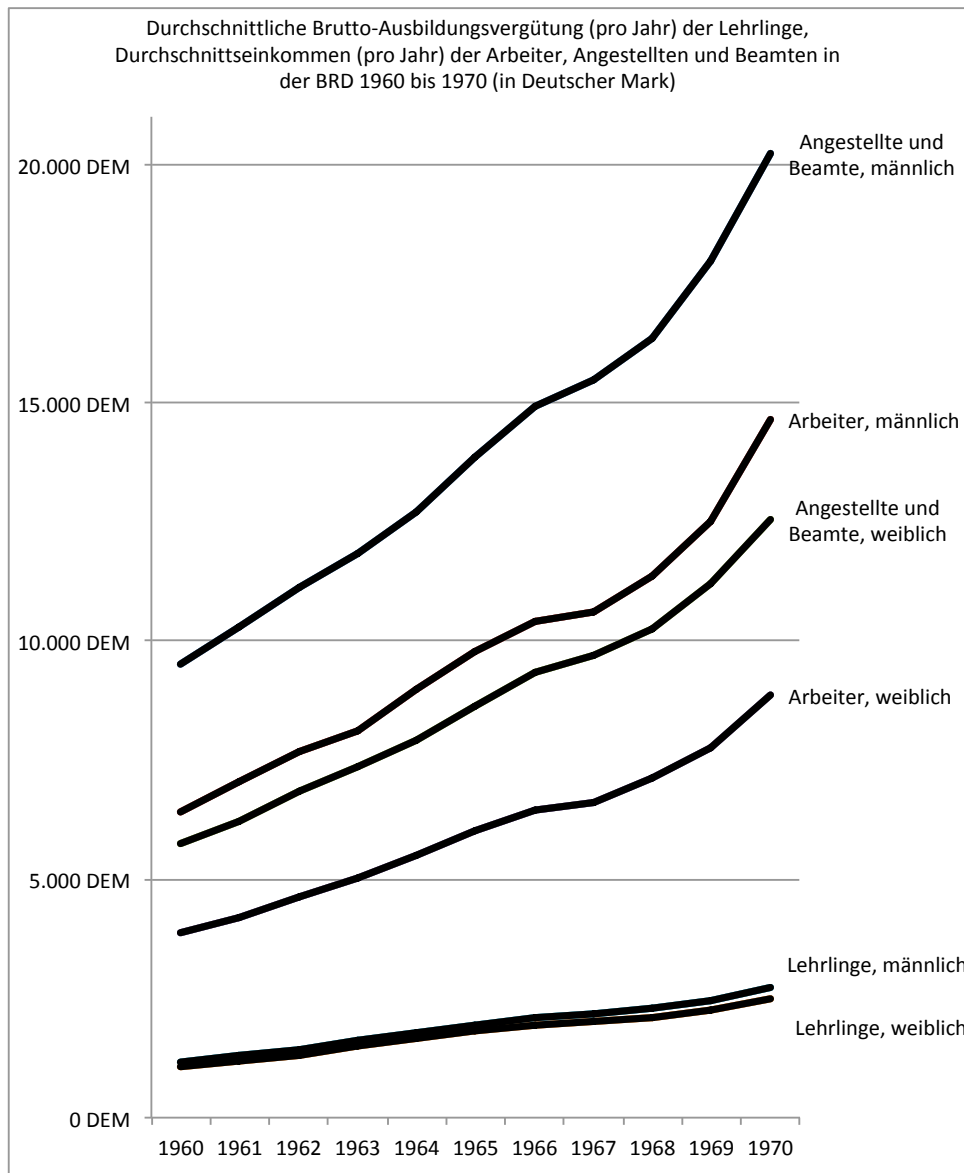


Abbildung 9.1.: Vergleich von Ausbildungsvergütungen, Löhnen und Gehältern. Grafik übernommen von Stark (1973: 86)

zeigt Abbildung 9.1.

Obwohl Gruppenrepräsentation gerade wegen ebendieser Unterdrückung legitim war, brauchten die Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen Macht, um repräsentiert zu werden. Erst ihre Autonomie erzeugte bei der IG Metall den nötigen Handlungsdruck.

Am Ende der Aufschwungphase hatten Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen in der IG Metall mehr formale Rechte als zu Anfang. Gerade in den letzten Jahren dieser Phase wurden noch formale Rechte der Personengruppen in den IG Metall-Statuten verankert. Das kann als „Ernte einfahren“ gedeutet werden, zeugte aber vielleicht schon von einem Niedergang, denn die Gruppen orientierten stärker auf Formalitäten und weniger auf Konflikte.

Für alle drei Gruppen folgte auf eine Phase autonomer Kämpfe eine Phase verstärkter Integration in die IG Metall. Hiermit sind zwei Dilemmata verbunden.

Das eine Dilemma ist, dass das Arbeitskraftkartell der Gewerkschaft durch Ausschluss einer Gruppe vom Arbeitsmarkt oder ihren Einschluss ins Kartell erreicht werden kann – zwei sehr gegensätzliche Strategien (vgl. Abschnitt 3.1). Die IG Metall wirkte an einem diskriminierenden

Modell mit, in dessen Rahmen sie es verkräften konnte, die Angehörigen der diskriminierten Gruppen nicht zu organisieren. Denn wenn jene sich nicht organisierten, stellte das eine verkräftbare Repräsentationslücke dar, solange die gewerkschaftliche Stammklientel als Basis stand. Meine empirische Untersuchung zeigt, dass die Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen hingegen inklusive Strategien verfolgten und zusammen mit solidarischen erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmern nach und nach die exklusiven Strategien zurückdrängten.

Die in der IG Metall aktiven Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen standen vor einem anderen Dilemma, nämlich einerseits, dass sich in eine hierarchische Organisation zu integrieren, also einzuordnen, immer auch bedeutet, sich unterzuordnen. Autonomie von einer mächtigen Organisation hält eine Gruppe andererseits von den Machtzentren fern. Im Kapitel 5 habe ich den Balanceakt theoretisch aufgezeigt, jetzt habe ich empirisch belegt, wie Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen in der Aufschwungphase um Balance rangen. Sie versuchten ihre Spielräume zu erweitern, anstatt auf „Spielwiesen“ abgeschoben zu werden. Der IG Metall nutzte der Aufschwung der Gruppenrepräsentation jedenfalls: In allen drei untersuchten Gruppen wuchs der Mitgliederbestand beachtlich bis sehr gut.

9.5.2. Personengruppen als fordistische Form von Gruppenrepräsentation

Die für den Aufschwung der Gruppenrepräsentation konstitutiven teilautonomen Personengruppen stellten eine typisch fordistisch-identitäre Form der Gruppenrepräsentation dar. Sie waren geprägt durch verbindliche Rechte in einer klaren, stark reglementierten Struktur.

In dieser Phase hatten fest definierte Gruppen die Rechte von Personengruppen. Neue Gruppen hinzuzufügen war schwierig, aber nach jahrelanger Vorbereitung möglich. Die Zugehörigkeit zu diesen Gruppen galt als klar. Die innere Heterogenität der Gruppen wurde bei der Einbindung in die IG Metall ignoriert, es wurden gemeinsame Interessen der Gruppenangehörigen unterstellt.

Die Personengruppen wurden als das Andere zum Mainstream konstruiert und damit entlang von dichotomen Kategorien (Mann–Frau, erwachsen–jugendlich, deutsch–ausländisch), wobei nur das Andere markiert wurde und der Gegenpol unmarkiert blieb. In dieser Konstruktion wurden die unterdrückten Gruppen gleichzeitig voneinander isoliert. Das wurde der Tatsache nicht gerecht, dass sich die Gruppen überschneiden. Diese dichotome, auf ein starkes Allgemeines ausgerichtete Konstruktion war im Fordismus dadurch legitimiert, dass mit dem standardisierten Normalarbeitsverhältnis und der dazugehörigen Arbeitsorganisation in Erwerbssphäre und Haushalt eine anerkannte Norm bestand. Die Leitfiguren dieser Norm, die erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer, waren stark genug gewerkschaftlich organisiert, um den Erhalt der Gewerkschaft und des Arbeitsmarktkartells zu sichern.

Die Spielräume und „Spielwiesen“ für Gruppenrepräsentation hatten also eine fordistische Form und daher auch die Konflikte um Gruppenrepräsentation. Im Fordismus bestand ein wichtiger Kampf für unterdrückte soziale Gruppen darin, als Personengruppe anerkannt zu werden; hatte man das geschafft, so verfügte man automatisch über bestimmte standardisierte Rechte und Ressourcen. So sehr die unterdrückten Gruppen von den ihnen zur Verfügung gestellten Ressourcen profitierten, so negativ stieß ihnen auf, dass sie sich unterordnen mussten, wenn sie sich in die IG Metall einordnen wollten. Fragen um Autonomie und „kritische Integration“ prägten deshalb die Diskurse in den Personengruppen.

10. Veränderungsdruck auf die IG Metall-Personengruppen in den langen 1990er Jahren

Inhaltsangabe

10.1. Das „Projekt OrganisationsEntwicklung“ als vorstandsgesteuerte Antwort auf die Krise der IG Metall	168
10.1.1. Was war das „Projekt OrganisationsEntwicklung“?	168
10.1.2. Gruppenrepräsentation im „Projekt OrganisationsEntwicklung“	169
10.2. Die Krise der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer	172
10.2.1. Veränderungsdruck: Veränderte Gruppenbasis und Resignation	172
10.2.2. Beharrungsdruck: Insbesondere Rassismus ließ die (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen nicht los	177
10.2.3. Lösungsansätze: Das Bewährte bewahren und die neuen Herausforderungen obendrauf – Überforderung als „Unter-UNO“	179
10.2.4. Top-down-Erneuerung: OE-Projekt drohte mit Abschaffung	182
10.2.5. Zwischenfazit: Identitätskrise und Defensivposition am Ende der langen 1990er Jahre	183
10.3. Die Personengruppe Jugend überlebte als Repräsentantin der Auszubildenden	184
10.3.1. Veränderungsdruck: Mitgliederzahlen im Sinkflug, weggespartes Personal und Resignation	185
10.3.2. Beharrungsdruck: Anhaltende Probleme in der Ausbildung und fehlende Impulse	187
10.3.3. Lösungsansätze: Alte Ansätze und ausgelagerte Suche	188
10.3.4. Top-down-Erneuerung: Entmachtung schied aus	189
10.3.5. Zwischenfazit: Erfolgsdruck und Defensive	192
10.4. IG Metall-Frauen: Abwehrkampf mit frauenbewegter Schärfe und Institutionalisierung	192
10.4.1. Veränderungsdruck: Level geschafft!	193
10.4.2. Beharrungsdruck: Anhaltende Frauenunterdrückung	194
10.4.3. Lösungsansatz: Machtposition ausbauen	196
10.4.4. Top-down-Erneuerung: Controlling, Zugeständnisse und Integration	197
10.4.5. Zwischenfazit: Institutionalisierung der Personengruppe Frauen – Erneuerung und Machtverlust blieben aus	200

10.5. Fazit: Veränderungs- und Beharrungsdruck drängten die Personen-	
gruppen in die Defensive	200
10.5.1. Zusammenführung: OE-Projekt, veränderte Gruppenbasen und Über-	
forderung der Personengruppen	200
10.5.2. Fordistische Form von Gruppenrepräsentation unter Druck – Offensive	
lohnte sich	201

Während die von mir untersuchten Gruppen ab den späten 1960er und in den 1970er Jahren durch Streiks und autonome Organisationsformen aufgefallen waren, ihr Status in der IG Metall gestiegen war und sie mit den Personengruppen eine institutionell verankerte Form der Gruppenrepräsentation erlangt hatten, gerieten sie ab Mitte der 1980er Jahre unter starken Veränderungsdruck, in den 1990er Jahren teilweise sogar in eine tiefe Krise. Drei externe Ursachen bewirkten diesen Veränderungsdruck:

1. Die sozialen Gruppen der Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen veränderten sich, was dazu führte, dass die institutionelle Form der Gruppenrepräsentation in der IG Metall von ihrem Zuschnitt her nicht mehr zu ihnen passten.
2. Die IG Metall reagierte auf eine Krise der Gewerkschaften, indem sie ihre Organisation veränderte („OE-Projekt“). Dadurch entstand Druck, Ressourcen einzusparen.
3. Gewerkschaftsexterne Strukturen wie soziale Bewegungen, die auf den sozialen Gruppen Frauen, Jugendliche und ImmigrantInnen aufbauten, und die vormals die Personengruppen stützten, erlebten einen Niedergang bzw. veränderten sich.

Aktive aus den Personengruppen resignierten und ihre Identitäten wurden brüchig, was das bisherige Modell der Gruppenrepräsentation delegitimierte. Schwindende Ressourcen überforderten die Personengruppen.

Gleichzeitig gab es Beharrungsdruck, der Veränderungen verhinderte oder abbremste. Aktive aus den Personengruppen debattierten, wie die Personengruppen verändert werden könnten. Diese Art der Veränderung aus den Personengruppen selbst heraus nenne ich „Bottom-up-Erneuerung“. Sie fielen den Personengruppen in den langen 1990ern schwer, weil ihre alten Stammklientele noch gruppenspezifische Anliegen verfolgten und die Personengruppen überfordert waren. Da die Personengruppen verändert werden mussten, aber Bottom-up-Erneuerungen fehlschlagen, reformierte der Vorstand mit dem OE-Projekt top-down. Das schwächte die Personengruppen.

Die „langen 1990er“ Warum spreche ich von den „langen 1990er Jahren“? Ich habe die Zeitspanne entlang der Debatten auf den Personengruppenkonferenzen um die Zukunft der Personengruppen ausgewählt. Vorläufer dieser Debatten traten schon in den 1980er Jahren auf: Auf der Frauenkonferenz 1985 begannen sich die Frauen dagegen zu wehren, dass die Frauenstrukturen abgeschafft werden könnten; auf der Jugendkonferenz 1989 kam das OE-Projekt als Thema auf. Dieser Diskurs wurde unterbrochen, als 1989/90 die beiden deutschen Staaten vereinigt und die IG Metall-Strukturen in der Folge auf den Osten Deutschlands ausgeweitet wurden.¹ Von 1992 bis 1999 lief die offizielle Projektphase des OE-Projekts; am Heftigsten debattierten die Personengruppenkonferenzen 1995 darüber. 2002 nahm der Diskurs eine neue Wendung und die IG Metall-internen Regularien änderten sich stark (siehe Kapitel [11](#)).

¹Die Ausdehnung der IG Metall auf Ostdeutschland erforderte Personalressourcen, welche durch einen Ressourcenaderlass bei der IG Metall-Jugend freigemacht wurden (siehe Abschnitt [10.3.1](#)). Einen vergleichbaren Effekt gab es bei Frauen und Ausländischen Arbeitnehmern nicht, was dadurch erklärt werden kann, dass sie schon vorher in der Fläche keine ausschließlich für die Personengruppe zuständigen GewerkschaftssekretärInnen hatten. In den Debatten auf den Frauen- und Ausländerkonferenzen 1991 bzw. 1992 nahm die Verknappung von Ressourcen aufgrund der Wiedervereinigung keinen nennenswerten Stellenwert ein.

10.1. Das „Projekt OrganisationsEntwicklung“ als vorstandsgesteuerte Antwort auf die Krise der IG Metall

Bevor ich mit der Analyse der Personengruppen beginne, führe ich in diesem Abschnitt in das Projekt „OrganisationsEntwicklung“ der IG Metall ein (im Folgenden „OE“ abgekürzt). Dieser Hintergrund ist wichtig, denn die Personengruppen hätten sich ohne das Projekt anders entwickelt. Das OE-Projekt griff in ihre Teilautonomie ein, sie wurden ganz in Frage gestellt, überlebten jedoch in modifizierter Form.²

10.1.1. Was war das „Projekt OrganisationsEntwicklung“?

Im Gegensatz zu thematischen Projekten gehörte das OE-Projekt zur Organisationspolitik, zielte also darauf ab, die IG Metall selbst zu verändern und nicht direkt die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Mitglieder. Für ein solches Projekt war das OE-Projekt sehr groß – sowohl was die Breite der Fragestellungen, die eingesetzten Ressourcen wie auch was seine Dauer betraf. Seine Bedeutung zeigt sich in einem außerordentlichen Gewerkschaftstag, der 1998 speziell dafür einberufen wurde.

Warum sah die IG Metall Handlungsbedarf? In der OE-Entschießung von 1999 (IG Metall 1998: Nr. 1) konstatierte sie, dass sich Betriebe, Wirtschaft und Gesellschaft tiefgreifend veränderten: ständige Umstrukturierung von Betrieben, Zunahme kleiner und mittelständischer Unternehmen, Erosion von Flächentarifverträgen, verstärkter Konkurrenzdruck für Unternehmen durch die Globalisierung, Tertiarisierung, Verschiebung von Arbeitsplätzen, Prekarisierung, steigende Arbeitslosigkeit, Entsolidarisierung und Umweltzerstörung.

Die IG Metall wollte mit dem OE-Projekt durchsetzungsfähiger, mitgliederorientierter, effektiver, ehrenamtlicher, europäischer und internationaler werden: „Entscheidend wird sein, ob und wie es gelingt, die gesellschaftliche Bewertung der IG Metall mit gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen und Erfolgen zu verbinden. Sie ergibt sich aus dem Erleben der IG Metall ‚vor Ort‘ und der Wahrnehmung der Organisation insgesamt. Politische Orientierung und stärkere Mitgliederorientierung der IG Metall sind kein Widerspruch“ (IG Metall 1998: Nr. 2). Die individuellen Mitgliederinteressen sollten mit den kollektiven Interessen verbunden und durch solidarisches Handeln gesichert werden (IG Metall 1998: Nr. 1.5).

Im OE-Projekt fand eine Aufgabenkritik statt. Die IG Metall wollte ihre Kern- und Querschnittsaufgaben identifizieren. Diese offene Diskussion stellte in bemerkenswerter Weise das bisherige Handeln in Frage. So unspezifisch der Projektname „OrganisationsEntwicklung“ war, so offen wurden die Ziele formuliert (GB1992–1994: 190).

Die IG Metall orientierte sich an Wirksamkeit und praktischen Ergebnissen. Gleichzeitig blieb vieles vage und unkonkret, indem mit abstrakten Begriffen wie „Kommunikation“ und „Koope-ration“ und mit Relativierungen („im Wesentlichen“) gearbeitet wurde. Vieles spielte sich auf der Ebene von „Softskills“ ab, oft scheint durch, dass es „menschelte“. Gleichzeitig wurden harte politische Einschnitte diskutiert – nämlich, was von dem wegfiel, was bisher gemacht wurde. Diese harten Entscheidungen waren „harten“ AkteurInnen zugeordnet: Entscheidungsgremien wie Gewerkschaftstag, Vorstand oder Ortsvorstand. Demgegenüber wurden „weiche“ AkteurInnen

²Zum OE-Projekt gibt es sehr viele Quellen, nicht nur stapelweise Primärquellen, sondern auch Sekundärliteratur. Ich habe vor allem Primärquellen genutzt, diese allerdings nur ausschnittsweise gelesen, nachdem ich die für Fragen der Gruppenrepräsentation relevanten Stellen identifiziert hatte. Diese fand ich durch Publikationstitel, Inhaltsverzeichnisse und lexikalische Suche.

eingesetzt, um im OE-Projekt zu arbeiten (ProzessberaterInnen, Arbeits- und Entwicklungsteams zusammengesetzt aus Haupt- und Ehrenamtlichen) (GB1992–1994: 190ff.).

Bemerkenswert ist, dass sich alle Gremien der IG Metall am Prozess beteiligten. Laut Geschäftsbericht (GB1992–1994: 191) beteiligten sich bis Ende 1994 ca. 450 Ehrenamtliche und Hauptamtliche in 28 Teilprojekten an der Projektarbeit. Dabei darf nicht übersehen werden, dass der IG Metall-Vorstand eine bedeutende Rolle spielte. Mit dieser, wie mit anderen Vorbehalten und Kritikpunkten am OE-Projekt, ging der Geschäftsbericht 1992–1996 erstaunlich offen um.³

Inhaltlich antwortete das OE-Projekt auf die Krise der IG Metall. Dass ihr Mitgliederbestand zurückging und ihr Einfluss in den Betrieben schwand, bedrohte die IG Metall derart, dass eine Veränderung dringend geboten schien. Lorenz (2013: 67–87) untersuchte die Krise der deutschen Gewerkschaften und deren Reformbemühungen. Seit Ende der 1970er habe sich der Zustand der Gewerkschaften verschlechtert, seit ca. 1985 habe es viele Reformdebatten gegeben, in denen meist festgestellt worden sei, „dass sich die Organisation solchen Gruppen öffnen sollte, die bislang in geringem Ausmaß Gewerkschaften angehört hatten; ein häufiger Ansatz bestand daneben in dem pauschalen Vorschlag, Entscheidungen demokratischer, unter häufigerer und umfassenderer Einbeziehung unterer Ebenen zu treffen“ (Lorenz 2013: 78). In den 1990ern hätten sich die Gewerkschaften „verbandsoffiziell“ in einer „Anpassungskrise“ befunden. Die deutschen Gewerkschaften seien nicht reformmüde und untätig gewesen, sondern hätten zu den reformfreudigsten AkteurInnen in der Geschichte der BRD gehört. Lorenz stellte die These auf, dass die Reformen trotzdem misslangen. Bezüglich der IG Metall begründete er:

„Zahlenmäßig starke Gewerkschaften wie die IG Metall konnten den sektoralen Wandel (...) getrost verschlafen – sie hatten ja dank der Schlosser, Mechaniker und Stahlkocher auch so genügend zahlende Mitglieder, um nicht Konkurs anmelden zu müssen. (...) Und so konnten sie auch zunächst darüber hinwegsehen, dass ‚der wesentliche Träger der Mitgliederstabilität‘ allein die Industriearbeiter – eine, wenn gleich bedeutsame, Minderheit des Arbeitsmarkts – waren.“ (Lorenz 2013: 74)

Während des OE-Projekts sanken die Mitgliederzahlen, wie Bertin Eichler (Hauptkassierer) (GT1998: 6) konstatierte: „Im Oktober 1992 hatten wir 3,4 Millionen zahlende Mitglieder; im Oktober 1998 haben wir nur noch 2,7 Millionen.“ Parallel zum OE-Projekt lief ein „Struktur- und Sparkonzept des Vorstands“ (GB1992–1994: 190ff.). Obwohl auch mit dem OE-Projekt gespart werden sollte, stand das nicht im Vordergrund; die harten Einschnitte setzte der Vorstand in einem anderen, weniger beteiligungsorientierten Projekt um.

10.1.2. Gruppenrepräsentation im „Projekt OrganisationsEntwicklung“

Gruppenrepräsentation ist ein Bestandteil der Organisationspolitik. Deshalb tangierte das OE-Projekt die Gruppenrepräsentation. Dass diese zu einem so wichtigen Thema für die IG Metall wurde, lag daran, dass die vorher verkraftbare Repräsentationslücke zur problematischen Repräsentationskrise geworden war (siehe Kapitel 3).⁴

³Z. B.: „Anfängliches Mißtrauen, daß im Projekt OrganisationsEntwicklung doch wieder alles bereits feststehe bzw. ‚vom Vorstand‘ komme und den Verwaltungsstellen ‚aufgedrückt‘ werde, konnte abgebaut werden.“ (GB1992–1994: 194)

⁴Innerhalb des Projekts wurde die Relevanz gruppenspezifischer Themen in den Themenfeldern 1–3 bewertet, die Arbeit der teilautonomen Personengruppen fiel unter das Themenfeld 4 „Entscheidungs- und Arbeitstruktu-

Die VertreterInnen der Personengruppen setzten sich intensiv mit dem Projekt auseinander. Sie diskutierten es ausführlich auf den Personengruppenkonferenzen und brachten die Gruppenpositionen in den Mainstreamdiskurs ein.⁵

Der folgende Redebeitrag ist exemplarisch: „(...) ich warne davor, die bisher bestehenden Arbeitsformen der Personengruppen aus finanziellen Gründen einzustellen und nur sporadische Projekte zu verwirklichen. Es wäre fatal, die Wichtigkeit der Ausländerarbeit zu unterschätzen.“ (GT1998: 213f.) Der Redner stellte es so dar, als sollte die Ausländerarbeit komplett abgeschafft werden. Die bisherige Arbeit habe sich bewährt – „Mit der Abschaffung der Personengruppen wird das alles in Frage gestellt.“ (ebda.) Die Gründe der Reform wurden von ihm auf „finanzielle Gründe“ verengt, obwohl aus den Protokollen der Personengruppenkonferenzen bekannt ist, dass sehr viel Unmut mit den bisherigen Arbeitsformen bestand und eine inhaltliche Veränderung von vielen gewünscht wurde. Das OE-Projekt auf Geldfragen zu verengen, lässt es niederträchtig erscheinen, die Personengruppenarbeit verändern zu wollen. Die künftigen Möglichkeiten ließ der Redner vage und wertete sie ab. Insgesamt artikulierte er das Gefühl einer ungerechten Abwertung. Warum die Arbeit der Personengruppe weitergeführt werden sollte, wurde von der Problemseite her begründet (Ausländer hätten weiterhin spezifische Probleme, sie wurden als schwach und bedroht dargestellt). Sprachlich überwiegen sehr starke, emotionale Worte („ich warne“, „fatal“, „Schutz“, „enorm wichtig“) und Dramatisierungen („Die einzige Möglichkeit“, „Beschneidung der Rechte“). Ein anderes Argumentationsmuster betonte, wie stark und mit der Basis verbunden die eigene Gruppe sei: „Allerdings kann ich mir nicht vorstellen, daß ich jetzt in München meinen ausländischen Kolleginnen und Kollegen erkläre, Ihr habt jetzt weniger Rechte als vorher, weil der Vorstand bei Euch Geld sparen will, da Ihr keine so bedeutsame Gruppe wie vorher seid. Was glaubt Ihr, wenn das in München bekannt wird, wieviel von den ausländischen Kolleginnen und Kollegen bei der nächsten Tarifauseinandersetzung auf die Straße gehen werden? Keiner.“ (GT1998: 227)

Bemerkenswert ist, wie teilweise Beschlüsse und gefühlter Diskurs auseinanderfielen und zwar dahingehend, dass die Drohung im Raum stand, die Personengruppen abzuschaffen, ohne dass sich jemand dafür positioniert hätte. Dieser Zungenschlag findet sich schon in der Entschließung 2 des Gewerkschaftstags 1992 (GT1995: E2, Protokollband II, S. 91 – Hervorhebung RS): „Zunehmend **wird diskutiert**, ob es in ausreichendem Ausmaß gelingt, mit der derzeitigen Personengruppenarbeit zukünftig neue Mitglieder anzusprechen, spezifische Interessen und Themen innerhalb der IG Metall zur Sprache zu bringen und bestimmte Zielgruppen dauerhaft zu integrieren“. Durch die Passivkonstruktion blieb unklar, wer das diskutierte. Genau dieses Nebulöse kritisierten auch Frauen (GT1992: 561): „Wer diesen Problemen begegnen will, (...) kann dies

ren, Arbeitsformen“ (GB1992–1994: 192f.). Besonders das Teilprojekt 4.2 „Wie wirken die Organisations- und Entscheidungsstrukturen der IG Metall? Wie können sie verbessert und weiterentwickelt werden?“ war für die Personengruppen relevant. Innerhalb des Teilprojekts 4.2 arbeitete eine Arbeitsgruppe zum Thema „Berücksichtigung von Fraueninteressen in den Entscheidungsstrukturen der IG Metall“ (IG Metall 1996c). Die „Arbeit mit Mitgliedergruppen (Personengruppenarbeit)“ wurde schließlich als politische Querschnittsaufgabe definiert (IG Metall 1999: 3.8). Außerdem war für die Personengruppen relevant, dass die Fachabteilungen in ihrer bisherigen Form in Frage gestellt wurden, indem sie verändert oder verkleinert werden sollten (E2, zit. nach GT1995: Protokollband II, S. 89ff.).

⁵Die entscheidende Quelle für die Intervention der Personengruppen in den Mainstreamdiskurs ist die Diskussion um die „OE-Entschließung“ auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag 1998 zum OE-Projekt (GT1998). Zu dieser Entschließung wurden zahlreiche Änderungsanträge eingebracht, u. a. zum Themenblock „Branchen-, Handwerks-, Personen- und Zielgruppenarbeit“. Zum Themenblock „Branchen-, Handwerks-, Personen- und Zielgruppenarbeit“ wurden 130 Anträge auf insgesamt 93 Seiten eingebracht (GT1998: A263–A391, Ergänzungsantrag 10). Fast alle Änderungsanträge gingen als Material an den IG Metall-Vorstand. Die Diskussion zu diesen Anträgen findet sich in GT1998: 220–259.

nicht dadurch lösen, indem er die Personengruppen, und hier insbesondere die Personengruppen [sic!] Frauen, abschafft und die Arbeit nur noch allein in Projektgruppen macht. Dies steht zwar so nicht explizit in der E 2, nur in dieser Richtung wird zur Zeit auf allen gewerkschaftlichen Ebenen diskutiert, und es wird nicht offen mit uns diskutiert. Die Anträge, die zur E 2 gekommen sind, die ja teilweise sehr im Widerspruch stehen, sind doch nicht entstanden, weil draußen überhaupt keine Diskussion läuft und man die jetzt erst über ein Projektmanagement einführen will, sondern Ihr wißt ja, wie so etwas abläuft.“⁶

Die IG Metall warf m. E. die richtigen Fragen auf: „Gibt es heutzutage noch die speziellen Interessen der in der herkömmlichen Personengruppenarbeit angesprochenen Zielgruppen und Minderheiten oder sind vielfältige, sich überschneidende Interessen hinzugekommen bzw. an ihre Stelle getreten?“ (GT1995: Protokollband II, S. 91) Diese Frage scheint vor dem Hintergrund der Identitätsbrüche gerechtfertigt. „Wie können Aufgaben und Probleme, die zur Personengruppenarbeit zählen, wirksamer in die Politik und Struktur der IG Metall eingebracht werden?“ (ebda.) – eine Frage, die sinnvoll erscheint, wo Personengruppen beklagen, dass sie isoliert und einflusslos seien.

Die Personengruppen wurden gegeneinander ausgespielt. Im Absatz zur Jugendarbeit sprach der Geschäftsbericht (GB1995–1998: 175) von einem „Personengruppendilemma“: „Im Rahmen der OE-Debatte wurden die gewachsenen und zum Teil noch in den Richtlinien zur Personengruppenarbeit geregelten Beteiligungsmöglichkeiten im Rahmen der demokratischen Willensbildung in Frage gestellt. (...) Daher wurde die ‚Jugend‘ als Bestandteil des ‚Personengruppendilemmas‘ betrachtet und mitunter auch für verzichtbar erklärt. Es ist inzwischen jedoch gelungen, ein realistischeres Erscheinungsbild der IG Metall-Jugend zu vermitteln.“ Damit wurde indirekt gesagt, dass es für andere Personengruppen eine Option wäre, ihre Beteiligungsmöglichkeiten in Frage zu stellen. Nur die Jugend gehöre eben nicht dazu. Ähnlich wurde bezüglich der Frauen argumentiert (F1991: 238): „Frauen sind meines Erachtens keine Personengruppe, sondern die Hälfte der Menschheit. (Beifall) Frauen sind auch in den Personengruppen Jugend und Ausländer vertreten“. Damit implizierte sie, dass Jugend und Ausländer Personengruppen sind und widersprach nicht dem Vorschlag, ihre Arbeitsweise so zu verändern, wie es die Rednerin für die Frauen ablehnte. Im Entwurf der OE-Entschließung von 1998 (4.7., vorletzter Absatz) hieß es: „Frauen und Jugend bleiben als Personengruppe bestehen.“ Das spaltete die Personengruppen in solche, die erhalten werden sollten (Frauen, Jugend), und solche, die abgeschafft werden sollten (Ausländische Arbeitnehmer, Angestellte). Die DiskutantInnen taten sich damit schwer – besonders deutlich zeigt das ein Redebeitrag von einer weiblichen ausländischen Angestellten (GT1998: 235ff.). Manche PersonengruppenvertreterInnen argumentierten einfach für ihre Gruppe, andere ließen sich gegeneinander ausspielen (warum die und wir nicht?), wiederum andere versuchten, die Personengruppen gegen den Vorstand zu einen bzw. schlugen Brücken zu einer der anderen Personengruppen.

Dass die Personengruppen intervenierten, veränderte die OE-Entschließung schließlich für mei-

⁶Auch an anderer Stelle wurde zwischen den Zeilen gedroht bzw. die Situation so wahrgenommen. Zuletzt begegnete mir diese Figur bei meiner teilnehmenden Beobachtung auf der Frauenkonferenz 2019, als ein männlicher Bevollmächtigter darauf rekurrierte, dass man über Personengruppen unterschiedlicher Meinung sein könne, ohne sich selbst zu positionieren. Eine nicht-verortbare Position erwähnte auch das Papier des OE-Teilprojekts 4.3 (IG Metall 1996b: 4): „In der IG Metall ist häufig die Meinung zu hören: ‚Schafft die Personengruppenarbeit ab; sie kostet uns nur unnötig Zeit, Geld und personelle Ressourcen.‘“ Im auf der Frauenkonferenz 1999 vorgelegten Geschäftsbericht (F1999: 56) hieß es: „Leider flüsterten böse Geister, die IG Metall könne doch viel Geld sparen, wenn sie die sogenannten Personengruppenarbeit [sic!] abschaffen und das als Modernisierung ausgeben würde.“

nen Fokus entscheidend: Der Satz „Frauen und Jugend bleiben als Personengruppe bestehen.“ wurde gestrichen. Stattdessen wurden alle Personengruppen erst einmal beibehalten. Es wurde beschlossen, ein Konzept zu erarbeiten, das auf die unterschiedlichen Bedingungen der Gruppen Rücksicht nehmen und gleichzeitig flexible und verbindliche Elemente enthalten sollte. An der Ausarbeitung sollten sich die Personengruppen beteiligen können, beschließen sollte jedoch der Vorstand. Zum Projektende 1999 war immer noch keine Lösung für die Personengruppen gefunden. In der OE-Entschießung von 1999 (IG Metall 1999: 64) wurde konstatiert, dass an der Personengruppenarbeit aktiv Beteiligte und Außenstehende unterschiedliche Ansichten hätten (Aktive: Beibehalten; Außenstehende: Ressourcen könnten sinnvoller eingesetzt werden, Isolation statt Integration). Folgender Konsens wurde festgehalten: „Nicht die formale Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe liefert im wesentlichen den Bezug zur IG Metall und die Bereitschaft zur Mitarbeit, sondern das individuelle und gemeinsame Interesse an einem betrieblichen, persönlichen und gesellschaftlichen Thema oder Problem.“ (IG Metall 1999: 65) Einerseits sollten die Personengruppen alle „als feste Struktur auf jeden Fall bleiben“, andererseits sollten die Verwaltungsstellen selbst entscheiden können, in welcher Form sie „Zielgruppenarbeit“ durchführen wollten; die Verpflichtung, auf allen Ebenen Ausschüsse zu wählen und Konferenzen durchzuführen, wurde aufgehoben, wobei Jugend und Frauen eigene Strukturen behalten sollten (IG Metall 1999: 65). Festzuhalten bleibt, dass – obwohl keine Veränderungen beschlossen wurden – das OE-Projekt die Personengruppen unter starken Rechtfertigungsdruck setzte und die Debatte um sinnvolle Formen der Gruppenrepräsentation beförderte.

10.2. Die Krise der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer

Die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer geriet in den langen 1990er Jahren in eine Krise. Diese Krise trat so offen zutage, weil ein starker Veränderungsdruck und ein starker Beharrungsdruck aufeinandertrafen und eine Bottom-up-Erneuerung nicht funktionierte.

10.2.1. Veränderungsdruck: Veränderte Gruppenbasis und Resignation

Veränderungsdruck erzeugte vor allem, dass sich die soziale Gruppe der ImmigrantInnen veränderte und viele Aktive der Personengruppe resignierten. Zusammengefasst verursachte den Veränderungsdruck:

- Die erste Generation angeworbener ArbeitsimmigrantInnen (die sogenannten Gastarbeiter⁷) wuchs in den langen 1990ern aus den Betrieben und der IG-Metall Ausländerarbeit heraus. Damit verschwand ein Teil der alten Probleme, z. B. die Sprachprobleme der ArbeitsimmigrantInnen, die erst im Erwachsenenalter nach Deutschland gekommen waren.
- Neue Zielgruppen, die gesellschaftlich als Ausländer betrachtet wurden, zu denen aber die bisherige IG Metall-Ausländerarbeit nicht passte, betraten die Bühne (Geflüchtete, AussiedlerInnen, Nachfolgenerationen der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen).
- AktivistInnen waren z. T. von der IG Metall-Ausländerarbeit enttäuscht.

⁷Sie selbst lehnten den Begriff ab und nutzten ihn nicht, siehe unten.

10. Veränderungsdruck auf die IG Metall-Personengruppen in den langen 1990er Jahren

- Zusätzlich befand sich – wie bereits in Unterkapitel 10.1 ausgeführt – die IG Metall insgesamt in einer Krise, so dass Kostendruck entstand, der auch die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer betraf.

Zwei gut in den Mainstream integrierte IG Metall-Funktionäre mit Migrationshintergrund trieben die Veränderungsprozesse voran: Yilmaz Karahasan und Nihat Öztürk.⁸ Sie intervenierten mit einem programmatischen Text (Karahasan und Öztürk 1994) und stießen mit einem Antrag die Debatte um die Veränderung der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim Vorstand der IG Metall an (A1995: A39).

Veränderung der Gruppenbasis der Ausländischen Arbeitnehmer: Von der relativ homogenen Gruppe der (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen zu einer Diversifizierung

Dass sich die soziale Gruppen der ImmigrantInnen veränderte, führte in den langen 1990ern dazu, dass die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer nicht mehr zu dem passte, was man sich gesellschaftlich unter Ausländern vorstellte. Das gesellschaftliche Bild von Ausländern bzw. Menschen mit Migrationshintergrund⁹ hing eng mit der Migrationspolitik der BRD zusammen, die Immigration nicht kontinuierlich, sondern wellenförmig erfolgen ließ. Die alte Stammklientel verlor an Bedeutung, stattdessen diversifizierte sich die soziale Gruppe der ImmigrantInnen:

1. ImmigrantInnen hatten vielfältigere Integrationslevel in die Gesellschaft, die Betriebe und die IG Metall.
2. Die Herkunftsländer und -kulturen unterschieden sich stärker.
3. Die Migrationsgründe unterschieden sich stärker. Nicht nur Arbeitsmigration, sondern auch Flucht wurde zu einem wichtigen Einwanderungsgrund in die BRD.
4. Insbesondere die durch die Europäische Integration vereinfachte Immigration aus Osteuropa und die Immigration, um Asyl zu bekommen, führten zu sehr unterschiedlichen rechtlichen Status der ImmigrantInnen.
5. Aus dem oben Genannten folgte, dass ImmigrantInnen heterogenere Probleme und Interessen hatten.
6. Die soziale Gruppe der ImmigrantInnen diversifizierte sich, indem Neue von außen immigrierten, sich die bereits vor längerer Zeit Immigrierten entwickelten (zu besser integrierten „Alteingesessenen“, die sich entschieden hatten, in der BRD zu bleiben) und neue Generationen heranwuchsen.

Stammklientel: (früher) angeworbene ArbeitsimmigrantInnen Bisher repräsentierte die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer eine Stammklientel, die ich als (früher) angeworbene

⁸Karahasan arbeitete von 1968 bis 1992 in der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer und war von 1992 bis 1995 Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall. Öztürk war erster Bevollmächtigter für den Raum Düsseldorf /Neuss und Beiratsmitglied. Siehe auch Fußnote 45 in Kapitel 9

⁹Der für ImmigrantInnen verwendete Begriff wandelte sich in diesem Zusammenhang, siehe die Diskussion um die Ausrichtung der Vorstandsabteilung Ausländische Arbeitnehmer in Abschnitt 10.2.3

ArbeitsimmigrantInnen bezeichne.¹⁰ Sie lässt sich wie folgt charakterisieren: in Deutschland langjährig lebende Menschen, die als ArbeitsimmigrantInnen angeworben worden waren und nicht vorhatten, Deutschland wieder zu verlassen. Ihre Herkunftsländer waren vor allem die Anwerbestammländer Türkei, Spanien, Italien, Griechenland, Portugal und (Ex-)Jugoslawien. Ihre Immigration lag in den 1990er Jahren schon länger zurück (die Anwerbung begann in den 1950er Jahren, 1973 folgte der Anwerbestopp). Sie waren immigriert – und das unterschied sie von den davor und danach Immigrierten –, weil sie zum Arbeiten angeworben worden waren.¹¹ Gesucht wurden vor allem leistungsfähige Männer für harte Fabrikarbeit. Dieser Migrationsgrund führte dazu, dass sie in die Betriebe integriert wurden – auch im Organisationsgebiet der IG Metall.

Viele der (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen wurden rassistisch markiert und diskriminiert. Das funktionierte (z. B. im Vergleich zu Immigranten aus Holland oder Frankreich) deshalb, weil bestimmte äußere Merkmale bei vielen von ihnen vorhanden waren (dunklere Haut, dunklere Haar- und Augenfarbe, etc.). Diese Merkmale haben Menschen aus den Ländern, aus denen von Deutschland besonders viele Arbeitskräfte angeworben wurden (Italien, Türkei, Griechenland), besonders häufig. Diese äußeren Merkmale sind nicht trennscharf, da Haut- und Haarfarben ein Kontinuum darstellen und es z. B. blonde Türken und schwarzhaarige Deutsche gibt. Das von mir konstatierte Unterscheidungsmerkmal ist die (im Vergleich zu anderen ImmigrantInnen) häufigere Erfahrung rassistischer Diskriminierung.

Die erste Generation angeworbener ArbeitsimmigrantInnen wuchs in den 1990ern aus der Erwerbsarbeit und der aktiven Arbeit in der IG Metall heraus. Dadurch verloren manche der alten Probleme an Bedeutung. Z. B. waren einige ImmigrantInnen der ersten Generation AnalphabetInnen, die wenigsten hatten sehr gute Deutschkenntnisse und es wurde wenig dafür getan, dass sie Deutsch lernten. Davon unterschied sich die zweite Generation stark, die in Deutschland geboren, aufgewachsen und zur Schule gegangen war.

Um zu belegen, dass die IG Metall-Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer in den langen 1990er Jahren immer noch die (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen repräsentierte, habe ich die Protokolle der Ausländerkonferenzen ausgewertet. Der Durchschnittsdelegierte war ein männlicher Arbeiter Anfang 40, der aus einem Anwerbestammland kam und in den langen 1990er Jahren durchschnittlich verdiente. In den Ausländerkonferenzen 1989, 1992, 1995 und 1999 kamen zwischen 75 % und 80 % der Delegierten aus den Anwerbestammländern Türkei, Italien, Griechenland, Spanien und Portugal. Weitere 10–14 % stammten aus Exjugoslawien. Aus Afrika und Asien kamen nur 1–2 % und aus Osteuropa 0–6 %.¹² Damit repräsentierten die Delegierten in etwa die Mitgliedschaft, wie die Gegenüberstellung mit Daten von 1992 zeigt (siehe Abbildung [10.1](#)). Nur JugoslawInnen waren deutlich unterrepräsentiert.

¹⁰Der Begriff Gastarbeiter schien mir als Deutscher zunächst die Stammklientel der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer am intuitivsten zu beschreiben. Ich habe mich dagegen entschieden, ihn zu verwenden, weil er stark kritisiert wurde und wird und zwar gerade von denjenigen, auf die er angewandt wurde. Beim Begriff (früher) angeworbene ArbeitsimmigrantInnen habe ich mich für eine Frauen einschließende Schreibweise entschieden, weil viele – vor allem unverheiratete – Frauen dazugehörten, siehe [Matziari \(2014: 78ff.\)](#). Die Vorsilbe **I**mmigrantInnen drückt aus, dass der Fokus der IG Metall auf der Einwanderung nach Deutschland, dem Organisationsgebiet der IG Metall, lag.

¹¹Unter den Nazis wurden „Fremdarbeiter“ zwangsverschleppt; Asylsuchende flohen aus Sicherheitsgründen, und viele der heute oft als „Wirtschaftsflüchtlinge“ Bezeichneten sind von der Mehrheitsgesellschaft unerwünscht. Die Einwanderung von AussiedlerInnen, Jüdinnen und Juden wurde zwar bewusst befördert, allerdings nicht mit der Motivation, dass sie hier arbeiten sollten.

¹²Die ausländischen IG MetallInnen nach Nationalitäten einzuteilen, machte nur Sinn, solange angenommen wurde, sie seien nur vorübergehend in Deutschland (Anwerbephase). Als der vorübergehende Status immer weniger zutraf, verlor die Einteilung nach Nationalität ihren Sinn.

**Anteil unterschiedlicher Nationalitäten
an IG Metall-Mitgliedschaft und Delegierten der Ausländerkonferenz 1992**

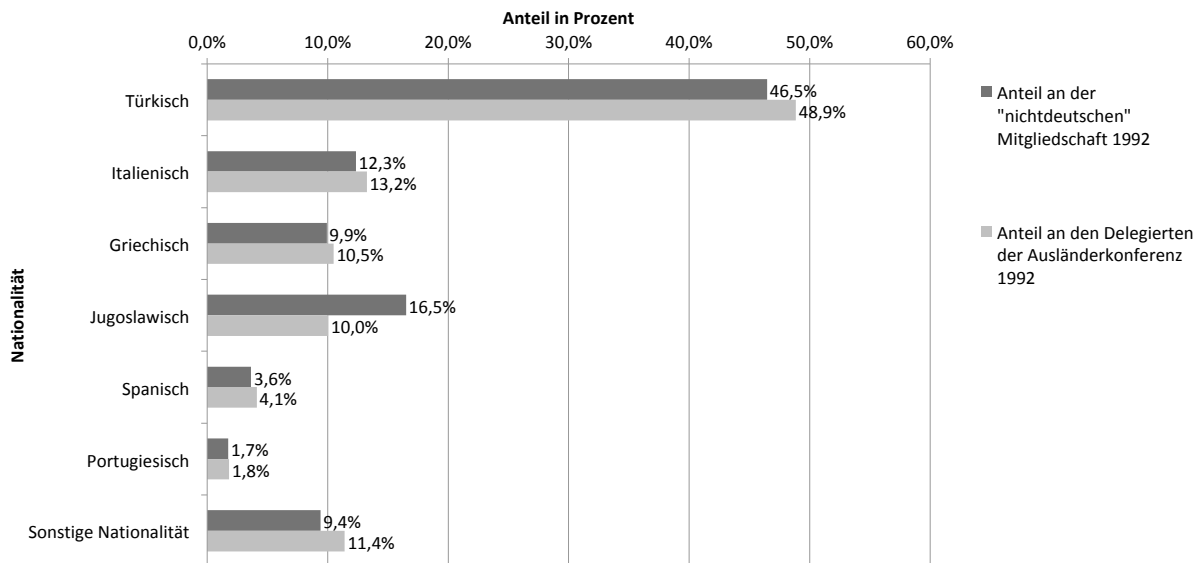


Abbildung 10.1.: IG Metall-Mitgliedschaft und Delegierte der Ausländerkonferenz 1992 nach Nationalitäten. Eigene Darstellung; Quellen: [GB1992–1994](#); 696; [A1992](#); Bericht der Mandatsprüfungskommission

Die Generation der unmittelbar Angeworbenen (die sogenannte 1. Generation) wuchs in den langen 1990ern aus den Ausländerkonferenzen heraus, die RepräsentantInnen der nachfolgenden Generationen nahmen zu.¹³ Der Männeranteil unter den Delegierten war mit 90–93 % sehr hoch. Beruflich ordneten sich 92–93 % dem gewerblichen Bereich zu (im Gegensatz zu Angestellten). Ihr Einkommen entsprach mit einem durchschnittlichen Bruttoverdienst von 3.900–4.660 DM ungefähr einem Durchschnittsverdienst.¹⁴ In ihrer Selbstbeschreibung sagten die Delegierten häufig über sich, dass sie schon lange in der BRD seien (genannt wurden Zeitspannen wie z. B. 30 Jahre) und sich gut integriert fühlten.¹⁵

Diversifizierung der Gruppe der ImmigrantInnen In den langen 1990ern gewann der Begriff Menschen mit Migrationshintergrund gesellschaftlich an Bedeutung. Hierunter wurden verschiedene Gruppen subsumiert und zwar sowohl neu Immigrierende, als auch in der BRD Geborene, deren Vorfahren immigriert waren.

Die Immigration nach Deutschland nahm in den 1990ern neue Formen an. Zum einen kamen viele Geflüchtete aus Kriegs- und Krisenländern, zum anderen verstärkte sich nach dem En-

¹³Der Anwerbestopp 1973 lag in den langen 1990er Jahren 17–26 Jahre zurück. Wer 1973 im Alter von 20 Jahren angeworben worden war, war 1993 40 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Delegierten lag in den langen 1990er Jahren bei 41–44,4 Jahren (die Altersspanne war mit Werten zwischen 21 und 63 Jahren relativ gering, die Delegierten waren eher keine SchülerInnen und RentnerInnen, sondern Erwerbstätige). Das Durchschnittsalter stieg von 1989–1999 deutlich an, allerdings langsamer als gealtert wurde, was bedeutet, dass der Anteil der ImmigrantInnen aus der 1. Generation sank. Dazu passt, dass das Alter der Ältesten nicht stieg. Sie scheinen sich als RentnerInnen aus der IG Metall-Ausländerarbeit zurückgezogen zu haben.

¹⁴Die monatliche Bruttolohnsumme je durchschnittlich beschäftigtem Arbeitnehmer betrug 1992 DM 3.920 ([Hickel 1995](#); 200). Im gleichen Jahr betrug der Durchschnittsbeitrag der Delegierten der Ausländerkonferenz laut Mandatsprüfungskommission DM 39. Da der IG Metall-Mitgliedsbeitrag 1 % vom Bruttolohn beträgt, verdienen die Delegierten folglich durchschnittlich DM 3.900 (eigene Berechnung).

¹⁵Z. B. in [A1995](#); 176f.

de der Systemkonkurrenz die Einwanderung aus Osteuropa (vor allem durch die sogenannten SpätaussiedlerInnen, d. h. sich deutsch fühlende OsteuropäerInnen¹⁶ und OsteuropäerInnen mit jüdischen Wurzeln). Diese Gruppen unterschieden sich stark von den bisher die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer dominierenden (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen. So immigrierten nicht nur arbeitsfähige Einzelpersonen, sondern ganze Familien. Ihr Zugang zum Arbeitsmarkt war erschwert: Sie hatten teilweise keine Arbeitserlaubnisse und wurden diskriminiert. Das konnte dazu führen, dass sie zum Arbeiten auf Schattenarbeitsmärkte abgedrängt wurden. Insgesamt wurden sie nicht in die Industriebetriebe integriert. Weil sie woanders herkommen und aus anderen Gründen migriert waren, hatten sie einen anderen kulturellen Hintergrund als die (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen. Bedeutsam war zudem, dass ihre Migration zeitlich noch nicht lange zurück lag. Die Probleme der neu Immigrierten unterschieden sich von denen der frisch angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen der 1950er bis 1970er Jahre. Zwar gab es in beiden Gruppen noch im Herkunftsland lebende Angehörige, doch im einen Fall war das Problem dabei, sie im Urlaub im Heimatland sehen zu wollen, im anderen, dass ihr Leben von Krieg bedroht war.

Zusätzlich gewannen die Nachkommen der (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen zahlenmäßig an Bedeutung. Sie unterschieden sich von ihrer (Groß-)Elterngeneration insbesondere dadurch, dass sie keine Sprachprobleme mehr hatten und sich gut in der BRD zurechtfinden. Auch diese Gruppe war in sich heterogen: Manche waren deutscher, Andere ausländischer Nationalität, Dritte hatten einen Doppelpass. Von Deutschen unterschieden sich die ImmigrantInnen-Nachkommen im Kern dadurch, dass sie persönlich Rassismus erfahren, dessen Zielscheiben sie aufgrund von nichtdeutsch klingenden Namen und äußeren Merkmalen wurden.

Fremdeln der Stammklientel mit den neu Immigrierten Die alte Stammklientel nahm es so wahr, dass „die [neu Immigrierten] mit uns wenig zu tun haben“ (A1995: 176); sie nahm die neu Immigrierten als „Andere“ wahr. Mit jenen wurde der Begriff MigrantInnen assoziiert; für sie schien (anstelle des Ausländerausschusses) ein Ausschuss für Migration und interkulturelle Fragen passend.

Resignation über der Arbeit der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer

Die Delegierten der Ausländerkonferenzen der langen 1990er Jahren äußerten viel Resignation. Eine Delegierte (A1995: 79) formulierte: „Wir strampeln und strampeln, und kommen doch in manchen Bereichen ganz einfach nicht weiter.“ (Karahasan und Öztürk (1994: 293f.) analysierten, dass es, nachdem die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer früher zu den kampffreudigsten gehört habe, Zeichen von Stagnation gebe, die auf Resignation zurückzuführen seien. Trotz ihres Engagements hätten die Aktiven der Personengruppe Vieles nicht erreicht: Niederlassungsrecht, Wahlrecht, Freizügigkeit, Respekt. Viele hätten die mangelnde Unterstützung der deutschen KollegInnen enttäuscht oder sie hielten die Unterstützung der IG Metall für halbherzig und in erster Linie verbal. Die Aktiven hätten in erster Linie resigniert, weil sie sich isoliert fühlten. Manche suchten die Schuld am Nichterreichen der Ziele bei anderen GewerkschafterInnen: „Es bringt Frustration, wenn wir im Ausländerausschuß einen Beschluß fassen, der dann aber von

¹⁶Die gesetzliche Konstruktion dahinter, die sich in § 6 des „Gesetzes über die Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge“ (Bundesvertriebenengesetz – BVFG) findet, ist problematisch, weil sie auf Abstammung und Bekenntnis zum „deutschen Volkstum“ aufbaut.

höheren Bürokraten oder manchen Kollegen, die ganz anders denken, gestoppt wird. Irgendwann hat man keine Lust mehr, in einem solchen Gremium mitzuarbeiten. Es ist eine große Resignation da.“ (A1995: 75)

Die Repräsentation von ImmigrantInnen in Mainstreamgremien verbesserte sich in den 1990ern zwar, allerdings änderte sich wenig daran, dass sie weiterhin unterrepräsentiert waren. So hieß es im Geschäftsbericht (GB1992–1994: 696): „Die erforderliche Repräsentation der nichtdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der IG Metall ist leider noch immer [sic!] nicht gewährleistet, obwohl dies nach der Beschlußlage schon vor Jahren hätte verwirklicht werden müssen. Die nichtdeutschen Arbeitnehmer sind nach wie vor in der IG Metall ‚besser organisiert, aber schlechter repräsentiert‘.“

Das Gefühl, von der Gesamtorganisation nicht ernst genommen zu werden, schilderten Karahasan und Öztürk (1994: 290) wie folgt: Es habe ein weit verbreitetes Bild gegeben von „Ausländern als einer innergewerkschaftlichen ‚Rand‘- oder ‚Exoten-Gruppe‘, die am 1. Mai oder bei Streiks vor den Fabriktoren für bunte Folklore sorgt, ohne an der Willensbildung der IG Metall beteiligt zu werden.“¹⁷ Dieses Zitat zeigt Gefühle der Unterdrückung durch Marginalisierung und Kulturimperialismus (beides Unterdrückungsformen nach Young) und des Ausschlusses von partizipativer Parität (Fraser) bei der Willensbildung.¹⁸ Zusätzlich wird ein Aspekt sichtbar, der auch in anderen Personengruppen und in anderen Zeiten thematisiert wurde. Ich nenne es das „Spielwiesen“-Thema.¹⁹ Es verbindet Marginalisierung mit Infantilisierung und einem positiven, bunten, spielerischen Moment. Die „Spielwiese“ ist von den echten Entscheidungspositionen abgetrennt, was auf ihr passiert, bleibt wirkungslos, macht aber Spaß. Die „bunte Folklore“ wandelt dieses Thema ab.²⁰

10.2.2. Beharrungsdruck: Insbesondere Rassismus ließ die (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen nicht los

Folgende Faktoren standen dem Veränderungsdruck entgegen:

1. Für die neue heterogene soziale Gruppe Menschen mit Migrationshintergrund stand keine ausreichend bindende Identität zur Verfügung, wie sie z. B. über eine soziale Bewegung hätte vermittelt werden können.
2. Die alte Stammklientel der IG Metall-Personengruppe war noch nicht dazu bereit, Macht abzugeben. Der Anteil derer, für die die bisherigen Probleme anhielten (Sprachprobleme, Rassismus), war zu groß.
3. Rassistische Rhetorik, Übergriffe und Pogrome nahmen in den langen 1990er Jahren zu und zeigten, dass es nicht davor schützte, rassistisch markiert und attackiert zu werden, wenn man lange Jahre in Deutschland lebte, die deutsche Sprache perfekt beherrschte, in die Arbeitswelt integriert war usw.
4. Die Stammklientel der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer hatte mehr zu verlieren als nur eine Repräsentationsstruktur in der IG Metall. Öztürk (A1995: 101) formulierte:

¹⁷Allerdings schrieben Karahasan und Öztürk, dieses Bild entspräche nicht mehr der Realität.

¹⁸Vgl. Kapitel 2.1.

¹⁹Siehe auch Abschnitt 10.3.4. In Abschnitt 12.1.5 fasse ich alle Erkenntnisse dazu zusammen.

²⁰Sie verband sich hier mit einem eigentlich sehr wichtigen und konfliktreichen Thema, nämlich Streik.

„Kontinuität in der inhaltlichen und personellen Arbeit bringt auch Freundschaften mit sich, außerdem Gruppendynamik, Identitätsstiftung.“

Veränderung braucht AkteurInnen, die sie vorantreiben. VertreterInnen der neu Immigrierten oder der ImmigrantInnen-Nachkommen hätten auf den Ausländerkonferenzen ihre Interessen einbringen können, sie waren auf den Ausländerkonferenzen 1989, 1992, 1995 und 1999 jedoch kaum präsent. Nur zwischen 1 % und 2 % der Delegierten kam aus Asien oder Afrika, zusätzliche 10–14 % aus Exjugoslawien. Nur auf der Konferenz 1992 waren Delegierte aus Osteuropa anwesend (6 %), sonst 0 %. Mich hat interessiert, ob die 6 % der Delegierten aus Osteuropa auf der Ausländerkonferenz 1992 sichtbar waren. In der Rednerliste findet sich nur ein Name, der osteuropäisch klingt. Sein Träger äußerte sich rassistisch zu Asylbewerbern (Tenor: „Wir müssen hart arbeiten und die Asylanten kriegen alles umsonst“) und wurde mit Beifall ermutigt, weil er sehr nervös war und sich nur sehr schwer verständlich machen konnte (A1992: 104)²¹ Dass die neu Immigrierten in den Personengruppenstrukturen der IG Metall faktisch abwesend waren, kann als weiterer Beharrungsfaktor angesehen werden.²²

Unklar bleibt, warum die neu Immigrierten den Konferenzen fernblieben. Möglicherweise arbeiteten sie wenig im Organisationsgebiet der IG Metall (z. B. aufgrund fehlender Arbeitserlaubnisse), oder eher in schlechtorganisierten Bereichen (prekäre Bereiche, z. B. Subunternehmen im Handwerk). Möglich ist aber auch, dass sich Interessierte wieder abgewendet hatten. Dafür spricht nicht nur, dass osteuropäische Delegierte auf der Konferenz 1992 auftauchten und danach wieder verschwanden. Dafür spricht auch, dass sich einzelne VertreterInnen der alten Stammklientel sehr hart gegen die neu Immigrierten abgrenzten und diese abwerteten („othering“), z. B.:

„Sind wir anders geworden, daß jetzt auf einmal von ‚Migration und interkulturellen Fragen‘ gesprochen werden muß? Ich bin kein Migrant, oder seid Ihr Migranten? (Zurufe: Ja! Nein!) Ich bin mittlerweile 30 Jahre in der Bundesrepublik, und ich bin integriert. Deswegen kann hier von Migration keine Rede sein. Wenn das wirklich gemeint ist, muß es eine andere Personengruppe sein. Vielleicht sind das die Kollegen, die aus anderen Ländern kommen, die mit uns wenig zu tun haben. Wenn das so ist, dann habe ich in dieser Abteilung wirklich nichts mehr zu suchen. (Beifall)“ (A1995: 176)

Der Delegierte konstruierte in seinem Beitrag einen Gegensatz zwischen „integriert sein“ und „Migrant sein“. Seine Argumentation scheint widersprüchlich: Er sei kein Migrant, weil er integriert sei, aber er wollte weiter im Ausländerausschuss sein und diesen nicht anderen überlassen. Die Anderen scheinen für ihn eine klar umgrenzte Gruppe gewesen zu sein und wurden geographisch abgegrenzt („die aus anderen Ländern kommen“). Mit ihnen sah der Redner wenig Schnittmengen („wenig zu tun haben“ – vielleicht meint das aber nur, dass sie nicht in denselben Betrieben arbeiteten). Sollte sich die Personengruppe künftig an ihnen orientieren, wollte er lieber die Struktur verlassen. Reflektiertere Vertreter der Stammklientel werteten die neu

²¹ Außerdem gab es einen Gast mit osteuropäischem Namen.

²² Auf der thematischen Ebene fällt es schwerer zu belegen, dass die alte Stammklientel dominierte. Ich habe anhand der Anträge der Ausländerkonferenz 1995 versucht zuzuordnen, welche Anträge die Stammklientel, welche die neu Immigrierten bedienten und welche neutral waren. Die Anträge ließen sich nicht einfach und eindeutig zuordnen. Mir schien die überwiegende Mehrzahl der Anträge neutral formuliert, deutlich weniger erwähnten die Stammklientel, und nur sehr wenige Geflüchtete und Osteuropa.

Immigrierten weniger ab, blieben jedoch bei ihren inhaltlichen Vorschlägen für neu Immigrierte unkonkret, wohingegen sie die Veränderungen für die Stammklientel konkret benannten (Öztürk in [A1995](#): 176f.).

Weil die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund so heterogen war und die Bedürfnisse der alten Stammklientel anhielten, entstand insgesamt kein einladendes Klima in der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer. Dass die neu Immigrierten in den IG Metall-ImmigrantInnenstrukturen faktisch abwesend waren, verstärkte diese Tendenz.²³

10.2.3. Lösungsansätze: Das Bewährte bewahren und die neuen Herausforderungen obendrauf – Überforderung als „Unter-UNO“

Wie hätte die Personengruppe erneuert werden können, so dass dem Veränderungsdruck und dem Beharrungsdruck Rechnung getragen worden wäre? Welche Lösungsansätze diskutierte die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer? Ich zeichne ihre Debatte entlang eines programmatischen Textes von [Karahasan und Öztürk \(1994\)](#) und der Konferenzdebatte um die Veränderung der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer 1995 ([A1995](#): 175–186) nach.

[Karahasan und Öztürk \(1994\)](#): 295-297) hielten es für unumgänglich, die Personengruppenarbeit zu reformieren. Sie plädierten dafür, die Ausländerausschüsse beizubehalten und sie gleichzeitig besser mit anderen Personengruppen und der Gesamtorganisation zu vernetzen. Die Ausländerausschüsse sollten in „multikulturelle Ausschüsse“ umgewandelt werden, weil die „Ausländer“ zu „Inländern“ geworden seien. Gleichzeitig müssten neue, bislang wenig organisierte Beschäftigtengruppen gewonnen werden.

Mit dem Antrag 39 „Struktur der Abteilung ‚Ausländische Arbeitnehmer‘ beim Vorstand“ ([A1995](#): A39) wurde auf der Ausländerkonferenz 1995 der passende Antrag dazu gestellt (Antragsteller war der Ausländerausschuss aus Düsseldorf, wo Öztürk Bevollmächtigter war).²⁴ Darin hieß es:

„Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die in der Anwerbephase der Ausländerbeschäftigung gegründete Abteilung ‚Ausländische Arbeitnehmer‘ in eine Abteilung ‚Abteilung für Migration und interkulturelle Fragen‘ umzubenennen. Diese neue Abteilung soll in organisatorischer und inhaltlicher Hinsicht so gestaltet sein, daß sie den veränderten Rahmenbedingungen und neuen Herausforderungen, wie zunehmende Migration aus Osteuropa, verstärkte Fluchtbewegungen, die Gestaltung des Gleichstellungsprozesses, Europäisierung der Migrationspolitik, die Zunahme von rechtsextremistischer und rassistischer Gewalt gerechter wird und sich intensiver und effektiver mit diesen Erscheinungen auseinandersetzt.“

Zu diesem Antrag gab es eine Kontroverse, die zeigt, was die Veränderungsgegner kritisierten. Sie konstruierten einen Gegensatz zwischen dem, was passiere, wenn die Veränderungen beschlossen würden (Ausländerabteilung der IG Metall als „Unter-UNO“), und ihrem Idealbild (eine an den KollegInnen im Betrieb orientierte Ausländerabteilung der IG Metall):

„Wir sind der Auffassung, daß diese Abteilung dazu dient, den Kollegen vor Ort im Betrieb mit Stellungnahmen zu helfen und sie zu unterstützen. Sie sollte nicht so ein Überflieger sein, der sich nur mit Riesenproblemen beschäftigt, weil die Kollegen

²³Dieser Teufelskreis lässt sich auch an anderer Stelle beobachten, z. B. bei den dual Studierenden.

²⁴In diesem Antrag ging es nur um die Abteilung beim Vorstand, also nicht um ehrenamtliche Gremien.

erwarten, daß man sich wirklich vor Ort in den Betrieben für sie einsetzt. Wir wollen keine Riesenabteilungen, die überhaupt keinen Bezug mehr zum Betrieb haben.“

(A1995: 175)

„Unter-UNO“ ist ein überspitzt zusammenfassender Begriff, den Öztürk benutzte (A1995: 176). Eine so ausgerichtete Abteilung lässt sich wie folgt charakterisieren: Die Abteilung ist groß („Mega-Abteilung“, „Riesenabteilung“), überfrachtet und unübersichtlich. Sie ist abgehoben, ohne Bezug zu den Betrieben, so dass betriebliche Fragestellungen dort keinen Anschluss mehr finden. Interessant ist auch die Wortwahl des Delegierten, der sie „Überflieger“ nannte. Aus dem Kontext heraus liest es sich als Distanzbeschreibung, als etwas, das viel zu weit weg ist von den Menschen, deren konkrete Probleme und Anliegen es überfliegt. Im Allgemeinen wird dieser Begriff allerdings für überdurchschnittliche Leistungsträger benutzt. Es wird der Abteilung also nicht die Leistungsfähigkeit abgesprochen, sondern sie scheint fehlgeleitet, überambitioniert. Anstatt das alltägliche Klein-Klein der Betriebe zu bearbeiten, wurden mit der Abteilung abstrakte Themen assoziiert, die „Riesenprobleme“. Der Name Abteilung für Migration und interkulturelle Fragen beinhaltete sprachlich keine Menschen (im Gegensatz zur Abteilung Ausländische Arbeitnehmer), sondern Sachverhalte, und scheint damit nicht mehr nah am Menschen zu sein.

Den Gegenpol bildet eine Abteilung, die sich „an den Kollegen im Betrieb“ orientiert: Sie soll „helfen“, „sich für sie einsetzen“. Der Mensch steht schon im Abteilungstitel im Mittelpunkt. Die Abteilung wird damit assoziiert, dass sie in einem Kampf um Anerkennung hart erarbeitet wurde. Ein Redner (A1995: 177f.) erzählte die Geschichte der Abteilung als Empowerment-Prozess: „Wenn es darum geht, den Namen der Abteilung und des Ausschusses zu ändern, wird damit sicherlich auch eine geschichtliche Tradition geändert (...) [Er erzählt von internationalen Kämpfen in den 1960er und 1970er Jahren.] In diesen Jahren haben wir die Achtung und Unterstützung der deutschen Kollegen bekommen, und dann haben wir auch den Status einer Personengruppe erhalten.“ Daraus folgte, die Veränderung abzulehnen.

Der Antrag mit den von Karahasan und Öztürk eingebrachten Lösungsansätzen wurde zwar als Material an den Vorstand angenommen, jedoch mit einer bedeutenden Anzahl Gegenstimmen, so dass gezählt werden musste (Ja: 71; Nein: 44; Enthaltungen: 4). Gleichzeitig war die Front der GegnerInnen nicht geschlossen und stark genug, Veränderungen zu verhindern.

Ein weiterer Reformansatz war der mit dem Zielgruppenbegriff verbundene, der in der IG Metall in dieser Zeit en vogue und auch für die anderen Personengruppen relevant war. Er wurde von einigen aktiven ImmigrantInnen strikt abgelehnt: „Also sehen wir überhaupt nicht ein, warum wir diese 25 Prozent Mitglieder [ImmigrantInnen – RS], in München immerhin 11.000 Leute, aufs Spiel setzen sollen, indem wir ihnen plötzlich erklären, sie seien keine Personengruppe mehr, nur noch vielleicht eine Zielgruppe, ich habe gegen das Wort Zielgruppe etwas auszusetzen. Ich bin Pazifist. Ich möchte nicht, daß auf mich gezielt, daß auf mich geschossen wird. (Beifall)“ (GT1998: 227) Der Redner sah Zielgruppe nicht nur als etwas von geringerem Wert an als Personengruppe, er verband damit sogar die Vorstellung, zur Zielscheibe zu werden. Damit machte er die zielgruppenorientiert Arbeitenden in der Vorstandsverwaltung rhetorisch zu SchützInnen oder JägerInnen, die auf Beute aus sind. Die ImmigrantInnen werden in diesem Bild zu passiven Opfern statt aktiv Gestaltenden. Das damit verbundene Gefühl ist Angst. Der Beifall zeigt, dass dieser Position etwas abgewonnen wurde. Ein anderer Redner sprach von einer Unterordnung der Ausländerarbeit unter die Zielgruppenarbeit (GT1998: 234). Auch das zeugt von der Angst vor Kontrollverlust und erzeugt das Bild einer stark eingreifenden, unterdrücke-

rischen Instanz, die die ImmigrantInnenarbeit anstelle der aktiven ImmigrantInnen bestimmt. Ein Antrag verband Zielgruppenorientierung damit, dass die Personengruppen „im eigenen Saft schmoren“ (A1992: A56), also voneinander getrennt und dann mit spezifischen Ansprachematerialien umworben werden.

Zwischen VeränderungsbefürworterInnen und -gegnerInnen entstand eine Pattsituation. Ursächlich erscheinen mir folgende Punkte:

- Die Herausforderungen waren klar, die diskutierten Lösungen blieben jedoch unkonkret.
- Neue Themen – wie neue Immigration, Flucht und Osteuropa – und neue Zielgruppen zusätzlich zu den alten zu bearbeiten, überforderte die Personengruppe.
- Die alte Stammklientel wollte nicht auf ihre Struktur verzichten und reagierte mit Verlustängsten.
- Die alte Stammklientel identifizierte sich nicht mit den neuen ImmigrantInnengruppen. Aufgrund der Diversität fehlte eine ausreichend bindende Identität.
- Eine große Resignation über die bisherige Ausländerarbeit bewirkte, dass die Beharrungstendenzen ohne viel Selbstbewusstsein vorgetragen werden mussten. Das Selbstbewusstsein speiste sich aus der erfolgreichen Vergangenheit.
- Die Stammklientel hatte selbst mit Identitätsbrüchen zu kämpfen, wie die Debatten um die Begriffe „Ausländer“, „Migrant“, „Migrationshintergrund“ etc. zeigen.

Ein Gegenbeispiel zu dieser Pattsituation stellte der Fall Jugoslawien dar, weil es sowohl Anwerbeland für ArbeitsmigrantInnen war, als auch in den 1990er Jahren vor Krieg Flüchtlinge erzeugte. Auf der Ausländerkonferenz 1995 wurde ein Antrag eingebracht, der einen Brückenschlag zwischen (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen und neuen Geflüchteten aus (Ex-)Jugoslawien dokumentiert (A1995: I5/1). Der Antrag hob die Bedeutung der Gruppe innerhalb der Ausländerarbeit der IG Metall und damit ihre Macht hervor: „In der Bundesrepublik Deutschland leben zur Zeit ca. 1.238.800 Menschen aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawiens. Davon sind ca. 100.000 in der Metallwirtschaft beschäftigt. Der Organisationsgrad dieser Gruppe beträgt ca. 50 % und ist somit – mit 16,4 % – die zweitgrößte Ausländergruppe unserer Organisation.“ Der Krieg und Zerfall Jugoslawiens habe die Ausländerarbeit krass zusätzlich belastet, was aufgrund der Sparmaßnahmen der IG Metall nicht geschultert werden könne²⁵ Um das Problem zu lösen, gründeten IG Metall-FunktionärInnen aus verschiedenen Ländern Ex-Jugoslawiens und aus verschiedenen IG Metall-Bezirken einen Initiativkreis „Novi Most“ (Neue Brücke) als befristete Hilfestellung. Diese Initiative ist ein positives Beispiel für eine Initiative von unten, die solidarisch die Spaltungen, die zu dieser Zeit in Ex-Jugoslawien forciert wurden, überbrückte. Sie verband das Anliegen, einerseits den in Deutschland lebenden JugoslawInnen zu helfen und sie als IG Metall-Mitglieder zu binden, andererseits zielte sie darauf ab, in den Herkunftsländern starke und demokratische Gewerkschaften aufzubauen.

²⁵Die Belastung wurde drastisch als „Bilder des Grauens“ und „Ohnmachtsgefühle die uns ergreifen“ geschildert; die Sparmaßnahmen wurden technisch beschrieben: „aufgrund der gegenwärtigen Mitgliederentwicklung, Finanzproblematik, Umstrukturierungsmaßnahmen und Planungen entstandene Personalsituation“.

Zwei Broschüren über Novi Most dokumentieren deren Arbeit (IG Metall 1996a und IG Metall 1998). Dort ist zu lesen, dass über 50 IG Metall-Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder die Initiativgruppe Novi Most bildeten. Aktive von Novi Most hätten sich lokal versammelt und KoordinatorInnen gewählt. Sie hätten einen bundesweiten Koordinierungsausschuss gebildet, der zunächst aus 14 Menschen bestanden habe und später erweitert worden sei. Sie strebten an, dass jeder Bezirk im Koordinierungsausschuss vertreten sein sollte (ob das gelang, ist unklar). Novi Most habe sich mit den Vorstandsabteilungen Ausländische Arbeitnehmer, Internationales und Bildung vernetzt. Mit Anträgen und Redebeiträgen hätten die Aktiven von Novi Most 1995 auf der Ausländerkonferenz und dem Gewerkschaftstag interveniert. Zusätzlich hätten Kontakte zu Gewerkschaften aus Ex-Jugoslawien bestanden, mit denen man sich auf europäischer Ebene getroffen habe. Dazu habe es Treffen und ab 1994 mehrere Tagungen in Deutschland gegeben. 1995 und 1998 habe es Seminare gegeben. Es bildeten sich also arbeitende Strukturen heraus und die gewerkschaftlichen Strukturen darum herum wurden verstanden und gezielt genutzt. Wie konkret die Aktivitäten waren, zeugt von einer guten Kenntnis der IG Metall-Strukturen.

Dass Novi Most jugendliche Mitglieder gewinnen wollte und Wehrdienst thematisierte, zeugt von einem intersektionalen Blick. Die Quellen über die Ausländerkonferenzen der langen 1990er Jahre belegen insgesamt einen intersektionalen Fokus der aktiven ImmigrantInnen. Sie wünschten sich, dass sich Jugendliche und Frauen in den Ausländerstrukturen beteiligten (A1992: A58; A1995: Debatte). Sie interessierten sich besonders für die Probleme junger ImmigrantInnen. Auf der Ausländerkonferenz 1999 gab es eine Arbeitsgruppe zu Qualifizierung, die v. a. die Probleme jugendlicher Ausländer in der Berufsausbildung diskutierte. Ein Delegierter schlug vor, mit der Personengruppe Jugend zu kooperieren (A1999: 169f.)²⁶

Eine weitere Forderung der ImmigrantInnen war, mehr ImmigrantInnen als GewerkschaftssekretärInnen bei der IG Metall einzustellen. Wie schon in Kapitel 8 erläutert, erhöht es die deskriptive Repräsentation sozialer Gruppen, wenn es hauptamtliche EntscheiderInnen gibt, die ihnen ähneln.²⁷

10.2.4. Top-down-Erneuerung: OE-Projekt drohte mit Abschaffung

Das OE-Projekt des Mainstreams bedrohte die Personengruppenarbeit der bisherigen Stammklientele, was bei einigen Mitgliedern Ängste vor Statusverlust hervorrief. Im Folgenden schildere ich, wie die VertreterInnen der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag zum OE-Projekt 1998 intervenierten.²⁸

Die Interventionen zielten darauf ab, den Status der Ausländischen Arbeitnehmer in der IG Metall zu erhalten, was oft implizit mitschwang und im folgenden Zitat explizit gesagt wurde: „Die Kollegen, die teilweise seit Jahrzehnten in der IG Metall sind, fühlen sich verlassen und wollen, daß sie in der IG Metall nach wie vor denselben Stellenwert haben wie bisher.“ (GT1998: 236)

²⁶Auf den Ausländerkonferenzen der 1990er Jahre gewann das Thema ältere ImmigrantInnen an Bedeutung, was mit dem steigenden Alter der während der Anwerbephase immigrierten Mitglieder zusammenhing – z. B. A1995: A36, A37; A1999: Debatte.

²⁷Folgende Anträge forderten, dass ImmigrantInnen besser unter Hauptamtlichen repräsentiert werden sollten: A1986: A118, A126-A129; A1989: A98, A100, A103; A1992: A65; A2007: A7. Die Forderung wurde auch in den Diskussionen der Ausländerkonferenzen thematisiert (A1995; A1999).

²⁸Alle Zitate in diesem Abschnitt sind Redebeiträge von diesem Gewerkschaftstag, entnommen aus dem Wortprotokoll; im Folgenden abgekürzt als „GT1998“.

Weiterhin wurden Autonomierechte für die Gruppe eingefordert: „Wir benötigen eine personelle Vertretung, die in eigener Verantwortung handlungsberechtigt ist und über finanzielle und materielle Mittel verfügt. Solange die Probleme der Migrantinnen und Migranten nicht zufriedenstellend gelöst sind, so lange können und sollten wir keine Diskussion führen über die Veränderung oder Aufhebung der Instrumente und verbindlicher Strukturen in der IG Metall.“ (GT1998; 235) Wichtig waren den RepräsentantInnen der Ausländischen Arbeitnehmer sowohl Autonomierechte, als auch zusätzliche verbindliche Rechte, um in die Gesamtorganisation hineinwirken zu können (ein Delegierter nannte Beratungs-, Vorschlags- und Antragsrechte – GT1998; 231f.).

Die ImmigrantInnen begründeten, dass die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer benötigt werde, weil es spezifische Themen gebe (GT1998; 236). Insbesondere konstatierten sie, dass AusländerInnen anhaltend benachteiligt würden. Diese Diskriminierung wurde nicht nur in der IG Metall verortet, sondern mit gesellschaftlichen Fragen, insbesondere mit Rassismus, verbunden (GT1998; 234). Damit hängt das Argument zusammen, es wäre ein „falsches politisches Signal“, wenn Ausländerarbeit beschnitten würde (GT1998; 228; ähnlich GT1998; 236). Die Debatte wurde damit als über die IG Metall hinaus bedeutsam angesehen.

Um zu belegen, wie wichtig die Ausländerarbeit für die IG Metall ist, führten die ImmigrantInnen die zahlenmäßige Bedeutung der Ausländer für die Mitgliedschaft der IG Metall an. Sie wurde mit den integrierten Gewerkschaften Holz und Kunststoff und Textil-Bekleidung verglichen und ein ähnlich hohes Engagement und Ressourceneinsatz verlangt (GT1998; 232). Qualitativ machten die migrantischen Delegierten die Wichtigkeit der Gruppe an deren Streikfähigkeit fest: „Wir haben 25 Prozent Ausländeranteil in der Mitgliedschaft. Unsere Kolleginnen und Kollegen, die einen ausländischen Paß haben, sind die ersten, die bei einem Warnstreik oder Streik auf die Straße gehen. (Beifall) Also sehen wir überhaupt nicht ein, warum wir diese 25 Prozent Mitglieder, in München immerhin 11.000 Leute, aufs Spiel setzen sollen, indem wir ihnen plötzlich erklären, sie seien keine Personengruppe mehr (...)“ (GT1998; 227). Implizit oder explizit wurde damit gedroht, dass sie nicht mehr streikten, wenn ihnen die Vertretung durch die Personengruppe genommen würde.

Dagegen, dass der Gewerkschaftstag die Personengruppe abschaffen könnte, wurde ein Demokratieargument angeführt: „Wir sollten die Entscheidung von unten nach oben bringen. Wenn wir hier Veränderungen durchführen sollen, muß man das auch denen überlassen, die davon betroffen sind.“ (GT1998; 231) Das Zitat zeigt ein Demokratieverständnis, das Demokratie dezentral und subsidiär denkt und nicht zentralistisch.

Fast alle RednerInnen, die sich so vehement dagegen aussprachen, die Personengruppe abzuschaffen, gestanden gleichzeitig Veränderungsbedarfe zu (GT1998; 226–236). Sie forderten, die Gruppe beizubehalten, und versprachen gleichzeitig, sie zu verbessern und z. T. Ressourcen einzusparen. Das zeigt deutlich die Defensive, in der sich die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer zum Ende der langen 1990er Jahre befand.

10.2.5. Zwischenfazit: Identitätskrise und Defensivposition am Ende der langen 1990er Jahre

Ein starker Veränderungsdruck stieß auf einen starken Beharrungsdruck, was insgesamt zu einem Patt führte. Weder gelang eine Bottom-up-Erneuerung der Personengruppe, noch war es möglich, im Rahmen des OE-Projekts die Personengruppe abzuschaffen.

Der Veränderungsdruck kam aus zwei Richtungen: Einerseits kam er von außen, indem sich die soziale Gruppe der ImmigrantInnen veränderte; andererseits kam er von innen durch Unzufriedenheit mit der bestehenden Ausländerarbeit. Demgegenüber stand als Beharrungsdruck das Interesse der immer noch mächtigen Gruppe der inzwischen relativ gut integrierten (früher) angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen, die weiter auf einer Repräsentation ihrer Gruppe bestand, weil sie weiterhin mit rassistischer Unterdrückung konfrontiert war. Die Selbsterneuerung der Personengruppe schlug fehl, weil es nicht gelang, eine gemeinsame Identität und ein gemeinsames Anliegen für die veränderte Gruppe der ImmigrantInnen zu konstruieren. Die neuen Herausforderungen kamen „obendrauf“ und überforderten die Personengruppe. Dass die neuen ImmigrantInnengruppen auf den Ausländerkonferenzen nicht präsent waren, trug dazu bei, dass die Politikvorschläge für diese Gruppen unkonkret blieben. Als mit dem OE-Projekt die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer in Frage gestellt wurde, gelang es ihr nur unter Aufwendung großer Energie, ihren Status zu verteidigen. Sie musste allerdings zugestehen, dass größere Veränderungen nötig waren. Die Personengruppe hatte am Ende der 1990er Jahre eine Identitätskrise und befand sich in der Defensive.

Entgegen dem negativen Trend der kollektiven Ausländerarbeit gab es eine positive Entwicklung, was die Anzahl und Stellung der hauptamtlichen politischen SekretärInnen mit Migrationshintergrund betraf: Die Anzahl der „nichtdeutschen“ politischen SekretärInnen verdoppelte sich von Mitte der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre fast (Karahasan und Öztürk 1994: 288). Auch wurde mit Yilmaz Karahasan 1992 ein türkischstämmiger Kollege Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall, stieg also in die Gewerkschaftsspitze auf (Friedrich-Ebert-Stiftung o.J.). Nihat Öztürk, später Beiratsmitglied und erster Bevollmächtigter, begann 1989 seine Karriere in der IG Metall (Breitkopf 2017).

10.3. Die Personengruppe Jugend überlebte als Repräsentantin der Auszubildenden

Die Personengruppe Jugend geriet in den langen 1990er Jahren unter Veränderungsdruck. Dem Veränderungsdruck stand nicht nur ein starker Beharrungsdruck aus der Personengruppe entgegen. Auch der Mainstream war darauf angewiesen, dass unter Auszubildenden weiterhin Mitglieder geworben wurden. Das führte zu der Haltung „Never touch a running system“, die die Personengruppenstrukturen schützte.

Auch in der Personengruppe Jugend entstand der Veränderungsdruck dadurch, dass sich die soziale Gruppe der Jugendlichen veränderte. Wie bei den ImmigrantInnen diversifizierte sich die Gruppe. Der zweite wichtige Faktor des Veränderungsdrucks war, dass es der Personengruppe an Ressourcen mangelte. Ähnlich wie in der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer gab es in der Jugend eine Stammklientel, die nicht bereit war, auf Repräsentation zu verzichten, weil ihre spezifischen Probleme anhielten. Die Personengruppe Jugend diskutierte Bottom-up-Lösungsansätze; diese blieben aber halbherzig und waren in der Fläche nicht mit ausreichend Ressourcen hinterlegt. Auffällig ist, dass ein Blick von Extern bemüht wurde. Im Kontext sinkender Mitgliederzahlen war die Nachwuchsfrage für die IG Metall sehr wichtig. Das wurde im OE-Projekt erkannt und die Jugendarbeit schnell für nötig befunden.

10.3.1. Veränderungsdruck: Mitgliederzahlen im Sinkflug, weggespartes Personal und Resignation

Sinkenden Mitgliederzahlen und schwindende Ressourcen drängten zu Veränderungen. Ein Delegierter formulierte den Zwiespalt: „Die Interessenslagen ändern sich ständig. Da müssen wir stärker darauf eingehen. Daran fehlt es aber sowohl personell, als auch räumlich in den Verwaltungsstellen, als auch vom Finanziellen her, die Jugendarbeit zu unterstützen. (Beifall)“ (J1992: 89)

Drastisch sinkende Mitgliederzahlen unter Jugendlichen erzeugten einen besonderen Veränderungsdruck. Während es in den 1980er und Anfang der 1990er Jahre noch über 400.000 jugendliche Mitglieder in der IG Metall gab, waren es Anfang der 2000er Jahre unter 200.000 – die Zahl hatte sich mehr als halbiert.²⁹ Nachwuchs zu gewinnen ist für eine Gewerkschaft essentiell. Es kam also nicht in Frage, die Repräsentation der Jugend analog zur Mitgliederentwicklung nach unten nachzuvollziehen. Gleichwohl wurden die EntscheidungsträgerInnen in der Jugendarbeit erheblich delegitimiert und Veränderungen schienen dringend geboten.

Nachdem es in den 1980er Jahren einen Trend zur offeneren Jugendarbeit gegeben hatte und mehr und mehr auf außerbetriebliche Aktivitäten gesetzt worden war, kam die Debatte darum, ob Jugendarbeit vorwiegend im Betrieb oder außerhalb stattfinden solle, aufgrund der schlechten Mitgliederentwicklung wieder in Gang. Dass die Idee aufkam, eine Gewerkschaft könnte ihre Basis außerhalb der Betriebe haben, hing mit Veränderungen der sozialen Gruppe der Jugendlichen zusammen. Sinkende Ausbildungszahlen in den Organisationsschwerpunkten der IG Metall, hohe Jugendarbeitslosigkeit und zunehmende prekäre Arbeitsformen auf der einen Seite und zunehmende Akademisierung auf der anderen Seite drängten zu Aktivitäten jenseits der alten Schwerpunktbetriebe und -konzepte.

Der Anteil jugendlicher Erwerbstätiger sank in dieser Phase deutlich, wie Abbildung 10.2 zeigt. Das lag teilweise an demografischen Faktoren, aber auch Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit unter Jugendlichen stiegen weiter an (Engelbrech und Reinberg 1998: 1).³⁰ Besonders männliche Jugendliche aus dem verarbeitenden Gewerbe waren von der Arbeitsmarktkrise der 1990er Jahre betroffen, ihre Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit stieg (Engelbrech und Reinberg 1998: 5f.).³¹

Die Anzahl der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen (das umfasst Berufsausbildung und akademische Bildung) stieg über alle Branchen hinweg von 1991 bis 1995 zwar in Relation zur Anzahl der Jugendlichen insgesamt an, sank aber in absoluten Zahlen (Engelbrech und Reinberg 1998: 8). Auch wenn es in Gesamtdeutschland keinen Trend zu weniger Ausbildungsverträgen gab (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010: 17), beobachtete die IG Metall-Jugend, dass in traditionell gut organisierten Bereichen Ausbildungsplätze abgebaut wurden; wo sie insgesamt schwach war (Handwerk, Angestellte), hatte sie Probleme mit der Jugendmitgliederwerbung (J1992: 89).

²⁹Und das, obwohl die IG Metall um das Gebiet der ehemaligen DDR erweitert worden war. In der Jugend ist die Mitgliederzahl ein besonders feinfühler Gradmesser, weil hier ständig Neuaufnahmen benötigt werden, um zu kompensieren, dass Mitglieder stetig aus dem Jugendalter herauswachsen. Nachdem die Anzahl jugendlicher Mitglieder in den gesamten 1990er Jahren (mit Ausnahme von 1991) jährlich geschrumpft war, wurde 2001 die Altersgrenze für Jugend von unter 25 Jahre auf unter 27 Jahre angehoben (Allespach u. a. 2002: 141).

³⁰Engelbrech und Reinberg befassten sich mit 14-24-Jährigen.

³¹In besonders hohem Maße waren ausländische Jugendliche von Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit betroffen, was sich teilweise durch den damals starken Zuzug Jugendlicher aus Ost- und Südosteuropa (insbesondere aus Jugoslawien) erklären lässt (Engelbrech und Reinberg 1998: 6).

Erwerbstätige Jugendliche 1980 bis 1995 in Westdeutschland

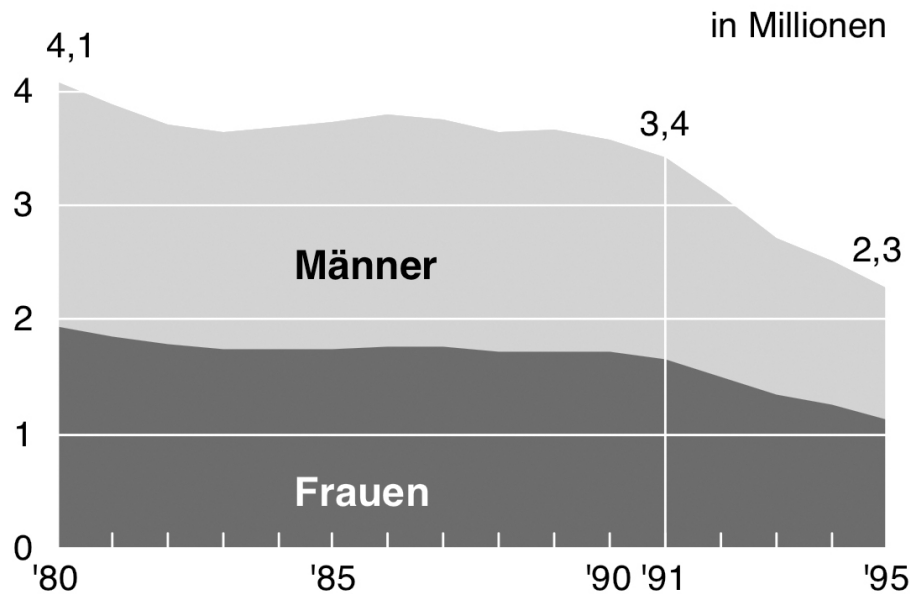


Abbildung 10.2.: Entwicklung der erwerbstätigen Jugendlichen 1980 bis 1995 in Westdeutschland. Abbildung übernommen aus Engelbrech und Reinberg (1998: 1).

Jahr	Studierende in Deutschland
1975	836.002
1985	1.336.674
1995	1.857.906
2005	1.985.765

Tabelle 10.1.: Entwicklung der Studierendenzahlen in der Bundesrepublik Deutschland. Quelle: Statistisches Bundesamt (2019c)

Prekarisierung und Akademisierung veränderten die Zielgruppe zusätzlich und erschwerten die Organisierung junger Menschen in der IG Metall mit den alten Konzepten. Laut Dörre (1995: 101) begannen immer mehr AbiturientInnen eine Ausbildung im dualen System. Außerdem stieg die Anzahl der Studierenden immer weiter an, wie Tabelle 10.1 zeigt.

Die IG Metall brauchte also mehr als ihre alte Zielgruppe und ihre alten Konzepte. Wie die neuen Zielgruppen aussahen, welche Probleme und Anliegen sie hatten, die die IG Metall hätte bearbeiten können, blieb vage. Der Veränderungsdruck förderte also zunächst die Suche nach neuen Mitgliederpotenzialen. Langzeitarbeitslose und Studierende wurden 1992 als Zielgruppe genannt (J1992: 99).

Der Ressourcenmangel der IG Metall-Jugend in den langen 1990er Jahren drängte gleichzeitig zu Veränderung und Beharrung. Einerseits war offensichtlich, dass mit den verfügbaren Ressourcen die Herausforderungen nicht bewältigt werden konnten, andererseits schränkte der Ressourcenmangel Veränderungsversuche ein. Für die Jugendarbeit der IG Metall waren JugendsekretärInnen wichtig. Das waren GewerkschaftssekretärInnen in Verwaltungsstellen, Bezirken und der Vorstandsverwaltung mit einer Zuständigkeit für Jugend; oft war die Jugendarbeit ihr einziges Aufgabengebiet. Diese gute Personalausstattung der IG Metall-Jugend in der Fläche

war – verglichen mit den Personengruppen Frauen und Ausländische Arbeitnehmer – eine Besonderheit. Ein Grund dafür war, dass dafür Fördergelder eingeworben werden konnten³², ein weiterer dass unter ehrenamtlichen JugendfunktionärInnen eine hohe Fluktuation herrschte und die Hauptamtlichen die nötige Kontinuität wahren sollten. Das zeigt einerseits die Priorität, die Nachwuchsarbeit für die IG Metall hatte. Andererseits konnte der Apparat die Personengruppenarbeit bei dieser hauptamtlich geprägten Arbeitsweise stärker kontrollieren, als wenn Ehrenamtliche die Prozesse gesteuert hätten. Nach der Wiedervereinigung Deutschlands verbandte die IG Metall laut Klecha (2010: 216ff.) viel westdeutsches Personal, um den Osten Deutschlands zu erschließen. Dafür seien Personalmittel benötigt worden, die von den JugendsekretärInnen abgezogen worden seien, was die personelle Ausstattung der IG Metall-Jugend in der Fläche massiv verschlechtert habe. JugendsekretärInnen hätten in der Folge oft große Flächen und mehrere Verwaltungsstellen zu betreuen gehabt. Außerdem sei Erfahrungswissen verlorengegangen, weil viele ehren- und hauptamtliche JugendfunktionärInnen im Zuge der Personalverschiebungen Richtung Osten auf andere Stellen gewechselt seien. Dieser „personelle Aderlass“ habe schon ab Oktober 1990 zu einem spürbaren Rückgang der Jugendaktivitäten geführt (Klecha 2010: 216). Auf der Jugendkonferenz 1992 wurde viel über Hauptamtlichenstellen debattiert.

Es lässt sich gut belegen, dass sich viele Jugendliche von der IG Metall nicht ernstgenommen fühlten und das Gefühl hatten, die Konferenzen der IG Metall-Jugend seien zwar gut für Sonntagsreden, aber die Beschlüsse zeigten keine Wirkung. Hierin sah ein Diskussionsteilnehmer (J1992: 92) den Grund für die schlechte Mitgliederentwicklung. Er führte als Beispiel unbehandelte Anträge an. Drastisch zeigt der folgende Redebeitrag die Frustration der Rednerin (J1992: 94), die allerdings nicht allgemein geteilt wurde: „Ich bin ziemlich verzweifelt. Innerhalb der IG-Metall-Arbeit weiß ich nicht mehr weiter. Das scheitert an so vielen Fronten, daß es mich langsam fertigmacht und diese Konferenz bringt mich auch kein Stück weiter.“

Veränderungsdrang gab es in der Geschichte der IG Metall-Jugend oft. Während er in der Aufschwungphase eher der Motivation der Aktiven entsprungen war, speiste er sich in den langen 1990er Jahren eher aus einer Defensivposition: Die bisherigen Konzepte schienen die Zielgruppe nicht mehr (ausreichend) zu überzeugen.

10.3.2. Beharrungsdruck: Anhaltende Probleme in der Ausbildung und fehlende Impulse

Ähnlich wie bei der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer gab es in der IG Metall-Jugend eine starke Stammklientel, die ihre Repräsentation nicht aufgeben wollte und – weil die neuen Zielgruppen abwesend waren – nicht wusste, was sie anders machen musste, um neue Mitgliederpotenziale zu erschließen.

Wie stark die Stammklientel dominierte, zeigt sich daran, wie die Jugendkonferenzen zusammengesetzt waren. Rund 80 % der Delegierten der Jugendkonferenzen waren gewerbliche ArbeiterInnen, rund 20 % Angestellte, wobei es in den langen 1990ern keine Tendenz zu mehr angestellten Delegierten gab.³³ Die große Mehrheit war deutsch.³⁴ Der Frauenanteil variierte

³²Vgl. die Fußnoten 10 und 33 in Kapitel 8.

³³Die Zahlen habe ich den Berichten der Mandatsprüfungskommissionen aus den Jahren 1986, 1989, 1992 und 1995 entnommen (1999 wurde der Wert nicht ausgewiesen). Sie sind nicht ganz präzise, weil die Zahlen in sich widersprüchlich sind. Eine grobe Einschätzung der Zahlenverhältnisse lässt sich daraus dennoch ableiten.

³⁴Die Mandatsprüfung wies für 1989, 1992 und 1995 die Ausländeranteile aus. Diese betragen zwischen 2,7 % und 5 %.

laut Mandatsprüfung zwischen 23 % und 33 % (mit steigender Tendenz). Der Durchschnittsbeitrag weist auf stark unterdurchschnittliche Einkommen hin.³⁵ Die Delegierten waren also überwiegend männliche deutsche Arbeiter mit unterdurchschnittlichem Einkommen.³⁶

Obwohl mit der Einführung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in den 1960er Jahren zahlreiche formale Rechte von Auszubildenden geregelt worden waren, blieben viele Aspekte der Ausbildungsbedingungen unbefriedigend. Dazu gehörte die Ausbildungsvergütung. Trotz tarifvertraglicher Regelungen blieb sie weiter deutlich hinter einem Niveau zurück, das nötig gewesen wäre, um ein unabhängiges Leben führen zu können (z. B. um eine Wohnung zu mieten).³⁷ Ein wichtiges Anliegen von Jugendlichen war, ins Erwerbsleben integriert zu werden. Die IG Metall-Jugend forderte deshalb mehr Ausbildungsplätze und eine garantierte Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nach der Ausbildung.³⁸ Damit kämpfte die IG Metall-Jugend darum, das alte Normalarbeitsverhältnis zu erhalten, und um Perspektiven für sich selbst in diesem Normalarbeitsverhältnis. Diese auszubildendenspezifischen Themen nahmen die IG Metall-Jugend in Beschlag und standen einer Umsteuerung der Jugendarbeit entgegen, weil die Aktiven prioritär ihre eigenen Interessen verfolgten bzw. die Interessen ihrer Klientel aus ihren Betrieben.

Neue Zielgruppen zu integrieren, wurde durch die kulturelle Homogenität der IG Metall-Jugend erschwert. In der Aufschwungphase pflegte die IG Metall-Jugend Kontakte zu politisch Aktiven jenseits der Betriebe – vor allem durch die Verbindung zur 68er Bewegung und zu den so genannten Neuen sozialen Bewegungen. Als diese Bewegungen abflauten, entzog das der IG Metall-Jugend Räume, um sich auszutauschen, sie arbeitete isolierter.

Wie im letzten Abschnitt beschrieben, mangelte es der IG Metall-Jugend Anfang der 1990er Jahre stark an Ressourcen. Dieser Ressourcenmangel und teilweise daraus resultierende Resignation beförderten nicht nur Veränderungen. Sie führten auf der anderen Seite dazu, dass neue Wege nicht ausprobiert werden konnten oder Versuche fehlschlagen, weil die Ressourcenausstattung zu gering war. Veränderungsdruck bei gleichzeitigem Ressourcenmangel überforderte die Personengruppe Jugend. Verteidigt wurde eher das Bestehende, als dass eine Aufbruchsstimmung für Neues geherrscht hätte.

10.3.3. Lösungsansätze: Alte Ansätze und ausgelagerte Suche

Die Lösungsansätze waren wenig innovativ, die IG Metall-Jugend suchte eher als zu finden. Zentral forderte sie mehr Ausbildung und Übernahme, setzte damit faktisch darauf, vermehrt ins Normalarbeitsverhältnis integriert zu werden. Das Kalkül: Wenn wieder genug Auszubildende in den Großbetrieben arbeiten, können sie mit den alten Konzepten der IG Metall überzeugt werden.

Als wichtigen Erfolgsfaktor sah die IG Metall-Jugend ihre Ressourcenausstattung. Sie forderte mehr Ressourcen, insbesondere JugendsekretärInnenstellen in der Fläche mit ausschließlicher

³⁵1992 wurde der Durchschnittsbeitrag der Delegierten mit DM 21,50 ausgewiesen, was auf ein durchschnittliches Monatsbrutto von DM 2.150 verweist. Die monatliche Bruttolohnsumme je durchschnittlich beschäftigtem Arbeitnehmer betrug 1992 DM 3.920 (Hickel [1995]: 200). Die jugendlichen Delegierten verdienten also nur rund 55 % des Durchschnittslohns.

³⁶Skurrilerweise wiesen die Berichte der Mandatsprüfungskommission nicht den Anteil der Auszubildenden aus. Aufgrund des geringen Einkommens gehe ich von einem bedeutenden Anteil Auszubildender aus.

³⁷Daran, wie sich die Durchschnittsbeiträge der Delegierten auf den Gewerkschaftstagen entwickelten, kann man ablesen, dass sich die Durchschnittsbeiträge von Frauen und Ausländern weitaus besser an den allgemeinen Durchschnitt angleichen, als die der Jugendlichen.

³⁸Übernahme war schon auf der Jugendkonferenz 1977 ein Thema. In den 1980er und 1990er Jahren nahm seine Bedeutung zu.

Jugendzuständigkeit. Diese Forderungen wurden teilweise scharf zurückgewiesen: So spielte der IG Metall-Vorsitzende Steinkühler den Delegierten auf der Jugendkonferenz 1992 den Ball zurück und sagte, dass nicht Hauptamtliche das Problem in den Betrieben lösten und er die ehrenamtlichen FunktionärInnen in der Pflicht sehe. Das zeigt die Defensivposition der jugendlichen Aktiven, die durch die schlechte Mitgliederentwicklung entstanden war. Aber auch die Jugendlichen versuchten, den Ball an die Gesamtorganisation zurück zu spielen: Sie forderten, dass Jugend ein Thema der gesamten IG Metall werden müsse.³⁹

Die Jugendlichen hatten in den langen 1990er Jahren einen intersektionalen Fokus. Besonders interessierten sie sich für die rassistischen Pogrome Anfang der 1990er Jahre.⁴⁰ Es ging aber auch um weibliche Auszubildende,⁴¹ ausländische Jugendliche,⁴² ein „Innengewerkschaftliches Integrationsprogramm“⁴³ und die besondere Krisenbetroffenheit von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen.⁴⁴

Besonders intensiv suchte die IG Metall-Jugend gegen Ende der 1990er nach Erneuerungsansätzen, während sie parallel darum kämpfte, ihren alten Stellenwert trotz halbiertes Mitgliederzahlen aufrecht zu erhalten – allerdings wenig erfolgreich: Ihre Mitgliederzahlen stabilisierten sich erst Mitte der 2000er Jahre wieder. Sehr bedeutsam im Diskurs der IG Metall-Jugend waren die Jugendstudien, die Ende der 1990er Jahre beauftragt wurden und mit denen die IG Metall-Jugend eine Einschätzung von außen einholte (vgl. GB1999–2002; 206f.). Sie setzte ein Instrument aus der Marktforschung ein, wie in manchen Formulierungen deutlich wird, z. B.: „Im Gegensatz zu Parteien, Kirchen oder Arbeitgeberverbänden erhalten Gewerkschaften gute Imagewerte.“ (ebda.). Es zeugt von Selbstzweifeln bezüglich der eigenen Repräsentationsleistung, wenn eine Personengruppe nicht selbstbewusst sagt: „Wir wissen, was wir Jugendlichen wollen!“, sondern wissenschaftliche Studien liest, um herauszufinden, was die Jugend will. So eine Sicht von außen braucht nur, wer den „Draht“ zur Zielgruppe verloren hat bzw. unsicher ist. Studien zu lesen und zu analysieren verändert nichts, sondern ist allenfalls eine Vorstufe von verändernder Praxis.

Insgesamt waren die Selbsterneuerungskräfte der Personengruppe Jugend in den 1990er Jahren zu gering, um die neuen Aufgaben zu lösen. Es stellte sich die Frage nach einer Top-down-Erneuerung durch die Gewerkschaftsführung.

10.3.4. Top-down-Erneuerung: Entmachtung schied aus

Die Gesamtorganisation stellte die Jugendarbeit nie in Frage, differenzierte aber, förderte eine stärkere betriebliche Orientierung und parallel dazu einen offenen Blick von außen.⁴⁵

Der Hauptgrund, warum die IG Metall die Jugendarbeit nie in Frage stellte, lässt sich mit dem Grundsatz „Never touch a running system“ beschreiben. Auch wenn sich die Mitgliederentwicklung verschlechtert hatte, konnte die IG Metall auf die zehntausenden Neuaufnahmen und

³⁹Diese Tendenz wurde ab 2002 besonders stark und wird im folgenden Kapitel im Abschnitt 11.3.1 unter dem Begriff Mainstreaming von mir behandelt.

⁴⁰Siehe die Anträge J1989: M1; J1992: H1, H2, H6; J1995: A1, G1, G2; J1999: G1, G3, G4.

⁴¹Siehe die Anträge J1986: G15, G18; speziell zu Schwangerschaft J1992: C9.

⁴²Siehe Antrag J1986: B4.

⁴³Siehe Antrag J1992: A9.

⁴⁴Siehe Antrag J1986: B3.

⁴⁵Schon die Entschließung 2 des Gewerkschaftstags 1992 – der Startschuss für das OE-Projekt – betonte die Bedeutung der Jugendarbeit als „strategisches Ziel der gesamten Organisationsarbeit“, die „durch noch stärkere Förderung unterstützt werden“ solle und die „viel unreglementierten Freiraum und Gestaltungsmöglichkeiten“ brauche (GT1992: E2, S. 87).

die Sozialisierung ihrer FunktionärInnen im Jugendbereich nicht verzichten.⁴⁶ Jung eingetretene Mitglieder bleiben potenziell noch Jahrzehnte Mitglied und verursachen tendenziell weniger Kosten als ältere Beschäftigte, die beitreten, weil sie Probleme im Erwerbsleben haben, für deren Lösung sie Hilfe durch die IG Metall beanspruchen wollen.

Dazu kam, dass Jugend ein zu wichtiges Thema war, als dass es sich die Großorganisation IG Metall hätte leisten können, die Repräsentation der Jugend abzuschaffen. Der Imageschaden wäre zu groß gewesen – insbesondere hätten die Jugendlichen laut protestiert, was zu erwarten gewesen wäre, da sie schon bei bestehendem Status ständig ihren Stellenwert einforderten. Deshalb wurde im OE-Projekt schnell klargestellt, dass die IG Metall-Jugend erhalten bleiben sollte.⁴⁷ Obwohl die alten Jugendstrukturen nicht angetastet wurden, unterwarf die IG Metall ihre Jugendarbeit und insbesondere deren Mitgliederwerbung Wirksamkeitskriterien. Um effektiver jugendliche Mitglieder zu werben und mit wenigen Hauptamtlichen viele Beitritte zu generieren, orientierte die IG Metall ihre Jugendarbeit stärker auf die Betriebe (der IG Metall-Vorsitzende Steinkühler forderte das 1992 – J1992: 89ff.).

Das „Spielwiesen“-Thema Eine rhetorische Figur, die gut die Befürchtungen zusammenfasst, wohin es mit der IG Metall-Jugend gehen könnte, ist das Bild der „Spielwiese“, das teilweise explizit und teilweise implizit verwendet wurde:

„Jugendarbeit braucht eigenständige gestaltete Freiräume und Orte, ohne auf unverbindliche Spielwiesen abgedrängt zu werden, Jugendarbeit braucht verabredete Regeln, die die Meinungs- und Positionsfindungen innerhalb der Jugendarbeit ermöglichen, Handlungsverabredungen zulässt und zudem die Mitbestimmung in der ganzen IG Metall gewährleistet. Dies darf nicht zu Sprechblasen verkommen.“ (J1999: A1)

Es wurde befürchtet, dass die Personengruppe marginalisiert würde, sie also von den echten Entscheidungsräumen abgetrennt würde. Das unterstrich das Adjektiv „unverbindliche“. Als positives Gegenbild wurde formuliert, dass „die Mitbestimmung in der ganzen IG Metall gewährleistet“ sei. Es ging nicht um einen freiwilligen Rückzug, sondern ums Abgedrängt-Werden, was einen abdrängenden Akteur implizierte. Der marginalisierte Ort, die „Spielwiese“, beinhaltet aber positive Momente: Sie ist ein bunter Freiraum, auf dem man Spaß haben und sich austoben kann. Das Bild der „Spielwiese“ infantilisierte die Personengruppe, die Kehrseite davon war der Paternalismus des Mainstreams: Die Erwachsenen lieben ihr Kind, kaufen ihm Spielzeug und schauen ihm gerne beim bunten Spiel zu. Die „Spielwiese“ enthält Verlockungen, wie Freiheit und Ressourcen.

Einen Vorläufer dieses Diskurses habe ich auf der Jugendkonferenz 1980 gefunden, wo es hieß: „Die 12. Jugendkonferenz der IG Metall wendet sich gegen alle Versuche, die Gewerkschaftsjugend durch die Einführung von unverbindlichen Arbeitsprinzipien einer sogenannten ‚offenen‘ Jugendarbeit zu einer ‚Spielwiese‘ zu degradieren“ (J1980: B2). Das Wort „degradieren“ zeigt deutlich, in welche Richtung die Entwicklung ging, die damit verbundene Hierarchie (militärischer Begriff) und den Zwang. Außerdem wird deutlich, dass verschiedene Arbeitsformen mit

⁴⁶Der Geschäftsbericht 1992–1994 weist detaillierte Zahlen zum Alter beim IG Metall-Beitritt aus (GB1992–1994: 289f.). 1994 traten z. B. insgesamt 78.625 Neumitglieder der IG Metall bei, davon waren 48,7% (38.277) in den Jahren 1967–1979 geboren, d. h. 27 Jahre oder jünger (eigene Berechnung), d. h. fast die Hälfte der Neuaufnahmen kam aus dem Jugendbereich. In allen aufgeführten Jahren im Zeitraum 1985–1994 (außer 1990 – ein Wiedervereinigungseffekt) betrug das Alter, in dem die Meisten eintraten, 17 Jahre – ein richtiger Peak, der zeigt, dass die Mitgliederwerbung in der Ausbildungszeit funktionierte.

⁴⁷Bereits die Entschließung 2 von 1992 bezeichnete die Themen der Personengruppe Jugend als unverzichtbar.

einem unterschiedlichen Grad an Verbindlichkeit assoziiert wurden. Es gab zahlreiche VerfechterInnen von offeneren Formen; die z. T. geschlossenen Gruppen wurden als Problem für die Nachwuchsgewinnung kritisiert (siehe Klecha 2010: 207ff.). Das Zitat verknüpfte die Degradierung mit einer Verlockung, einem bereits bestehenden Wunsch. Das „Spielwiesen“-Thema wurde auch für einzelne Themenbereiche verwandt, z. B. für anti-rassistische Arbeit: „Wenn etwas zu Rassismus gemacht wird, sollen das nur die Jugendlichen so als Spielwiese machen, weil es unbequem ist. Da muß die gesamte Organisation darangehen“ (J1992: 85).

In den langen 1990er Jahren begann ein sich ab 2002 verstärkender Trend: Mainstreaming. Jugendarbeit wurde als „Querschnittsaufgabe“ definiert (GB1995–1998: 175) und beschlossen, dass sie „ein strategischer Schwerpunkt der gesamten IG Metall“ sein sollte (OE-Entscheidung, 4.7.5).⁴⁸ Was aber tun, um die neuen Zielgruppen zu erreichen und damit den Mitgliederbestand zu stabilisieren?

Interessant ist in diesem Zusammenhang, wie die IG Metall mit Studierenden umging. Im Geschäftsbericht 1992–1994 (GB1992–1994: 265, 652f.) schätzte die IG Metall die Studierendenarbeit als wichtig ein, weil „für wachsende Teile gegenwärtiger und künftiger Belegschaften (...) Hoch- und Fachhochschulabschlüsse vorausgesetzt“ würden (GB1992–1994: 653). Gleichzeitig zeigt der Geschäftsbericht, dass noch kein adäquater Umgang mit dieser Zielgruppe gefunden worden war. Die Studierendenarbeit sei insgesamt schleppend vorangegangen, es habe Experimente und Suchbewegungen gegeben: „Seit 1993 wurden immer wieder exemplarische Arbeitsschritte vorgeschlagen, um diesem wichtigen Handlungsfeld den richtigen Stellenwert in der Organisation einräumen zu können“ (GB1992–1994: 653). Die Personengruppe Jugend erwähnte der Geschäftsbericht 1992–1994 im Zusammenhang mit der Studierendenarbeit gar nicht. Das ist bemerkenswert, weil im selben Geschäftsbericht eine „Krise der dualen Berufsausbildung“ konstatiert und der enge Zusammenhang von betrieblicher Ausbildung und dualen Studiengängen deutlich gemacht wurde (GB1992–1994: 829ff.). Das Thema Studierende drang also in dieser Zeit in den thematischen Kernbereich der IG Metall-Jugend ein (Ausbildung, Ausbildungsvergütung, Ausbildungsqualität). Initiativen, um die Studierendenarbeit der IG Metall zu verstärken, seien stattdessen u. a. von der Angestelltenkonferenz 1992 ausgegangen. Es habe sich eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe auf Vorstandsebene gebildet, um die Vorfeldaktivitäten im Hochschulbereich zu bündeln und effektiver zu gestalten. Die IG Metall verfolgte Ansätze, die Studierenden sowohl in den Hochschulen anzusprechen („Vorfeldarbeit“ mit spezifischem Ansprachematerial), als auch in den Betrieben.⁴⁹

Der Geschäftsbericht 1995–1998 zeigt, dass die Zielgruppe Studierende von zahlreichen AkteurInnen innerhalb der IG Metall umworben wurde. So gab es einen Fokus auf Ingenieursstudiengänge, der mit einer Satzungsänderung in Zusammenhang steht, nach der Studierende als Mitglied aufgenommen werden konnten, „wenn sie Fächer studieren, die eine spätere Beschäftigung in einer der von der IG Metall vertretenen Branche nahelegen“ (GB1995–1998: 152). Außerdem gab es Zielgruppenarbeit Richtung Studierende in der IT- und TK-Branche (GB1995–1998: 185)⁵⁰ und durch den Arbeitskreis AT-Angestellte (GB1995–1998: 187). Die IG Metall-Jugend wurde im Zusammenhang mit lokalen Bündnissen, Aktionstagen und Studierenden-

⁴⁸Zum Mainstreaming ab 2002 siehe Abschnitt 11.3.1

⁴⁹Die Broschüre „Studierende im Betrieb“ habe großen Absatz gefunden und wurde als positive Ausnahme hervorgehoben (GB1992–1994: 652).

⁵⁰Der Geschäftsbericht nannte, dass sich Betriebsräte, die Abteilung Angestellte und einige Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen in dieser Frage vernetzten.

protesten erwähnt (GB1995–1998: 152). Der Geschäftsbericht 1999–2002 belegt die studien-spezifischen Aktivitäten der Abteilung Angestellte (GB1999–2002: 176). Außerdem hieß es, Verwaltungsstellen hätten gefördert, dass sich IG Metall Hochschulgruppen bildeten (GB1999–2002: 176) – d. h. auch auf lokaler Ebene favorisierte die IG Metall nicht die Repräsentation der Studierenden im Ortsjugendausschuss (OJA), sondern förderte eigene Studierendenstrukturen.

Insgesamt lässt sich also konstatieren, dass die Studierenden entgegen ihres Alters aus der Personengruppe Jugend herausgelöst wurden. Die IG Metall entwickelte sehr spezifische, zielgruppenorientierte Ansätze. Das vorwiegend auf ihre berufliche Zukunft bezogene Angebot für bestimmte Studierendengruppen (insbesondere Ingenieursstudierende und solche aus der TK/IT-Branche mit guter Qualifikation und guten Berufsaussichten) verbesserte sich dadurch, während andere Studierende (z. B. in prekären Nebenjobs) nicht angesprochen wurden.

Die Jugend ist ein gutes Beispiel dafür, dass der Stellenwert einer sozialen Gruppe nicht nur von deren interner Bedeutung für die IG Metall abhängt, sondern auch von deren gesellschaftlicher Bedeutung. Eine hohe gesellschaftliche Bedeutung („Die Jugend ist unsere Zukunft!“) schützt innergewerkschaftlich vor Entmachtung, aber nicht vor Machtverschiebungen. Bezüglich der Jugendlichen zeigte sich schon in den langen 1990er Jahren ein Lösungsansatz „von oben“, der darauf zielte, die Zuständigkeiten der alten Personengruppe aufzuspalten.

10.3.5. Zwischenfazit: Erfolgsdruck und Defensive

Die Analyse der Personengruppe Jugend zeigt, dass auch in ihr in den langen 1990er Jahren ein starker Veränderungsdruck bestand, der auf einen starken Beharrungsdruck stieß. Im Gegensatz zu den ImmigrantInnen schien das Engagement der Jugendlichen allerdings nicht zu lähmen.

Der Veränderungsdruck speiste sich aus sinkenden Mitgliederzahlen, die mit einer Veränderung der sozialen Gruppe der Jugendlichen assoziiert wurde. Ressourcenmangel und Resignation wirkten sich widersprüchlich aus: Sie drängten zu Veränderungen, bremsten aber gleichzeitig. Außerdem bremste, dass die alte Stammklientel Auszubildende mit ihren fortbestehenden Anliegen die IG Metall-Jugend dominierte und die neuen Zielgruppen ihr überwiegend fernblieben.

Die Lösungsansätze der Personengruppe Jugend selbst wiesen schon in die Richtung, die später eingeschlagen wurde, und wurden top-down verstärkt: Die gut funktionierende Arbeit im Bereich der Stammklientel wurde konserviert und effektiviert, während die neuen Herausforderungen mit einem Blick von außen analysiert wurden. Die langen 1990er Jahre im Jugendbereich prägten alte und neue Aufgaben und eine Defensivposition der Personengruppe, die, weil sie überfordert war, Macht an die Gesamtorganisation abtreten musste.

10.4. IG Metall-Frauen: Abwehrkampf mit frauenbewegter Schärfe und Institutionalisierung

Die Entwicklung der Personengruppe Frauen unterschied sich stark von der der anderen beiden Personengruppen. Sie durchlief keine Krise, sondern institutionalisierte sich stark, was sie veränderte. Politische Repräsentation war für die IG Metall-Frauen schon lange ein wichtiges Thema. 1995 verursachte das OE-Projekt, dass der Diskurs organisationspolitische Formen annahm.

Die Personengruppe Frauen zehrte noch vom Einfluss der starken außergewerkschaftlichen Frauenbewegung, deren Impulse liefen jedoch aus. Die IG Metall-Frauen kämpften darum, dass in der IG Metall eine Frauenquote eingeführt würde, was die Arbeit der Personengruppe in

dieser Zeit dominierte. Dieses Ziel wirkte wie eine „unerledigte Aufgabe“: Es wurde verfolgt, bis die Quote 1999 endlich eingeführt wurde. Als sie durchgesetzt war, wurden die IG Metall-Frauen unpolitischer, karriereorientierter, so dass sie reif für die Top-down-Veränderungen ab 2002 wurden.

10.4.1. Veränderungsdruck: Level geschafft!

Dass sich die Personengruppe in den langen 1990er Jahren stark veränderte, zeigt das Klima der Frauenkonferenzen: Waren sie Ende der 1980er noch sehr konfliktiv, erscheinen die Konfrontationen 1999 aufgesetzt und ritualisiert; sie verschwanden ab 2003.⁵¹ Meine These ist, dass die Institutionalisierung der Frauenbewegung dazu führte, dass die Konfrontationen abnahmen. Dazu kamen Veränderungen der sozialen Gruppe der Frauen und Resignation.

Wie im letzten Kapitel gezeigt, gab die außergewerkschaftliche Frauenbewegung den IG Metall-Frauen Auftrieb und schrieb ihr teilweise die Agenda. In den langen 1990er Jahren veränderte sich die Frauenbewegung. Die Kämpfe verlagerten sich aus der Bewegung in Institutionen (Kurz-Scherf u. a. 2006: 90). Spezifische institutionelle Policies verdrängten die großen Visionen. Laut Lenz (2010: 876) nahmen die Aktivitäten der Frauenbewegung nicht ab, diversifizierte sich aber, erfolgten dezentral, und eine übergreifende feministische Öffentlichkeit fehlte. Dadurch bekamen die Gewerkschafterinnen weniger Impulse von außen. Außerdem mussten sie manche Kämpfe nicht mehr führen, weil die Frauenbewegung erfolgreich gewesen war. Die IG Metall-Frauen hätten deswegen aus eigener Kraft ihre Themen und ihre Durchsetzungsformen finden und verfolgen müssen.

Aber welche Themen hätten sich geeignet? Hätte es ausgereicht, die alten gewerkschaftsspezifischen Frauenthemen weiterzuverfolgen? Das hätte zu kurz gegriffen, denn die soziale Gruppe der Frauen und die Position der Frauen im Organisationsgebiet der IG Metall hatten sich verändert. Insgesamt war die Frauenerwerbstätigkeit gestiegen (Dressel und Wanger 2010: 489f.); insbesondere Mütter in den mittleren Altersgruppen waren häufiger erwerbstätig als früher (Ochs 2000: 46). Weniger Frauen arbeiteten wie in den 1960er Jahren nur in jungen Jahren, um dann Hausfrau zu werden.⁵² Gestiegen war das Bildungsniveau der Frauen.⁵³ Hilfstätigkeiten, wie sie vorher die Arbeit der Frauen in der Metall- und Elektroindustrie geprägt hatten, waren mehr und mehr wegrationalisiert worden (F1995: 128). Weil die Hausfrauen verschwanden, änderte sich die Vereinbarkeitsproblematik. In Westdeutschland nahm Teilzeitarbeit zu (Ochs 2000: 45f.). Auch in den Betrieben änderte sich der Status der Frauen, weil die Geschlechterzuordnung von Arbeiten durch die Computerisierung und die dadurch sinkende Bedeutung von Muskelkraft teilweise aufbrach. Die sozioökonomischen und kulturellen Veränderungen bei den Frauen reflektierte der Frauenausschuss beim Vorstand, z. B. in einem Positionspapier (F1999: Geschäftsbericht, S. 57).

⁵¹Die Frauenkonferenz 1991 war stark von der Wiedervereinigung Deutschlands geprägt. Dadurch geriet das Thema Frauenrepräsentation in den Hintergrund. 1995 tauchte es wieder auf, allerdings nicht mehr offensiv, sondern defensiv im Kontext des OE-Projekts. Die vielen Anträge auf der Frauenkonferenz 1999, in denen es darum ging, die Personengruppen zu erhalten bzw. umzugestalten, zeugen davon, dass das die Basis interessierte. Die allgemeine Debatte war jedoch durch eine Podiumsdiskussion mit ausgewählten Diskutantinnen ersetzt worden, die Konferenzteilnehmerinnen konnten sich nicht einbringen. Die Moderatorin – eine Schriftstellerin – provozierte den IG Metall-Vorsitzenden Klaus Zwickel häufig und z. T. wenig sachlich von einer Stellvertreterinnenposition aus. Auf der Frauenkonferenz 2003 fehlte sowohl der allgemeinen Debatte als auch den Anträgen die frauenbewegte Schärfe.

⁵²Die „traditionelle Ernährerehe“ wich der „modernisierten Versorgungerehe“ mit der Frau als Zuverdienerin, die – besonders in Kindererziehungszeiten – oft Teilzeit arbeitete (Dressel und Wanger 2010: 490f.).

⁵³Zum Zusammenhang von Erwerbsorientierung und Qualifikation vgl. Ochs (2000: 47).

Die IG Metall-Frauen standen also vor der Aufgabe, die Themen einer veränderten Zielgruppe zu formulieren.

Es gab noch zwei weitere große Herausforderungen für die IG Metall-Frauenarbeit: die Erweiterung der IG Metall auf das ehemalige Staatsgebiet der DDR 1990 und die Fusion mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) 1998.⁵⁴ In beiden Fällen wurde eine Mitgliedschaft in die IG Metall integriert, die einen deutlich höheren Frauenanteil aufwies als die IG Metall bis dato. Dadurch stieg der Frauenanteil in der IG Metall. In der DDR war die Frauenerwerbsquote höher als in der BRD – Ende der 1980er Jahre waren dort 91 % der 15–60-Jährigen in Arbeit oder Berufsausbildung (IG Metall 1991: 102); ihr Anteil an der Gewerkschaftsmitgliedschaft war mit 48,6 % gegenüber 24,5 % im Westen deutlich höher (Kittner 1993: 103). In der IG Metall wuchs die Anzahl weiblicher Mitglieder von 1990 zu 1991 um 74,6 %, deutlich stärker als die Anzahl der Mitglieder insgesamt (+32,9 %) (Kittner 1993: 108). Durch den Beitritt der ostdeutschen Mitglieder stieg der Frauenanteil in der IG Metall von ca. 16 % auf ca. 21 % (eigene Berechnung nach den Zahlen von Kittner 1993: 108). In der Textilgewerkschaft GTB lag der Frauenanteil 1997 bei 58,7 %⁵⁵; über 100.000 weibliche Mitglieder kamen durch die Fusion zur IG Metall. Im Jahr der Fusion wuchs der Frauenanteil der IG Metall-Mitgliedschaft um über zwei Prozentpunkte.⁵⁶ Das war eine Chance, die Frauenarbeit in der IG Metall zu stärken. Dies gelang jedoch nicht, sondern es traten massiv Frauen aus und der Frauenanteil schmolz wieder ab: Nach der Wende verlor die IG Metall ca. 300.000 weibliche Mitglieder, nach der Textilfusion ca. 140.000. In den langen 1990ern hatte der Frauenanteil damit keinen klaren Trend, wie Tabelle 10.2 zeigt.

Die IG Metall scheint kein Ort gewesen zu sein, wo sich die Frauen, die aus ihren Quellorganisationen eine weniger männlich geprägte Kultur kannten, wohlfühlten bzw. meinten, dass ihre Interessen gut vertreten würden. Die Frauen, die schon länger dabei waren, waren abgehärteter, aber auch bei ihnen war Resignation erkennbar, wie z. B. die Debatte auf der Frauenkonferenz 1995 zeigt: „Ich kann auch diese Sonntagsreden nicht mehr hören, in denen gesagt wird: Wir müssen aber jetzt alle zusammen (...), da muß jeder (...), und so weiter.“ (F1995: 126) Aus dieser Resignation folgte – wie schon bei den anderen Personengruppen gesehen – zweierlei Gegensätzliches: einerseits ein Druck, so nicht weiter zu machen (z. B. Sonntagsreden beenden und ins Handeln kommen), andererseits eine Defensivposition und Unlust, sich weiter zu engagieren (das ist ein Faktor des Beharrungsdrucks).

Der Veränderungsdruck auf die IG Metall-Frauen in den langen 1990er Jahren rührte also überwiegend von den Erfolgen der Frauenpolitik her und nicht aus Niederlagen. Gerade wegen der Erfolge wäre es aber nötig gewesen, die Frauenarbeit neu auszurichten.

10.4.2. Beharrungsdruck: Anhaltende Frauenunterdrückung

Welche Faktoren standen der Erneuerung der Personengruppe Frauen entgegen? Meines Erachtens in erster Linie, dass die alten Probleme zwar reduziert, aber nicht gelöst waren – und zwar in

⁵⁴Die Frauen erkannten die Ausweitung der IG Metall auf Ostdeutschland als organisationspolitische Herausforderung (F1991: E1). Die organisationspolitische Herausforderung, die Gewerkschafterinnen der GTB in die Frauenarbeit der IG Metall zu integrieren, wurde hingegen ignoriert: In den Anträgen der Frauenkonferenzen 1995 und 1999 spielte die Textilbranche keine Rolle (nicht geprüft werden konnte der Antrag F1995-E1, der in den Protokollbänden nicht dokumentiert ist); im mündlichen Geschäftsbericht der Frauenkonferenz 1999 wurde Textil zwar als Thema erwähnt, nicht aber als organisationspolitische Herausforderung. Inwieweit Textilerinnen auf den Frauenkonferenzen präsent waren, lässt sich aus den Teilnahmelisten leider nicht ersehen.

⁵⁵Eigene Berechnung nach absoluten Zahlen des DGB.

⁵⁶Eigene Berechnung nach absoluten Zahlen aus Deutscher Gewerkschaftsbund (2019).

Jahr	Anteil der Frauen an der IGM-Mitgliedschaft in Prozent
1985	14,70%
1986	14,90%
1987	15,00%
1988	15,10%
1989	15,40%
1990	15,90%
1991*	20,90%
1992	20,00%
1993	19,00%
1994	18,30%
1995	17,80%
1996	17,40%
1997	17,10%
1998*	19,40%
1999	19,20%
2000*	19,00%
2001	18,80%

Tabelle 10.2.: Entwicklung des Frauenanteils in der IG Metall 1985 bis 2001. *1991 wurde die IG Metall auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet, 1998 fand die Integration der GTB (Gewerkschaft Textil-Bekleidung) statt, 2000 der GHK (Gewerkschaft Holz und Kunststoff). Quellen siehe Anhang [A.1](#).

der männlich dominierten IG Metall noch weniger als in der gesamten Gesellschaft. Deutlichstes Zeichen war die Frauenquote, die in der IG Metall noch nicht eingeführt war, obwohl längst ein gesellschaftlicher Konsens bestand, dass Frauen gleichberechtigt an politischen Entscheidungen partizipieren müssen.

Meine These ist, dass gerade die Frauenquote wie eine „unerledigte Aufgabe“ wirkte: Von der Frauenbewegung wurde erwartet, dass sie eingeführt wird. Sie diskutierte über eine 50 %-Quote, wohingegen in der IG Metall ernsthaft nur über eine deutlich geringere, am Frauenanteil der Mitgliedschaft orientierte, geredet wurde. Diese Quote durchzusetzen einte die Frauen über veränderte Arbeits- und Lebensbedingungen hinweg und stabilisierte damit die IG Metall-Frauenarbeit. Der Konflikt band allerdings auch Ressourcen, die für andere Kämpfe fehlten. Für die ostdeutschen Frauen, die den Kahlschlag ihrer Industrie mit immensem Arbeitsplatzabbau erlebten, war die Quote möglicherweise nicht das zentrale Problem.⁵⁷ Die Altersstruktur der Delegierten passt zu der Erzählung der „unerledigten Aufgabe“: Sie alterten in den langen 1990er Jahren (ihr Durchschnittsalter stieg an, während es in der Hochzeit der Frauenbewegung gesunken war und dann zeitweise stagniert hatte). Wenn eine alte Stammklientel nicht abtritt, weil sie noch eine Aufgabe erledigen muss, kommt wenig frischer Nachwuchs in die Strukturen. Das erschwerte es den IG Metall-Frauen, neue Impulse von neuen Zielgruppen zu bekommen.

Die Erfahrung, dass Beschlüsse der Frauenstruktur in der Gesamtorganisation nicht ernst genommen oder erst Jahre später in Angriff genommen wurden, führte zu Resignation, die das

⁵⁷Dafür spricht, dass alle drei Redebeiträge von ostdeutschen Frauen in der allgemeinen Debatte zum Referat des 2. Vorsitzenden auf der Frauenkonferenz 1991 die Ost-West-Problematik ins Zentrum setzten (insbesondere drohende Arbeitslosigkeit, Lohnungleichheit Ost-West und Nachtarbeit). In der allgemeinen Debatte auf der Frauenkonferenz 1995 gab es keinen Redebeitrag von Ostdeutschen. Erst 1999 klinkten sich Frauen aus Erfurt in die organisationspolitischen Diskurse ein ([F1999](#): A32a, Redebeitrag S. 112).

konfliktarme, organisationskonforme, aber gleichwohl engagierte Arbeiten hemmte. Konflikte zu führen ermüdet. In Verbindung mit dem Altern der in den Strukturen Aktiven wird begreiflich, warum die Konflikte abnahmen.

Zusammengefasst fehlten den IG Metall-Frauen Impulse und neue Akteurinnen, um sich zu verändern. Die anhaltende Frauendiskriminierung verhinderte, dass die „alte Garde“ abtrat.

10.4.3. Lösungsansatz: Machtposition ausbauen

Die Frauen forderten selbstbewusst mehr Rechte und eine größere Verbindlichkeit ein, damit ihre Beschlüsse von der Gesamtorganisation mitgetragen würden. Daran, wie die eigene Arbeit ausgerichtet war, wurde kaum gezweifelt und die Frauen fanden, dass die Frauenarbeit der IG Metall „starke identitätsstiftende Momente“ habe (F1995; A10).

Anfang der 1990er Jahre zielten die IG Metall-Frauen organisationspolitisch darauf, (1) die ostdeutschen Kolleginnen zu integrieren; (2) ost- und westdeutsche Kolleginnen einander anzunähern und (3) gemeinsame Positionen zu entwickeln (F1991; E1). Eine „Diskussion über unser eigenens [sic!] Selbstverständnis“ wurde 1991 für nötig befunden und im Antrag E3 eingefordert. Dieser Antrag war sehr selbstbewusst formuliert. Er behandelte die Rechte der Frauengremien, Form und Inhalt der Frauenarbeit und deren Schnittstellen zu anderen Gremien. Das Motto der Neuen Frauenbewegung „Das Private ist politisch und öffentlich“ werde „Gegenstand unseres Denkens, Fühlens, Handelns in der IG Metall. Für uns bedeutet die Forderung nach Gleichheit nicht Anpassung, sondern Demokratisierung und Abbau patriarchaler Strukturen. Frauenförderung ist für uns der Hebel für eine politisch-inhaltliche Neugestaltung“ (F1991; E3). Die männliche Prägung der IG-Metall-Arbeit wurde benannt und kritisiert (z. B. „Übernahme von Multifunktionen“, „Schlußworte, denen niemand mehr etwas entgegenzusetzen kann“, „stets im Dienst sein und kein Privatleben haben und ohne Terminkalender hilflos“ – F1991; E3).

Diese offensichtlich von der Frauenbewegung geprägten und im Ton eher IG Metall-fremden Ansätze verschwanden Mitte der 1990er Jahre und wichen Forderungen nach stärkerer Verbindlichkeit und mehr Unterstützung für Frauenarbeit (besonders weit ging der Antrag F1995; A19). Die Frauen orientierten sich in den Folgejahren an IG-Metall-typischen Denkmustern und Sprachgewohnheiten. Z. B. versuchten sie den Status der Frauenarbeit in der IG Metall zu erhöhen, indem sie vorschlugen, Frauenthemen in der Satzung zu verankern – in erster Linie die Frauenquote, aber auch Gleichstellung sollte als Ziel in der Satzung verankert werden.⁵⁸

In den langen 1990ern forderten die Frauen konstant stärkere Autonomie. Zu integrativen Strategien verhielten sie sich ambivalent mit einem Trend zu mehr Integration, wovon zeugt, dass sie sich intensiv bemühten, durch Satzungsänderungen und Frauenquote in die inhaltlichen und personellen Machtzentren der IG Metall vorzudringen. Frauen, die im OE-Projekt mitarbeiteten, verstärkten die Integrationstendenzen. So fragte ein Diskussionspapier aus dem OE-Projekt: „Wie können Frauen erreichen, daß Gleichstellungspolitik in alle Politikfelder und politische Programme der IG Metall integriert wird?“ (IG Metall 1996c; 6). Dagegen positionierte sich z. B. der Antrag A16 von der Frauenkonferenz 1995: „Gewerkschaftliche Frauenarbeit darf nicht in Frage gestellt und als ‚allgemeine Querschnittsaufgabe‘ definiert werden, die so ‚nebenher‘ mitläuft.“ (F1995; A16) Frauenarbeit als Querschnittsaufgabe zu definieren, wurde negativ bewertet und eine autonomiebefürwortende Haltung dagegengesetzt.

⁵⁸Der Gewerkschaftstag 1995 beschloss Gleichstellung als Ziel in §2 der Satzung aufzunehmen (GT1995; 365–367).

Dass sich die IG Metall-Frauen mit Themen anderer sozialer Gruppen beschäftigten, setzte sich in den langen 1990er Jahren fort. Besonders stark interessierten sie sich für die rassistischen Pogrome Anfang der 1990er Jahre.⁵⁹ Auch Jugendthemen wurden weiter behandelt.⁶⁰ Die wenigsten Anträge waren in dem Sinne intersektional, dass herausgearbeitet worden wäre, wie Geschlecht und z. B. Alter oder Herkunft spezifisch verknüpft sind, um daraus eine spezifische Interessenlage abzuleiten.

Auch die Frauen diskutierten, ob ihre Personengruppe ihren Namen ändern sollte. Der Antrag [F1999: A35](#) (der nicht angenommen wurde) schlug vor, die Personengruppe in „Fachbereich Frauenpolitik“ umzubenennen. Der Namensvorschlag zeugt – ähnlich wie in der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer – von einem Streben nach Professionalisierung, weg vom Menschen, nach Fachlichkeit statt Erfahrung.

Die Lebensrealitäten der nun zur IG Metall gehörenden Frauen hatten sich diversifiziert. Um diesen unterschiedlichen Lebensrealitäten gerecht zu werden, hätte sich die Personengruppe Frauen inhaltlich so ausrichten müssen, dass Einigkeit zwischen den Frauen entstanden wäre. Eine derartige thematische Fokussierung kann ich jedoch nicht feststellen. Ich illustriere das am wichtigen Themenfeld der Arbeitszeitpolitik.⁶¹ Die Forderungen zu Arbeitszeit liefen eher weiter auseinander als fokussiert zusammen. Während 1995 noch die zentrale Forderung war, die Arbeitszeit weiter in Richtung 30-Stunden-Woche zu verkürzen,⁶² war die Thematik 1999 breiter gefächert, u. a. orientierten sich die Forderungen stark an Betrieben.

Zusammengefasst: Ansätze „von unten“, um die Frauenarbeit der IG Metall zu erneuern, zielten in den langen 1990er Jahren vor allem darauf ab, die bestehenden Frauenstrukturen zu stärken und ihr Wirken in die Gesamtorganisation zu effektivieren. Die Diskussionen auf den Frauenkonferenzen verloren ihren frauenbewegten Ton und schwenkten in IG Metall-typische organisationspolitische Bahnen.

10.4.4. Top-down-Erneuerung: Controlling, Zugeständnisse und Integration

1989 beschloss der Vorstand „Richtlinien für Frauenförderung der IG Metall im ehrenamtlichen Bereich“ ([Richtlinie 1989](#); Vorwort, S. 3). Gleich zu Beginn hieß es: „Gesellschaftliche Gleichheit von Frau und Mann ist allein durch programmatische Bekundungen nicht zu erreichen, sondern muß durch eine veränderte und gelebte Praxis errungen werden.“⁶³ Bei den Richtlinien handele es sich um eine „Selbstverpflichtung auf Verwirklichung des Anspruchs, Frauen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen und in allen Bereichen mindestens entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil in der Metallwirtschaft bzw. ihrem Mitgliederanteil in der IG Metall zu beteiligen.“ Die Richtlinien seien nicht als „besonderes Entgegenkommen der Männer anzusehen, sondern als unverzichtbare Voraussetzung einer gleichberechtigten Teilhabe und Mitwirkung von Frauen“.

⁵⁹Davon zeugen die Initiativanträge [F1991: I1, I2, I3, I4, IE1](#), die allerdings mit keinem Wort darauf eingingen, dass es innerhalb der IG Metall eine Vertretungsstruktur von ImmigrantInnen gab, mit der zusammen man hätte aktiv werden können. Stattdessen regten die Anträge „breite Bündnisse“ an, „alle gesellschaftlichen Kräfte“ (I1) bzw. „gemeinsam mit allen demokratischen Kräften“ (I3) sollten Aktivitäten entfaltet werden.

⁶⁰Z. B. behandelten die Frauen Ausbildungsthemen ([F1995: A40](#); [F1999: Debatte](#)), Mädchen in gewerblich-technischen Berufen ([F1988: A11](#)), Schutz schwangerer Frauen in der Ausbildung ([F1991: A65](#)) und „Youngster-Seminare“ ([F1995: A36](#)).

⁶¹Zu Arbeitszeitpolitik gab es viele Anträge, z.B. 1999 war der Antragsblock Arbeitszeitpolitik mit 16 von 66 Anträgen insgesamt der zweitgrößte nach Organisationspolitik.

⁶²Siehe die Anträge [F1995: A32, A33](#). Außerdem sollte Mehrarbeit umdefiniert werden ([F1995: A29](#)) und Teilzeit sollte besser geregelt werden ([F1995: A33](#)).

⁶³Nichtsdestoweniger wurden inhaltliche Forderungen benannt: Arbeitszeitverkürzung, Veränderung der Arbeitsorganisation, equal pay, die Herstellung beruflicher Chancengleichheit und Entlastung von Carearbeit.

Die Frauenförderung wurde als Chance für die gesamte IG Metall gesehen, ihre Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen.

Während die Beteiligung von Frauen gemäß ihrem Mitgliederanteil das Ziel war, enthielten die Richtlinien noch nicht die lange von den IG Metall-Frauen geforderte Quote, sondern eher softe Maßnahmen ([Richtlinie 1989](#): 2.): Im Kern ging es darum, Kandidatinnen vorzuschlagen, sie zu unterstützen und zu motivieren und Barrieren abzubauen. Zudem sollte ein Controlling darüber stattfinden, wie sich die Frauenrepräsentation veränderte. So sollte „in den zuständigen Gremien vor Wahlen über die Benennung [sic!] von Kandidatinnen und nach Wahlen über Fortschritte bei der Erhöhung der Frauenrepräsentanz“ berichtet werden. Regelmäßig sollte in Betrieben, Verwaltungsstellen, Bezirken und Vorstand Bericht erstattet werden. Der Vorstand wurde verpflichtet, einen „Bericht über den Stand und die Umsetzung der Frauenförderung“ zu erstellen und in den Beirat einzubringen. Auch auf den Bezirkskonferenzen musste berichtet werden ([Richtlinie 1989](#): 3.2). Teilweise wurde verlangt, dass „Stufenkonzepte“ zur Erreichung der Frauenförderziele erarbeitet wurden (z. B. für die Vertreterversammlungen – [Richtlinie 1989](#): 3.2). Jede Verwaltungsstelle wurde verpflichtet, einen örtlichen Frauenförderplan zu erstellen, der „eine Bestandsaufnahme, die Beschreibung der Zielsetzung, der geplanten Maßnahmen und der zeitlichen Umstetzungsschritte sowie die Berichtspflicht“ enthielt ([Richtlinie 1989](#): 4.).

Sehr genau benannten die Richtlinien Maßnahmen für einzelnen Gremien ([Richtlinie 1989](#): 3.): In Abschnitt 3.1 ging es um Frauenförderung bei Vertrauensleuten, Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen; in Abschnitt 3.2 um die Organisationswahlen nach der Satzung, konkret:

- auf der örtlichen Ebene: Frauenrepräsentation in den Vertreterversammlungen und in der Ortsverwaltung
- auf der bezirklichen Ebene: Frauenrepräsentation auf den Bezirkskonferenzen, im Beirat, in den Bezirkskommissionen und in Tarif- bzw. Verhandlungskommissionen
- auf der Vorstandsebene: Frauenrepräsentation auf dem Gewerkschaftstag und dem DGB-Bundeskongress.⁶⁴

Es wurde auch daran gedacht, dass es Überschneidungen zwischen Geschlecht und anderen Personengruppenzugehörigkeiten gab. Deshalb sollte auch bei den Vorschlägen der Personengruppen für Gremienbesetzung der angestrebte Frauenanteil eingehalten werden und auf den Personengruppenkonferenzen über die Frauenförderung berichtet werden ([Richtlinie 1989](#): 3.3).

Das 1992 begonnene OE-Projekt nahmen die Frauen als einen Angriff auf ihre Personengruppe wahr. Angriffe waren für sie allerdings nicht neu: Schon 1985 beklagte der Antrag [F1985](#): A102: „(...) immer wieder aktuelle Überlegungen im Vorstand der IG Metall, eigenständige Personengruppenkonferenzen auf Bezirks- und Vorstandsebene und damit auch speziell Frauenkonferenzen und bezirkliche Vorbesprechungen zu Frauenkonferenzen abzuschaffen. Die Delegierten sprechen sich für die Beibehaltung eigenständiger Frauenkonferenzen aus.“ Dass es „**immer wieder aktuelle** Überlegungen“ (Hervorhebung: RS) hieß, spricht dafür, dass die Debatte schon länger anhielt.

Die IG Metall-Frauen wehrten sich massiv dagegen, dass das OE-Projekt ihre Strukturen angriff. Besonders unter den Anträgen der Frauenkonferenz 1995 zur Reform der Personengrup-

⁶⁴Für den Vorstand selbst und die Bezirksleitungen wurde keine Frauenrepräsentation gemäß dem Mitgliederanteil gefordert.

penstrukturen gab es viele Anträge, die alle individuell formuliert waren und stark auf den alten Rechten beharrten. Dabei verengte das OE-Projekt den Blick: Während vorher noch offen darüber diskutiert wurde, wie die Frauenarbeit verändert werden könnte (z. B. bezüglich Sitzungskultur, Rollenverständnis u. ä.), ging es 1995 fast nur noch um Verbindlichkeit. Offene Fragen und Probleme innerhalb der Frauenstruktur wurden nicht mehr benannt. Der Antrag [F1995](#): A16 begründete das wie folgt: „Die Aufarbeitung von Defiziten in der Frauenarbeit wird durch [sic!] unsachliche Reaktionen auf konstruktive Kritik unnötig erschwert.“

Bemerkenswert ist, dass die Personengruppe Frauen nie in offiziellen Beschlussdokumenten in Frage gestellt wurde, sondern der Angriff eher „zwischen den Zeilen“ verortet wurde⁶⁵. In der beschlossenen Fassung der Entschließung² vom Gewerkschaftstag 1992 war Frauenförderung jedenfalls explizit verankert und Gender Mainstreaming anvisiert. Die Themen der Personengruppen bezeichnete die Entschließung als unverzichtbar, stellte allerdings die Form der Personengruppenarbeit zur Diskussion ([GT1995](#): E2, zit. nach Protokollband II, S. 89ff.)⁶⁶

Im OE-Projekt wurde also die Frauenarbeit nicht ernsthaft in Frage gestellt – zu heftig reagierten die Frauen und zu wichtig waren Frauen als Zielgruppe für die IG Metall geworden. Die Autonomie der Frauenstruktur wurde jedoch hinterfragt. Die Frauenarbeit wurde stärker in die Gesamtorganisation integriert, was schon mit der ganzheitlichen Anlage des OE-Projekts vorgegeben war. Davon zeugt das Diskussionspapier der Arbeitsgruppe zum Thema „Berücksichtigung von Fraueninteressen in den Entscheidungsstrukturen der IG Metall“ von 1996, das eine Frauenstruktur klar befürwortete ([IG Metall 1996c](#)). Die teilautonomen Frauenstrukturen wurden rund um den außerordentlichen Gewerkschaftstag 1998 nicht mehr in Frage gestellt. Danach bestanden die Frauen weiter darauf mitzugestalten. So versuchten sie, sich in die Erarbeitung der neuen Richtlinien einzubringen und als Frauenkonferenz Pflöcke für die neuen Richtlinien einzuschlagen ([F1999](#): A32).

Die IG Metall gestand den IG Metall-Frauen am Ende der 1990er Jahren etwas zu, für das sie lange gekämpft hatten: Eine Frauenquote für die Gremien der IG Metall wurde eingeführt⁶⁷. Damit wurde den Frauen allerdings auch Wind aus den Segeln genommen: Ihr Einfluss in der IG Metall schien damit nicht geringer als der der Männer, wodurch eine spezielle Förderung fraglich wurde. Gleichzeitig wurde die Minderheitenposition der Frauen in den IG Metall-Gremien zementiert, da die Quote nicht zu Mehrheiten in den Gremien führt, solange Frauen in der Mitgliedschaft minoritär bleiben. Ein weiterer Meilenstein war, dass es den Frauen 1995 gelang, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel der IG Metall in die Satzung aufzunehmen⁶⁸.

Die IG Metall schaffte es in den langen 1990er Jahren, die Konflikte mit ihrer Frauenstruktur zu befrieden. Die Privilegien der Männer blieben weitgehend bestehen: Trotz der Erfolge der IG Metall-Frauen verdienten Männer weiterhin mehr Geld, stellten die deutliche Mehrheit in IG Metall-Gremien, und politische Kampagnen richteten sich überwiegend an ihren Interessen aus.

⁶⁵Siehe den Redebeitrag einer Delegierten ([GT1992](#): 561), den ich in Abschnitt [10.1.2](#) zitiert habe.

⁶⁶Siehe auch Abschnitt [10.1.2](#).

⁶⁷Sie wurde durch Annahme des Antrags 56 auf dem Gewerkschaftstag 1999 in § 13 der Satzung aufgenommen (vgl. [GT1999](#): 347–358). Die Formulierung lautete: „In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.“ ([GT1999](#): 347)

⁶⁸Die Formulierung lautete: „Sie [die IG Metall – RS] fördert aktiv die Gleichstellung der Frauen in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft.“ ([GT1995](#): 365–367) Die Formulierung wurde später verändert (siehe [Satzung 2016](#): §2).

10.4.5. Zwischenfazit: Institutionalisierung der Personengruppe Frauen – Erneuerung und Machtverlust blieben aus

Im Gegensatz zu den anderen Personengruppen verloren die Frauen keine Macht, sondern gewannen Macht hinzu, was sich in wichtigen Satzungsänderungen, insbesondere der Einführung der Quote, zeigt.⁶⁹ Diese Entwicklung entsprach der Mitgliederentwicklung (mehr weibliche Mitglieder, höherer Frauenanteil⁷⁰).

Die wachsende Zahl weiblicher Mitglieder und der steigende Frauenanteil speisten sich in erster Linie aus der Übernahme der Mitglieder der DDR-IG Metall und der Textilgewerkschaft GTB. Dass die Mitgliederzugewinne danach deutlich abschnitten, zeigt die Schwäche der IG Metall-Frauen. Trotz dieser neuen Teilgruppen und neuer Zielgruppen gelang es den IG Metall-Frauen nicht, sich thematisch mit einem geteilten inhaltlichen Fokus zu erneuern. Ihr Fokus verschob sich in den langen 1990ern mehr und mehr, getrieben durch das OE-Projekt zur Organisationspolitik. Insgesamt wurde die Frauenpolitik stärker in die Gesamtorganisation integriert. Wichtigste diesbezügliche Neuerung war, dass mit der Quote ein symbolträchtiger Schritt vollzogen wurde. Die teilautonome Frauenstruktur der IG Metall blieb in den langen 1990ern erhalten. Die Frauen akzeptierten, dass ihre Strukturen durch Beschlüsse des Mainstreams verändert wurden, wobei sie versuchten, Einfluss zu nehmen.

10.5. Fazit: Veränderungs- und Beharrungsdruck drängten die Personengruppen in die Defensive

Obwohl alle drei Personengruppen durch das OE-Projekt angegriffen wurden und ihre Identitäten unter Druck standen, weil sich die sozialen Gruppen hinter den Personengruppen verändert hatten, entwickelten sie sich unterschiedlich: Die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer verlor an Macht, die Personengruppe Frauen gewann Macht hinzu. Neben unterschiedlichen Rahmenbedingungen war ein wichtiger Unterschied, dass die Frauen offensiv vorgingen.

10.5.1. Zusammenführung: OE-Projekt, veränderte Gruppenbasen und Überforderung der Personengruppen

Gemeinsamkeiten entstanden zum einen durch Vorgänge in der IG Metall insgesamt, die alle drei Gruppen betrafen. Besonders das OE-Projekt war wichtig und lenkte den Fokus auf organisationspolitische Fragen der Gruppenrepräsentation. Die Gesamtorganisation zielte darauf ab die Gruppen (wieder) verstärkt in ihre zentralistische Gesamtstruktur integrieren.

In den Personengruppen war Resignation spürbar. Sie machten immer wieder die Erfahrung, dass sie etwas von der IG Metall forderten, das aber nicht umgesetzt wurde. Die Resignation wirkte dabei ambivalent: Einerseits motivierte sie zu Veränderungen, andererseits schwächte sie die Personengruppen, die dadurch ihre Interessen schlechter gegenüber dem Mainstream vertreten konnten.

Neben diesen Gemeinsamkeiten, die aus der IG Metall als gemeinsamem Rahmen resultierten, hatten alle drei Gruppen das gemeinsame Problem, dass sich die soziale Gruppe hinter der Per-

⁶⁹ Koch-Baumgarten (2002: 145) konstatierte, die Frauenabteilung in der IG Metall habe ihre Machtbasis ausgedehnt.

⁷⁰ 1989 hatte die IG Metall 411.610 weibliche Mitglieder und 15,4% Frauenanteil; 2001 hatte sie 509.287 weibliche Mitglieder und einen Frauenanteil von 18,8%.

sonengruppe diversifizierte. Diese Diversifizierung verlief teilweise entlang von Unterdrückungsachsen und spaltete die Gruppen in Privilegiertere und Unterprivilegiertere: inzwischen lange in Deutschland lebende, gut integrierte ImmigrantInnen, teilweise mit deutschem Pass – Geflüchtete ohne festen Aufenthaltstitel; Jugendliche in Großbetrieben mit guten Perspektiven – arbeitslose Jugendliche; Frauen mit verbessertem Bildungs- und Verdienstniveau – prekär beschäftigte Frauen. Keiner der untersuchten Personengruppen gelang es, diese unterschiedlicher werdenden Untergruppen zu einen – weder über eine inhaltliche Klammer, noch durch zusammenschweißende Kämpfe. Es kam zu Identitätskrisen, die die Durchsetzungskraft gegenüber der Gesamtorganisation IG Metall schwächten. Ressourcenmangel erhöhte den Druck.

Ein gemeinsames Moment der Überforderung kam durch die Ausdehnung der IG Metall auf das Gebiet der ehemaligen DDR hinzu. Hierfür wurden einerseits Ressourcen benötigt, andererseits beanspruchten die Personengruppen, die dazugekommenen KollegInnen zu repräsentieren und mussten daher Prozesse zu ihrer Beteiligung initiieren.

Auffällig ist, dass in gleich zwei Personengruppen diskutiert wurde, den Namen der zuständigen Vorstandsabteilung zu ändern (Abteilung Ausländische Arbeitnehmer und Personengruppe Frauen). Die alten Namen bezogen sich auf Menschen, die neuen Namen waren unpersönlicher. Das deutete ich als Professionalisierungsdiskurs: Nicht mehr Erfahrungen und deskriptive Repräsentation standen im Fokus, sondern Inhalte und substanzielle Repräsentation. Gleichzeitig steckt in dem Wortteil „-politik“ eine Politisierung, ein stärkerer Handlungsauftrag für die Abteilung.

Auf der Ebene der Lösungsansätze gab es eine Gemeinsamkeit der Personengruppen, die sie wie eine Zentrifugalkraft hätte näher zusammenrücken lassen können. Gerade in den langen 1990ern schlugen die organisationspolitisch voneinander isolierten Personengruppen intersektionale Brücken, z. B. gab es antirassistische Initiativen von Jugendlichen und Frauen infolge der Pogrome Anfang der 1990er. Das Bedürfnis, sich untereinander zu vernetzen, war gestiegen. Dass die Personengruppen voneinander isoliert waren, stieß ihnen immer bitterer auf. Das „Kochen im eigenen Saft“ bzw. „Abkapseln“ empfanden sie gemeinsam als Manko.

Sowohl bei den Ursachen des Veränderungs- bzw. Beharrungsdrucks, als auch bei den Lösungsansätzen und Top-down-Strategien zeigen sich Parallelen zwischen den untersuchten Personengruppen. Es kann daher für alle drei Gruppen von einer Phase des Veränderungsdrucks gesprochen werden.

Aus den Unterschieden zwischen den Gruppen werden weitere allgemeine Muster deutlich: Gruppen haben ein unterschiedliches Gewicht innerhalb der IG Metall, was sich am Mitgliederanteil und Beitrag zeigt, und daran, inwieweit die soziale Gruppe hinter der Personengruppe als Potenzial zur Mitgliederwerbung gesehen wurde. Die Macht der Personengruppe in der Organisation folgte bei allen drei Gruppen dem Gewicht der sozialen Gruppe dahinter.

(Gefühlte) Isolation und das Gefühl, alleine erfolglos gegen den mächtigen Mainstream keine Chance auf Durchsetzung der eigenen Forderungen zu haben, führt zu Resignation. Im Gegenzug kann intersektionale Vernetzung mit anderen Gruppen gegen Resignation helfen.

10.5.2. Fordistische Form von Gruppenrepräsentation unter Druck – Offensive lohnte sich

Mit dem Ende des Fordismus geriet auch das fordistische gewerkschaftliche Vertretungsmodell und mit ihm der fordistische Modus von Gruppenrepräsentation unter Druck. Die Gruppenver-

hältnisse in den Betrieben veränderten sich so, dass die alten Konzepte nicht mehr griffen.

Die durch die übergreifende Krise der IG Metall ausgelösten Sparmaßnahmen führten auch zu einem Angriff auf die Personengruppenstrukturen, auf den unterschiedlich reagiert wurde.

In den Gruppen selbst hatten die festgefügtten Identitätskonstrukte Brüche bekommen, alle Gruppen waren unzufrieden und diskutierten darüber, wie sie ihre Arbeit verbessern konnten.

Ich habe festgestellt, dass die Personengruppen Ausländische Arbeitnehmer, Jugend und Frauen in den langen 1990er Jahren unter starken Veränderungsdruck gerieten und es Machtverschiebungen untereinander und zwischen Personengruppen und Mainstream gab. Tiefgreifende organisationspolitische Veränderungen der Modi der Gruppenrepräsentation blieben jedoch aus. Diese kamen mit einer Zäsur 2002. Die Diskurse der langen 1990er waren wichtige Vorbereitungen für diese Änderungen.

11. Mainstreaming, Pluralisierung und Bedeutungsverlust der Personengruppen ab 2002

Inhaltsangabe

11.1. Die IG Metall kämpfte gegen die Repräsentationskrise	205
11.1.1. Strategien gegen die Repräsentationskrise	205
11.1.2. Mitgliedergruppen als Pluralisierungsstrategie auf der Ebene teilautonomer Strukturen	207
11.1.3. Mainstreaming als Integrationsstrategie auf der Prozessebene	209
11.1.4. Strategische Zielgruppen („Projekt 2009“)	211
11.2. Erfolgreiche Frauenpolitik & Gender-Mainstreaming	212
11.2.1. Gender-Mainstreaming in der IG Metall	213
11.2.2. Gute Entwicklung der Frauenanteile in Gremien	215
11.2.3. Frauen als Zielgruppe(n)	215
11.2.4. Die Personengruppe Frauen behauptete sich	217
11.2.5. Zwischenfazit: Die Ausdifferenzierung der Gruppenrepräsentation brachte Erfolge	222
11.3. „Junge Generation“ als Mainstreamthema – IG Metall-Jugend als „Spielwiese“	222
11.3.1. Mainstreaming: Jugend als „strategischer Schwerpunkt“ der IG Metall	223
11.3.2. Erfolgloser Kampf um eine Jugendquote	225
11.3.3. Neue Zielgruppen jenseits und innerhalb der Auszubildenden	225
11.3.4. Die Personengruppe Jugend als faktische Repräsentantin von Auszubildenden	230
11.3.5. Zwischenfazit: Ausdifferenzierung der Formen der Gruppenrepräsentation und Verbindlichkeitsprobleme	234
11.4. Entmachtung der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen, Mainstreaming und vielfältige Zielgruppenarbeit im Bereich der ImmigrantInnen	235
11.4.1. Mainstreaming als Verlust von Ressourcen und Themen	235
11.4.2. Vielfaltsdiskurs und differenzierte Zielgruppen	236
11.4.3. Förderprogramm statt Quote	238
11.4.4. Open Space für die Personengruppe	239
11.4.5. Zwischenfazit: Entmachtung der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen und vielfältige Zielgruppenarbeit	240

11.5. Fazit: Zielgruppen zur professionellen Mitgliederwerbung drängten	
teilautonome Personengruppen zurück	240
11.5.1. Zusammenführung: Mainstreaming, Pluralisierung und Bedeutungsver-	
lust der Personengruppen	241
11.5.2. Stand der Repräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen	241

2002 war ein wichtiges Jahr, weil neue Richtlinien zu Gruppenrepräsentation erlassen wurden. Drei sich ergänzende Tendenzen zeichneten sich ab: **Erstens** setzte ein Mainstreaming der von der IG Metall-Führung als wichtig eingeschätzten Zukunftsthemen ein. **Zweitens** wurden die teilautonomen Arbeitsformen mit der Einführung der „Mitgliedergruppen“ geöffnet und pluralisiert, indem es erleichtert wurde, (unverbindliche) Formen der Gruppenrepräsentation für neue Gruppen ins Leben zu rufen. **Drittens** überlebten die Personengruppen – ihr Stellenwert und ihre Spielräume zwischen Mainstreaming und Mitgliedergruppen schrumpften allerdings deutlich.

Mit „Mainstreaming“ bezeichne ich eine Tendenz zur stärkeren Integration (im Gegensatz zu Autonomie) einer Gruppe in die Gesamtorganisation. Der Begriff ist vor allem in der Kombination „Gender-Mainstreaming“ bekannt. Bei den Frauen war der Mainstreamingdiskurs am elaboriertesten und explizitesten – auch weil die IG Metall auf außergewerkschaftliche Diskurse, Praxistests und Forschungsergebnisse zurückgreifen konnte. Deshalb beginne ich die Analyse der einzelnen Gruppen in diesem Kapitel mit den Frauen. Ich weite ihn auf Jugendliche und ImmigrantInnen aus.

11.1. Die IG Metall kämpfte gegen die Repräsentationskrise

11.1.1. Strategien gegen die Repräsentationskrise

In den Jahren 2000 bis 2010 sank die Mitgliederzahl der IG Metall jedes Jahr.¹ Die IG Metall rückte deshalb die Mitgliederentwicklung ins Zentrum ihrer Bemühungen (GB1999–2002: 54). In den 2000er Jahren setzte sich das Bewusstsein durch, dass die Repräsentationslücke gestopft werden musste, die dadurch entstanden war, dass Frauen, Jugendliche und andere Menschen, die nicht zur Stammklientel der erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer gehörten, ihr den Rücken kehrten. Zu wichtig waren diese Gruppen inzwischen im Organisationsgebiet der IG Metall geworden, zu unrealistisch war es, die Stärke der IG Metall nur mit der Stammklientel aufrecht erhalten zu können. Die verkraftbare Repräsentationslücke hatte sich zu einer Repräsentationskrise ausgewachsen. Der Geschäftsbericht 1999–2002 konstatierte: „Organisationspolitisch geht es darum, den negativen Mitgliedertrend zu stoppen, neue Mitglieder zu gewinnen und besonders bei unterrepräsentierten Gruppen (Jugend, Frauen, Angestellte) und in schwächer organisierten Bereichen (Dienstleistungsbranchen, Klein- und Mittelbetrieben) erfolgreicher Fuß zu fassen“ (GB1999–2002: 54).

Es wurde angenommen, dass sich der Trend weg von der alten Stammklientel fortsetzen würde: „Die Arbeitnehmerstruktur wird sich noch weiter von der heutigen Mitgliederstruktur der IG Metall entfernen. Die Belegschaften werden im Durchschnitt jünger, weiblicher, internationaler und qualifizierter. Die veränderte Einstellung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die größere Differenzierung innerhalb der Arbeitnehmerschaft verlangen neue Wege der Ansprache und Formen der Beteiligung“ (Zukunftsmanifest der IG Metall, Nr. 6, zit. nach IG Metall 2003b: 16).

Es fand ein Umdenken statt, das Detlef Wetzel (von 2007 bis 2015 zunächst zweiter, dann erster Vorsitzender der IG Metall) als „kopernikanische Wende“ bezeichnete (Wetzel 2014).² Es

¹1991 war der Mitgliederhöchststand, nachdem die IG Metall auf Ostdeutschland erweitert worden war. Dieses Mitgliederplus schmolz in den Jahren bis 1996 schnell bis auf das Vorwendeniveau ab. Nach einer kurzen Phase der Stabilisierung begannen die Mitgliederzahlen 2000 wieder zu sinken.

²Das Umsteuern begann nach dem Gewerkschaftstag 2007. Wetzel (2014: 49): „Dabei ging es um nichts weniger

fand eine Zweck-Mittel-Verkehrung statt. Wegen der stetigen Schwächung der IG Metall wurde zum Hauptziel, wieder stärker zu werden. Das Mittel dazu konnte nicht mehr nur in der Einheit liegen, da die mit den bisherigen Konzepten gut organisierbaren Kernbereiche immer weiter schrumpften. Die einzige Lösung bestand in der Gewinnung von mehr Mitgliedern jenseits der klassischen Zielgruppe. Dieses Mittel ist gleichzeitig ein Ziel für weitere Entscheidungen, insbesondere für die Entscheidung, die Anliegen potenzieller Mitglieder ernster zu nehmen. Damit hatte sich die Interpretation des Hauptziels der IG Metall verändert: Es ging nicht mehr nur um die Interessen **der Mitglieder**, sondern auch der **potenziellen Mitglieder**, und es war offen, welche Interessen das sind. (Wetzel (2014: 50) analysierte: „Das Mitglied' gibt es längst nicht mehr. Wir sind eine Gewerkschaft mit vielen verschiedenen Gesichtern, mit Menschen, die ganz unterschiedliche Vorstellungen davon haben, wie sie arbeiten und leben wollen.“ Komprimiert zu Entscheidungsprogrammen können die von Wetzel genannten drei Grundprinzipien Mitgliederorientierung, Beteiligungsorientierung und Konfliktorientierung als Maßstäbe für richtige Entscheidungen gelten. Eine weitere Unbestimmtheit des höchsten Satzungsziels wurde ebenfalls neu gefüllt, nämlich **wie** die Interessen der Mitglieder gefördert werden.

Mit der „kopernikanischen Wende“ zur Mitgliederoffensive entstand eine Chance zum Einhalten für soziale Gruppen mit Mitgliederpotenzial. Dazu zählte Wetzel insbesondere die „junge Generation“ und prekär Beschäftigte (Wetzel 2014: 52f.). Traditionell von Frauen vorgebrachte Anliegen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schafften es ebenfalls auf die Tagesordnung (Wetzel 2014: 53). Dass gerade die von mir untersuchten Gruppen in den Fokus der IG Metall-Strategie gerieten und welche Bedeutung ihr quantitatives Potenzial dafür hatte, belegt der folgende Auszug aus der Entschließung Nr. 3 des Gewerkschaftstags 2015:

„Derzeit sind rund 226.000 Jugendliche (bis 27-Jährige), 400.000 Frauen, 311.000 Angestellte und schätzungsweise 400.000 Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall organisiert. Das verschafft uns eine gute Ausgangslage für weiteres Wachstum bei diesen Zielgruppen. Die Herausforderungen (...) sind aber noch sehr groß. So kann davon ausgegangen werden, dass es weit über 80.000 unorganisierte Auszubildende im Organisationsbereich der IG Metall gibt. Die Summe der unorganisierten Beschäftigten in unserem Organisationsbereich in Angestelltenberufen lässt sich auf etwa eine Million taxieren. Die Zusammensetzung der Belegschaften verändert sich zusätzlich durch die wachsende Bedeutung von weiblicher Erwerbstätigkeit und durch den stetig wachsenden Anteil von Kolleginnen und Kollegen mit einem Migrationshintergrund. Deshalb müssen wir uns noch stärker um diejenigen Gruppen bemühen, die bisher nicht ausreichend in unseren Strukturen vertreten sind (...). Die Zielgruppenarbeit der IG Metall richtet sich grundsätzlich auf Auszubildende und Studierende sowie junge Beschäftigte, auf Angestellte in all ihrer Breite von Kaufleuten bis zu Ingenieuren, auf Frauen und auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund aus.“ (GT2015 Entschließungen und Anträge 2015: Entschließung 3, 3.2 Zielgruppenarbeit ausbauen, S. 11f.)

Die IG Metall beantwortete die Repräsentationskrise mit einer Mainstreamingstrategie, sie integrierte Gruppenthemen in die allgemeinen Strukturen. Das sollte sowohl zentral erfolgen als auch lokal und im Betrieb (IG Metall 2016a: 1).

als die Erneuerung der Verfasstheit der IG Metall, um ihr Selbstverständnis, ihre Strukturen und ihre operative Ausrichtung.“

Die IG Metall sah sich der Repräsentationskrise nicht ausgeliefert, sondern verbuchte Erfolge bei deren Lösung: „Die IG Metall ist vielfältiger als ihr Ruf und wächst vor allem bei den für sie strategisch wichtigen Zielgruppen: bei Angestellten, bei Frauen und bei jungen Menschen und seit etwas über einem Jahr auch wieder bei Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Das heißt: sie gewinnt immer mehr Menschen für die IG Metall, die nicht über den klassischen Weg Ausbildung und Facharbeit in den Betrieb gekommen sind, insbesondere angehende Akademiker.“ (IG Metall 2016a: 1)

Insgesamt integrierte die IG Metall ab den 2000er Jahren verstärkt vormalige Personengruppenthemen in die Gesamtorganisation. Dazu gehörten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (früher: Frauenthema), Bildung (früher: Jugendthema) und Europa (früher Thema der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer).

Für die gesamte IG Metall lässt sich belegen, dass sie, um sich zu erneuern, den Blick von außen, von WissenschaftlerInnen und gesellschaftlichen Gruppen, suchte. Sie suchte den direkten Kontakt zu Mitgliedern und Nichtmitgliedern (z. B. indem sie sie befragte), anstatt sich auf die gewählten repräsentativen Strukturen zu verlassen (GB1999–2002: 55f.).

11.1.2. Mitgliedergruppen als Pluralisierungsstrategie auf der Ebene teilautonomer Strukturen

Die durch einen Gewerkschaftstag beschlossene Richtlinie „Arbeit mit Mitgliedergruppen“ (Richtlinie 2002) führte 2002 den Begriff „Mitgliedergruppe“ ein. Er bezeichnete eine Form von Gruppenrepräsentation, die sich von den bisher und weiterhin bestehenden Personengruppen unterschied. Nicht zufällig enthielt er den Wortteil „Mitglieder“ – schließlich zielte die IG Metall in dieser Zeit vorrangig auf Mitgliedergewinnung³. Der Weiterbestand der Personengruppen Angestellte, Ausländische Arbeitnehmer, Frauen und Jugend in ihrer alten Form wurde in der Präambel der Richtlinie verankert.

Die Arbeit mit Mitgliedergruppen sollte dazu beizutragen, „im Rahmen der Handlungsfelder der IG Metall eine auf die unterschiedlichen Mitglieder- und Beschäftigungsgruppen ausdifferenzierte Politik zu ermöglichen. Sie soll zu Mitgliederbindung und -Werbung beitragen.“ (Richtlinie 2002: Präambel) Vom Arbeitsprozess Ausgeschlossene sollten integriert und Aktive aus Kleinbetrieben besonders unterstützt werden. In den Mitgliedergruppenstrukturen sollten die die Gruppe betreffenden Felder beobachtet und Forderungen entwickelt werden (Richtlinie 2002: Präambel).

Das Neue an den Mitgliedergruppen war, dass nicht nur für einige wenige vordefinierte soziale Gruppen eine Repräsentation geschaffen wurde. Stattdessen ließ die Richtlinie offen, welche Gruppen repräsentiert werden sollten⁴. „Neben den bisherigen Personengruppen (...) können weitere Differenzierungen innerhalb, zwischen und außerhalb der bisherigen Personengruppen erfolgen, z. B. Beschäftigte im Konstruktionsbereich oder junge Frauen im Verwaltungsbereich, Senioren, Erwerbslose. Weiterhin können branchenbezogen und/oder nach Tätigkeiten Mitgliedergruppen zusammengestellt werden, z. B. Beschäftigte im Maschinenbau, der Elektrotechnik, der Informationstechnologie, Montagetarbeiter, Außendienstmitarbeiter.“ (Richtlinie 2002: Präambel) Damit war vieles denkbar. U. a. hätten die Mitgliedergruppen das Problem lösen können, dass es bisher keine Repräsentation für junge migrantische Frauen gab – diese konnten ab 2002

³Der vorher diskutierte Begriff „Zielgruppe“ ließ sich nicht durchsetzen. Er wurde zu sehr mit Werbung assoziiert.

⁴Zu den Vor- und Nachteilen eines solchen Vorgehens vgl. Abschnitt 2.4

ihre eigene Mitgliedergruppe gründen. Die Richtlinie ermöglichte intersektional verschränkte Gruppen und überwand die störende Isolation der einzelnen sozialen Gruppen. Spezifische Unterdrückungserfahrungen von Menschen mit sich überschneidender Gruppenzugehörigkeit konnten nun abgebildet werden.

Für die Arbeit in Mitgliedergruppen waren verschiedene Arbeitsformen vorgesehen. Genannt wurden: Ausschuss, Arbeitskreis, Kampagne/Aktion/Veranstaltung, Treffen, Projekt und Netzwerk ([Richtlinie 2002](#): 1. 2). Die Mitgliedergruppen durften zwar Strukturen auf allen Ebenen der IG Metall bilden, gedacht waren sie jedoch mit einem betrieblichen Schwerpunkt ([Richtlinie 2002](#): Präambel).

Interessant mit Hinblick auf das Spannungsfeld zwischen Autonomie und Integration ist, in welchem Verhältnis die Mitgliedergruppen zum IG Metall-Mainstream konstruiert waren. Zusammengefasst lag die Macht und Entscheidungskompetenz allein bei den Mainstreamgremien, die Möglichkeiten der Mitgliedergruppen hingen stark vom Wohlwollen dieser Gremien ab. Laut Richtlinie dienten die Mitgliedergruppen dazu, „die Ortsvorstände, Bezirksleitungen und den Vorstand in allen spezifischen Fragen der einzelnen Mitgliedergruppen zu beraten und zu unterstützen.“ ([Richtlinie 2002](#): 1. 1) Weiter hieß es: „Anträge, Stellungnahmen und Verlautbarungen aus den überbetrieblichen Arbeitsstrukturen haben empfehlenden Charakter. Sie sind zur Beschlussfassung je nach Zuständigkeit dem Ortsvorstand, Bezirksleitung oder dem Vorstand zu unterbreiten.“ ([Richtlinie 2002](#): 1. 6) Die Entscheidungsorgane sollten koordinieren, für Rahmenbedingungen, Ressourcen und „eine wirksame Integration der Arbeitsergebnisse in die Organisation“ sorgen ([Richtlinie 2002](#): 1. 3, 1. 7). Hauptamtliche waren Teil der Arbeitsstrukturen und für ihre Einbindung in die Gesamtorganisation zuständig ([Richtlinie 2002](#): 3.2, 3.4, 4.1).

Wie konnten Interessierte eine Mitgliedergruppe einrichten? Auf Orts- und Bezirksebene konnten sie erzwingen, dass eine Mitgliedergruppe eingerichtet wurde. Die Hürden waren jedoch hoch und es war umständlich. Die Wahl eines Ausschusses auf der Ortsebene setzte voraus (nach [Richtlinie 2002](#): 2. 1):

- 5 % der Mitglieder vor Ort mussten dieser Mitgliedergruppe angehören.⁵
- Eine Wahlbeteiligung von mindestens 3 % oder 100 wahlberechtigten Mitgliedern musste sichergestellt sein.⁶
- Sieben Mitglieder aus drei Betrieben mussten die Bildung des Ausschusses beantragen.

Ein Arbeitskreis konnte auch ohne Wahl gebildet werden. Voraussetzungen hierzu ([Richtlinie 2002](#): 2. 2):

- Die Wahl eines Ausschusses war nicht möglich.
- 5 % der Mitglieder vor Ort mussten der Mitgliedergruppe angehören.
- Es musste sichergestellt sein, dass im Arbeitskreis VertreterInnen aus mindestens sieben Betrieben mit Betriebsrat einer Verwaltungsstelle mitarbeiten.

Der Ortsvorstand konnte die Bildung einer Mitgliedergruppe in vielerlei Weise behindern oder befördern. Er konnte freiwillig einen Arbeitskreis einrichten, obwohl die Voraussetzungen nicht

⁵Unklar bleibt, wie das festgestellt werden sollte, wenn das Zugehörigkeitskriterium nicht in der Mitgliederdatenbank erfasst war, wie z. B. sexuelle Orientierung.

⁶Es bleibt unklar, wer die Wahlbeteiligung wie sicherstellen musste.

erfüllt waren, oder „von den in Frage kommenden Mitgliedern einen Sprecher bzw. eine Sprecherin benennen“ (Richtlinie 2002; 2. 2 bzw. 2. 4). „Für Arbeitskreise im außerbetrieblichen Bereich legt der Ortsvorstand die Mindestbeteiligung fest.“ (Richtlinie 2002; 2. 2) In einem Bezirk musste ein Ausschuss gebildet werden, wenn „ein Viertel der Verwaltungsstellen im Bezirk sich daran beteiligen.“ (Richtlinie 2002; 3. 1) Auf der Vorstandsebene bildete der Vorstand Arbeitsstrukturen (Richtlinie 2002; 4. 1). Falls ein Ausschuss entstand, war ein geschäftsführendes Vorstandsmitglied AusschussvorsitzendeR oder es benannte eine Vertretung (Richtlinie 2002; 4. 3). Bundesweite Konferenzen kontrollierte der Vorstand (Richtlinie 2002; 5).

Die veränderte Arbeitsweise wurde kritisiert: „Die ‚Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen‘ vom 18. Juni 2002 hat den veränderten Rahmen für die Arbeit mit Mitgliedergruppen neu definiert. (...) Verbindlich zu wählende Ausschüsse und Arbeitskreise werden nicht mehr benannt, lediglich auf Ebene des Vorstandes wird ein Frauen-, Angestellten-, Jugend- und Migrationsausschuss genannt. Der Eindruck besteht, dass seitdem die verbindliche Personengruppenarbeit flächendeckend zurückgegangen ist und nur unzureichend durch neue Arbeitskreis- und Projektarbeit ersetzt wurden [sic!]. Die kontinuierliche ehrenamtliche Mitarbeit in der IG Metall wird durch diesen Trend ebenso gefährdet wie die politische und emotionale Bindung an die Gewerkschaft als demokratische Selbstorganisation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.“ (GT2015; Antrag 3.041 zu Entschließung 3). So pauschal, wie die Kritik formuliert war, hält sie einem Faktencheck nicht durchgehend stand. So gab es weiterhin in allen Geschäftsstellen gewählte Jugendausschüsse (IG Metall 2016a). Dass die Kritik zum Gewerkschaftstag durchdrang und der Antrag dort als Material an den Vorstand angenommen wurde, zeigt jedoch, dass sie einen wahren Kern hatte.

Es lässt sich resümieren, dass mit den Mitgliedergruppen zwei gravierende Probleme der Personengruppen gelöst wurden: Zum einen konnten Kriterien der Gruppenzugehörigkeit „von unten“ definiert werden, und zum anderen konnten flexibel Gruppen gebildet werden, wo ein Bedürfnis danach entstand. Durch die Kombination von Unterdrückungsachsen konnten spezifische Problemlagen besser und differenzierter abgebildet werden, denn die Anzahl der Mitgliedergruppen war unbegrenzt. Diese Verbesserungen wurden mit erheblichen Verlusten an verbindlichen Rechten und Autonomie erkaufte. Aus einer Mitgliedergruppe heraus Gegenpositionen zum Mainstreaming zu entwickeln, scheint kaum möglich. Also beinhaltete nicht nur das Mainstreaming eine Tendenz zu verstärkter Integration von Gruppenthemen, sondern auch die Mitgliedergruppen zielten auf Integration.

11.1.3. Mainstreaming als Integrationsstrategie auf der Prozessebene

Ich verwende den Begriff des Mainstreamings, um eine spezifische Form der Integration von Gruppenthemen in die Gesamtorganisation IG Metall zu beschreiben. Davon unterscheide ich z. B. Integrationsstrategien, die darauf abzielen, teilautonome Gruppenstrukturen stärker zu kontrollieren. Mainstreaming macht ein Thema zur Chefsache. Nicht alle Phänomene, die ich als Mainstreaming fasse, wurden in der IG Metall so genannt. Ein Begriff, der oft verwendet wurde, war der der „Querschnittsaufgabe“. Dieser Begriff betonte, dass etwas in allen Bereichen der Organisation getan werden sollte. Das implizierte, dass diejenigen Organe die Verantwortung und Kontrolle hatten, die für diesen Bereich zuständig waren. Der Begriff war ein Gegenbegriff dazu, die Verantwortung für ein Gruppenthema in einer teilautonomen Gruppenstruktur zu konzentrieren. Nicht nur bezüglich Frauenthemen fand Mainstreaming statt – hier wurde der

Begriff in der Form Gender-Mainstreaming explizit genutzt –, ähnliche Muster fanden sich auch bei Jugendlichen und (als Forderung) bei ImmigrantInnen.

Gender-Mainstreaming Gender-Mainstreaming wurde populär, nachdem es in den 1980er Jahren auf internationaler Ebene für Entwicklungshilfe eingefordert und in den 1990er Jahren von einigen Regierungen eingeführt worden war (Stiegler 2010: 933). Es verbreitete sich nicht bottom-up, sondern von der globalen Ebene über die EU bis in einzelne Organisationen wie Gewerkschaften hinein.⁷

Häufig wird die Gender-Mainstreaming-Definition des Europarats von 1998 zitiert: „GM besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (Europarat: 1998, zit. nach Stiegler 2010: 933).

Stiegler (2016: 243f.) analysierte GM als „ein konzeptionelles Instrument zur Veränderung von Entscheidungsprozessen“ in Organisationen. Es greift also – um mit Luhmann zu sprechen – in die Entscheidungsprämissen einer Organisation ein. Laut Stiegler (2010: 934) werden die neuen Entscheidungsregeln von oben nach unten (top-down) implementiert. GM sei ein Verfahren; das Ziel müsse die jeweilige Organisation spezifisch definieren. Laut Stiegler (2010: 936) setzt das Konzept des Gender-Mainstreamings voraus, dass die Machtfrage schon entschieden ist. Stiegler (2016: 248) betonte, dass es voraussetzungsvoll ist, GM zu implementieren. So müsse die Organisationsspitze die finanziellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen bereitstellen.

Laut Stiegler (2010: 933) erntete GM viel Kritik.⁸ Es könne Stereotypisierung und Homogenisierung befördern. Angelika Wetterer kritisierte GM prominent als „Rhetorische Modernisierung“. Stiegler (2010: 936) fasste die Argumentation von Wetterer folgendermaßen zusammen: „Dadurch, dass in der Sprache der Verwaltungsreform über Geschlechterverhältnisse geredet werde, seien frauenpolitische Zielsetzungen kaum noch in ihrem transformatorischen und Paradigmen wechselnden Charakter denkbar. Gender werde mit Effizienz und Wirtschaftlichkeit als Kriterien bürokratischer Entscheidungen verbunden und gleichgestellt (...).“ Außerdem werde behauptet, GM blende die Machtfrage aus und setze stattdessen auf Sensibilisierung, Beratung und Training (vgl. Weinbach 2001; interpretiert durch Stiegler 2016: 269).

In welches Verhältnis wird GM zu anderen geschlechterpolitischen Institutionen und Maßnahmen gestellt? Im Idealfall ergänzt GM bereits vorhandene erfolgreiche Konzepte. Es besteht allerdings die Gefahr, dass GM genutzt bzw. missbraucht wird, um sich ihrer zu entledigen (vgl. Stiegler 2016: 269).⁹

Nach Auffassung von Stiegler (2016: 256) eignet sich GM für Gewerkschaften. Laut der Gewerkschaftsforscherin Koch-Baumgarten (2002: 143) griffen seit Mitte der 1990er Jahre Gewerkschaftsfrauen die Konzepte des Gender-Mainstreamings auf – beeinflusst durch die Neue Frauenbewegung, GeschlechterforscherInnen und die EU. Meine Quellen bestätigen das für die IG Metall nicht; sie bestätigen vielmehr die Aussage von Stiegler, GM werde top-down durchgesetzt. Der Begriff tauchte zwar schon im Geschäftsbericht zur Frauenkonferenz 1999 auf, aber von den

⁷Zur Entstehung von GM vgl. auch Stiegler (2016: 244–245).

⁸Ich gehe nur auf die feministische Kritik ein.

⁹Stiegler (2016: 262–268) analysierte – allerdings nicht bezogen auf Gewerkschaften – das Verhältnis von GM zu Antidiskriminierungspolitik, Frauenförderung und Diversity.

Delegierten einer Frauenkonferenz positiv aufgegriffen wurde GM erstmalig 2003 (F2003: A21). Bereits im Jahr zuvor, am 27. 5. 2002, hatte der Vorstand GM in der Frauen-Richtlinie verankert (Richtlinie 2002a: 2. Ziele). 2003 beschloss er das GM-Projekt der IG Metall (GT2003: 702). Die IG Metall, eine von Männern dominierte Organisation, führte also einen Prozess ein, der Geschlechterthemen in allen Entscheidungen mitdenken sollte. Das wertete diese Themen stark auf.

Jugendthemen wurden ähnlich in den Mainstream verschoben, allerdings wurde das nicht Mainstreaming genannt. Vielmehr dominierte die Formulierung „Jugendarbeit als Querschnittsaufgabe“ (z. B. J1995: A7, 2. Absatz). Die Debatte begann schon in der Phase des Veränderungsdrucks und wurde im OE-Projekt stark vorangetrieben. Das Mainstreaming in der Jugend nahm drei unterschiedliche Formen an: **Erstens** sollten jugendbezogene Tätigkeiten von FunktionärInnen aus Nicht-Jugendstrukturen übernommen werden. **Zweitens** wurden Themenbereiche innerhalb der Vorstandsverwaltung verschoben. **Drittens** sollte bei allen Entscheidungen der IG Metall geprüft werden, wie sie sich auf Jugendliche auswirken.¹⁰

Auch die ImmigrantInnen in der IG Metall befassten sich mit dem Konzept des Mainstreamings (vgl. Unterkapitel 11.4). Sie nutzten den Mainstreaming-Begriff jedoch nicht.¹¹

Mainstreaming in der Formulierung „Querschnittsaufgaben“ war ein wichtiges Thema im OE-Projekt, in dem Querschnittsaufgaben identifiziert und von Kernaufgaben abgegrenzt wurden. Die Thematik ging weit über die von mir untersuchten Gruppen hinaus, z. B. wurde auch Angestelltenarbeit als Querschnittsaufgabe gesehen. Damit war das OE-Projekt die Vorgeschichte des Mainstreamings, in dessen Zuge (hier beispielhaft für Frauen) eingefordert wurde: „Personengruppenarbeit, insbesondere Frauenarbeit, beschränkt sich nicht nur auf einen Ausschnitt von Themen, sie ist Kernaufgabe der IG Metall. Sichtweisen und Interessen von Frauen sind in alle Handlungsfelder zu integrieren.“ (GT1998: Antrag 121)¹²

11.1.4. Strategische Zielgruppen („Projekt 2009“)

Im Februar 2009 setzte der Vorstand der IG Metall das „Projekt 2009“ auf, das ähnlich aufgebaut war wie das „Projekt OrganisationsEntwicklung“ und ähnliche Ziele verfolgte, nämlich die Organisationsstrukturen zu effektivieren, um Mitglieder zu gewinnen. Auch dieses Projekt konstatierte die Repräsentationskrise der IG Metall bei bestimmten wichtiger werdenden Beschäftigtengruppen; genannt wurden „Jüngere, Frauen, Hochqualifizierte“ (GB2007–2010: 157). Insgesamt wurde geschlussfolgert, die IG Metall solle näher an ihre Mitglieder rücken; die Erschließung schlecht organisierter Bereiche wurde wichtiger und die Verwaltungsstellen wurden gestärkt (GB2007–2010: 157ff.).

Die bisher unterrepräsentierten Gruppen wurden als strategische Zielgruppen erkannt und mit professionellen Mitteln umworben. Folgerichtig fasste die IG Metall in ihrer Vorstandsverwaltung „Mitgliederarbeit, Personengruppen- und Zielgruppenarbeit“ im Funktionsbereich „Mitglieder und Kampagnen“ zusammen (GB2007–2010: 161f.) und bildete ein „Team strategische Personen- und Zielgruppen“, das die Ressorts „junge IG Metall“, „Angestellte und IT“, „Frauen- und Gleichstellungspolitik“ und „Migration“ bündelte.¹³ Die IG Metall-Führung sah das posi-

¹⁰Das Mainstreaming in der Jugend beleuchte ich ausführlicher in Abschnitt 11.3.1

¹¹Dahingegen kann ich für ver.di belegen, dass ein „Migrations-Mainstreaming“ gefordert wurde, ähnlich dem Gender-Mainstreaming, auf das explizit Bezug genommen wurde (Terkessidis 2010: 3).

¹²Dieses Zitat zeigt, dass die Frauen Frauenthemen sogar als Kernaufgabe definieren wollten.

¹³Vgl. auch den Geschäftsbericht in F2011: 15f..

tiv: „Die Personengruppenarbeit wird durch eine enge Verzahnung mit der Mitglieder- und Kampagnenarbeit gestärkt“ (GB2007–2010: 162). Andere kritisierten das Konzept und fragten, wer z. B. darüber entscheiden sollte, wie eine Kampagne ausgestaltet wird. Insbesondere wurde befürchtet, dass externe Marketing-Profis zu viel Einfluss bekommen, wie die folgenden Redebeiträge von Delegierten zeigen. Eine Delegierte (J2007: 94): „In einem früheren Redebeitrag wurde erwähnt, Marketing-Spezialisten seien diejenigen, die diese Berufsschularbeit durchführen. (Anhaltende Unruhe) Eine IG Metall-Mitglied[schaft] kann man nicht wie Turnschuhe verkaufen“. Eine andere Delegierte: „Wieso soll ich mir Externe hereinholen, wenn wir es selber können? Wir können es doch nur besser machen, denn bei uns kommt es vom Herzen, bei den Externen nicht. (Beifall) Heute machen sie, die Externen, eine Aktion für uns, morgen wettern sie in der berühmten Zeitung mit den paar Buchstaben wieder gegen uns. Das sollten wir uns kräftig überlegen (Beifall)“ (J2007: 60). Außerdem wurde befürchtet, dass die Gruppenrepräsentation durch verminderte Ressourcen geschwächt würde. Dabei ging es v.a. um Stellen: „Ich höre jedes Mal: Die Jugend ist wichtig. Wir bringen jedes zweite Mitglied. Aber wenn wir unsere örtlichen Strukturen anschauen, wie die Jugendsekretäre verschwinden, frage ich mich wirklich, ob Jugendarbeit tatsächlich so wichtig ist. (Bravo-Rufe/länger anhaltendes rhythmisches Klatschen)“ (J2007: 74). In der Vorstandsverwaltung wurden in dieser Phase 125 Stellen abgebaut (GB2007–2010: 162).

Im Rahmen des Projekts „OrganisationsEntwicklung“ hatten sich die Personengruppen noch erfolgreich gegen den Begriff der Zielgruppe gewehrt. In den 2000er und 2010er Jahren wurde der Zielgruppenbegriff stark mit Ansprachekonzepten assoziiert (z. B. F2011: 108), was dazu passt, dass Mitgliederwerbung in den Fokus rückte. In den Personengruppen Frauen und Jugend bezogen sich jetzt viele positiv auf den Begriff. Genau analysiert werden muss, was damit gemeint war, was ich detailliert in den Abschnitten zu den jeweiligen Gruppen tue. So viel vorab: Gemeint waren z. T. die sozialen Gruppen hinter den Personengruppen, also die Zielgruppe Jugend oder Zielgruppe Frauen, noch viel öfter aber differenziertere Zielgruppen (z. B. junge Frauen oder junge ArbeitnehmerInnen zwischen 27 und 35 Jahren). Ehrenamtliche nutzten den Zielgruppenbegriff, um eine Pluralisierung der Gruppenrepräsentation voranzutreiben.¹⁴

Trotz dieser Veränderungen blieben die Antragsrechte der Personengruppen in den Gremien der IG Metall bestehen (GB2007–2010: 162). Die Personengruppen schafften es also wieder, ihre formalen Rechte zu verteidigen. Fraglich ist, ob ihr realer Einfluss ebenfalls gleich blieb.

11.2. Erfolgreiche Frauenpolitik & Gender-Mainstreaming

Während sich die Repräsentation der Frauen in den letzten beiden Kapiteln vorrangig über die Personengruppe Frauen realisierte, wurden in den 2000er und 2010er Jahren weitere Elemente der Gruppenrepräsentation etabliert, in erster Linie das Mainstreaming. Auch drangen mehr Frauen in Machtpositionen in Haupt- und Ehrenamt vor. Daneben bestand die Personengruppe Frauen weiter.

Die absolute Anzahl der weiblichen IG Metall-Mitglieder sank bis 2011, stieg danach an und ähnelte damit der Gesamtanzahl der Mitglieder, die bis 2010 sank und danach stieg. Interessant

¹⁴Ähnlich inkohärent benutzte die Führungsebene der IG Metall den Begriff. Helga Schwitzer, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall, zählte als Zielgruppen die alten Personengruppen auf, und das „Team strategische Personen- und Zielgruppen“ bildete genau diese ab (F2011: 15f.). Gleichzeitig wurden Projekte für enger geschnittene Zielgruppen vorangetrieben.

ist, wie sich der Frauenanteil an der Mitgliedschaft entwickelte: Auch er sank zunächst und stieg dann (das Blatt wendete sich 2012).¹⁵ Der Niedergang der IG Metall korrelierte mit sinkenden Frauenanteilen, der Aufschwung mit steigenden Frauenanteilen – die IG Metall wurde wieder erfolgreich, als sie weiblicher wurde. Das stützt die These, dass die Repräsentationslücke bei Frauen zu einem echten Problem für die IG Metall geworden war und die Krise nur durch eine Politik für Frauen gelöst werden konnte. Die Zahlen deuten zudem darauf hin, dass in den 2000er und frühen 2010 Jahren fortschrittliche Maßnahmen zu wirken begannen.

Mit den 2002 in Kraft getretenen neuen Richtlinien wurde die Frauenarbeit zwiespalten in Gender-Mainstreaming und Quote einerseits und Frauenförderung in Form von Mitgliedergruppen andererseits (Richtlinie 2002a: 1.6). Ersteres analysiere ich als Integrationsstrategie, letzteres als Autonomie- und Pluralisierungsstrategie.

11.2.1. Gender-Mainstreaming in der IG Metall

In der IG Metall trieben die Gewerkschaftsfrauen Gender-Mainstreaming zwar – wie Koch-Baumgarten behauptet hat – als strategisches Projekt voran. Im Geschäftsbericht der Frauenkonferenz 1999 wurde das schon explizit vertreten. Ein Positionspapier des Frauenausschusses von 1998 bereitete die Intervention inhaltlich vor, allerdings noch ohne den Begriff des GM zu nutzen (F1999-GB: 46–51). Ebenso wurde der Begriff auf der Frauenkonferenz 1999 noch vermieden, obwohl inhaltlich GM beschlossen wurde.¹⁶ Die Adaption von GM kam also nicht „von unten“, sondern von SpitzenfunktionärInnen aus der Abteilung Frauen bzw. dem Frauenausschuss beim Vorstand. Erst auf der Frauenkonferenz 2003 bezogen sich die Delegierten positiv auf GM (F2003: A21, A22).¹⁷ Zu diesem Zeitpunkt war GM bereits in der Frauenrichtlinie (Richtlinie 2002a: 2. Ziele) verankert, in der es hieß: „Die IG Metall verpflichtet sich, Gender-Mainstreaming als ein Prinzip zu nutzen. Dadurch sollen die Planungs- und Entscheidungsprozesse in der IG Metall unter geschlechtsspezifischen Aspekten wirksam beeinflusst und so verändert werden.“

Zudem war 2002 ein GM-Projekt konzipiert worden, das Anfang 2003 vom IG Metall-Vorstand beschlossen wurde und im April 2003 begann (IG Metall 2003a: 3, 8; GT2003: 702). Dieses Projekt war auf drei Jahre angelegt und wurde dann bis 2007 verlängert (Banos und Gröbel 2008: 122). „Die Zusammensetzung der Projektleitung – ein geschlechtergemischtes Tandem aus dem Personalleiter und der damaligen Verantwortlichen für die politische Planung der IG Metall – machte neben der Top-down-Ansiedlung des Projektes zugleich die doppelte Ausrichtung nach innen (Personal- und Organisationspolitik) wie auch nach außen (von der Tarifpolitik bis zur gewerkschaftlichen Bildungspolitik) deutlich“ (Banos und Gröbel 2008: 122).¹⁸ Teil des GM-Projekts waren Genderberichte, in denen systematisch Zahlen zur Frauenrepräsentation zusammengetragen wurden.

Als sich die Frauenkonferenz 2003 mit GM beschäftigte, war es also schon beschlossene Sa-

¹⁵Weibliche IG Metall-Mitglieder (Jahr): 524.112 (2000); 395.843 (2011); 406.893 (2017); Frauenanteil an der Mitgliedschaft der IG Metall (Jahr): 19,0 % (2000); 17,6 % (2012); 18,0 % (2017).

¹⁶Die Formulierung lautete, die IG Metall müsse „die Sichtweisen und Interessen von Frauen in alle Handlungsfelder (Tarif-, Betriebs-, Wirtschafts-Struktur- [sic!] und Industriepolitik, Sozialpolitik und Gesellschaftspolitik) integrieren. Sie muß Instrumente entwickeln, um diese Integration sicherzustellen. Die Realisierung des Leitbildes der Gleichstellung von Frau und Mann und die damit verbundene Integration einer Geschlechterperspektive in alle gewerkschaftlichen Handlungsfelder ist eine ständige Aufgabe.“ (F1999: A27)

¹⁷Sie begrüßten GM, nachdem es schon eingeführt worden war, und versuchten, Pflöcke einzuschlagen, damit es nicht missbraucht werden konnte, um Frauenpolitik herunterzufahren. Insbesondere wurde in den Anträgen betont, dass die teilautonomen Frauenstrukturen erhalten werden müssten.

¹⁸Zu den Zielen vgl. IG Metall 2003a: 8.

che. Die Delegierten begrüßten „die eingeleiteten Schritte zur Verankerung der Zukunftsstrategie Gender Mainstreaming in die IG Metall“ (F2003: A21). Gleichzeitig beharrten sie auf ihrer Personengruppe: „Die Arbeit der autonomen Strukturen der Frauen- und Gleichstellungspolitik sind zur Erreichung der Geschlechterdemokratie eine unbedingt notwendige 2. Säule der Chancengleichheitspolitik“ (F2003: A21). Auch im Antrag 22 ging es um GM. Beide Anträge (A21 und A22) sahen GM als Vorstandsthema und nicht als eines der Personengruppe Frauen, die als zusätzlich und unabhängig davon gesehen wurde. Die Anträge forderten Ressourcen und Kontrollinstanzen, damit GM umgesetzt werden könne: finanzielle und personelle Ressourcen, Steuerkreis, Gender-BeauftragteR bzw. Gender-Team, Schulungen, Projekte sollten in der Arbeitsplanung festgelegt, für externe Beratung gesorgt werden (F2003: A21, A22). Auf der Frauenkonferenz 2011 wurde GM argumentativ genutzt, um Frauendiskriminierung in Tarifverträgen anzugehen (F2011: A02).

Wie wurde über das Verhältnis von GM und Frauenförderung gedacht? Der Geschäftsbericht der Frauenkonferenz 1999 dokumentierte einerseits ein Positionspapier des Frauenausschusses von 1998, in dem vertreten wurde, Gender-Mainstreaming und Frauenförderung gehörten zusammen: „Die Definition von Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe der Organisation und die Forderung nach eigenen Frauenstrukturen sowie einer verbindlichen Frauenquote widersprechen sich nicht. (...) Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe setzt Arbeits- und Beteiligungsstrukturen voraus, auf die sich Frauen verlassen können“ (F1999-GB: 58f.). Andererseits stellte er Frauenförderung und Gender-Mainstreaming gegenüber, wobei Frauenförderung negativ dargestellt wurde: als „Defizitansatz“ und „Maximalkatalog“ (im Gegensatz zum erfolgsorientierten GM) und als Top-down-Maßnahme, bei der nicht auf Voraussetzungen geachtet werde (F1999-GB: 50). Auf den Frauenkonferenzen dominierte die Ansicht, dass GM zwar eine gute Maßnahme sei, aber nicht ausreiche – es gebe ein „Mehr“ (vgl. Abschnitt 11.2.4).

GM wurde als etwas deutlich Anderes als die bis dato vorherrschende Frauenpolitik konstruiert. Es wurde machtvoll top-down durchgesetzt. Der 1. Genderbericht zitierte das Verständnis eines männlichen Bevollmächtigten, der GM hart gegen Frauenpolitik abgrenzte: „Manchmal bin ich etwas verwundert, was immer noch unter Gender Mainstreaming verstanden wird. Dann sagen wir, das ist keine Frauenpolitik im herkömmlichen Sinne, das ist Politik für Frauen und Männer, damit beide was davon haben“ (Erster Bevollmächtigter der IG Metall-Verwaltungsstelle Stralsund – zit. nach IG Metall 2003a: 8). Die Richtlinie Frauen- und Gleichstellungspolitik betonte: „Frauenförderung und Gender-Mainstreaming schließen sich nicht aus“ (Richtlinie 2002a: 2. Ziele).

Die IG Metall reduzierte GM schnell auf ein Controlling-Tool für Frauenanteile unter Ehren- und Hauptamtlichen. Im Geschäftsbericht 2011–2014 (GB2011–2014: 206f.) kam es nur noch in dem Zusammenhang vor, ob genug Hauptamtliche und Führungskräfte Frauen waren.

Die Hoffnungen darauf, dass Frauenthemen von der gesamten Organisation getragen würden, wurden teilweise herbe enttäuscht. So berichtete eine Delegierte (F2011: 54): „Wir haben irgendwann mal gesagt: Bräuchten wir nicht einen Frauenausschuss? Dann haben wir aber festgestellt, wir haben die Kapazitäten nicht. Darauf haben wir gesagt: Na gut, ist ja eigentlich eine Querschnittsaufgabe. Da sind wir jetzt bei der IG Metall und was da zurzeit diskutiert wird. Wenn wir immer an die Frauen denken, werden wir sie berücksichtigen – bei der richtigen Eingruppierung, bei der Qualifizierung. Nichts passiert. Beerdigung Erster Klasse. (Beifall)“. Sie vertrat, dass persönlich betroffen sein muss, wer Themen vorantreiben möchte.

Gleichzeitig bekamen tatsächlich in der IG Metall Themen einen höheren Stellenwert, die vorher als Frauenthemen galten. So wurde in der Tarifrunde 2018 ein Fokus darauf gelegt, erwerbsarbeitsfreie Zeit für Menschen mit Care-Aufgaben zu ermöglichen. Damit wurde Vereinbarkeit zum Tarifthema und drang in den „harten“ Kernbereich von IG Metall-Politik vor. Vorher hatten die Frauen gefordert, Vereinbarkeit als „strategisches Schlüsselziel“ bzw. „als Querschnittsaufgabe“ anzunehmen und zum Kampagnenthema von Frauen und Männern zu machen (F2011: A20f.; F2015: 154). Es finden sich zahlreiche Belege dafür, wie Vereinbarkeit mehr und mehr als Männerthema konstruiert wurde.

11.2.2. Gute Entwicklung der Frauenanteile in Gremien

Eine verbindliche Frauenquote wurde in der IG Metall 1999 eingeführt. Daraufhin stiegen in den 2000er und 2010er Jahren die Frauenanteile in den Gremien. Laut Genderbericht 2011 wurde die formale Quote sogar übererfüllt. Abbildung 11.1 zeigt den Frauenanteil an der Mitgliedschaft (= Mindestquote) und die Frauenanteile in verschiedenen Gremien. Zu den Tarifkommissionen führte der Bericht aus, dass die Quote zwar noch nicht überall erreicht sei, der Frauenanteil aber überall wachse (IG Metall 2011a: 13).

Die Quote war, wie diese Zahlen zeigen, eine echte Erfolgsgeschichte. Mit ihr gelang es, Frauen in den Gremien der IG Metall zu repräsentieren. Ob der erhöhte Frauenanteil in den Gremien deren Entscheidungen veränderte, lässt sich schwer belegen. Allerdings war das Problem für die Delegierten der Frauenkonferenzen noch nicht gelöst. Sie forderten, die Beteiligung von Frauen durch Mentoringprogramme und Führungskräftebildungen zu fördern (F2007: A24). Daran hatte auch nichts geändert, dass die Richtlinie Frauen- und Gleichstellungspolitik (Richtlinie 2002a) ab 2002 Wahlvorbereitungen für eine ausreichende Frauenpräsenz in den einzelnen Gremien und Wahlverfahren vorsah.

Quotendebatten blieben den Frauenkonferenzen auch nach 1999 erhalten, wobei sich der Fokus von den ehrenamtlichen Gremien der IG Metall auf andere Bereiche verschob (F2011: z. B. zu Quoten in Aufsichtsräten). Mehr weibliche Hauptamtliche wurden ebenfalls weiterhin gefordert (z. B. F2007: A27). Die Quote wurde also als wirksames Instrument erkannt und sollte auf andere Bereiche ausgeweitet werden.

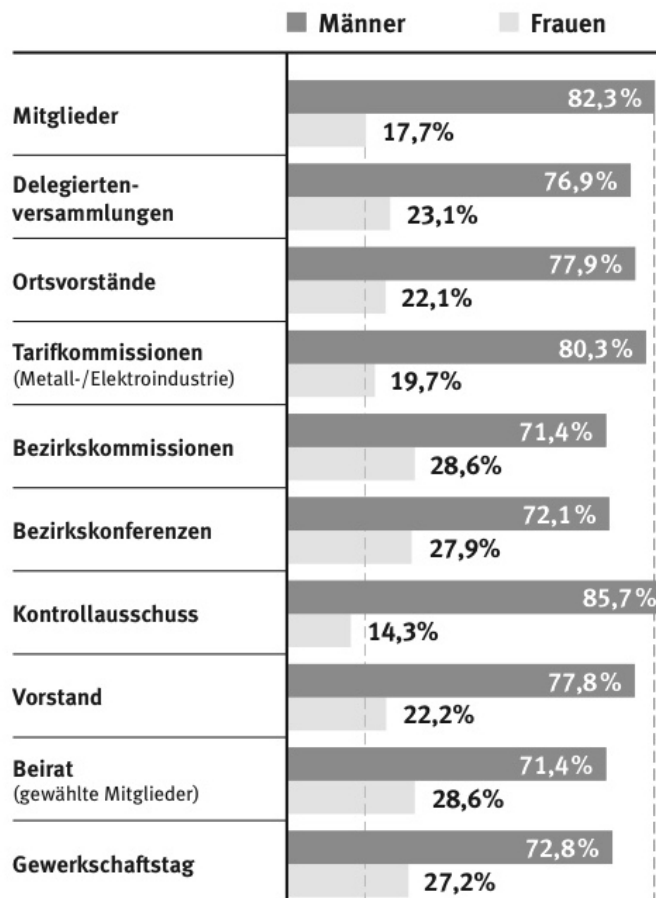
11.2.3. Frauen als Zielgruppe(n)

Wie bereits konstatiert, reagierte die IG Metall in den 2000er und 2010er Jahren auf Repräsentationsprobleme bezüglich bestimmter Gruppen mit besonderen Ansprachestrategien und dem Begriff der „strategischen Zielgruppe“. Die Frauen nahmen den Zielgruppenbegriff positiv auf und verwendeten ihn, um ihre Repräsentation zu stärken. Sie lehnten den Zielgruppenbegriff nicht mehr ab, sondern belegten ihn positiv plural und teilweise intersektional. Sowohl die Gruppe der Frauen insgesamt wurde als Zielgruppe angesehen (jedoch eher selten so benannt), als auch Untergruppen.¹⁹

Auf den Frauenkonferenzen wurden Unterzielgruppen nach Alter differenziert, wobei vor allem junge Frauen oft genannt wurden, spezieller auch Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen oder junge Frauen, die einen Ausbildungsplatz suchten. Genannt wurden auch Frauen, die kurz vor dem Ausstieg aus dem Arbeitsleben standen, und Frauen mit Migrationshintergrund. Außer-

¹⁹Die Anträge (F2011: A16, A18) definierten Zielgruppen als Untergruppen zu Frauen.

Männer und Frauen in Gremien in der IG Metall Vergleich vor dem Hintergrund der Mitgliederzahlen



Stand: Delegiertenversammlungen, Ortsvorstände, Bezirkskommissionen, -konferenzen und Beirat Organisationswahlen 2008; Kontrollausschuss, Vorstand und Mitglieder Ende 2010; Tarifkommissionen und Delegierte Gewerkschaftstag 2011

Abbildung 11.1.: Frauenanteile in ausgewählten Gremien; Quelle und Darstellung: IG Metall (2011a: 12)

dem wurde nach der Stellung im Betrieb differenziert (gewerblich, Angestellte, kaufmännisch, Ingenieurin, technische Expertin, an- oder ungelernt, gut qualifiziert, Metallindustrie, Textilindustrie) und nach der Lebenssituation (z. B. Frau mit Kind).²⁰

Im Genderbericht 2011 wurde die Zielgruppenarbeit als Erfolg bewertet. Betont wurde das

²⁰Ich habe meine Quelldokumente mittels einer lexikalischen Suche nach dem Begriff der Zielgruppe durchsucht und autocodiert. Danach habe ich die Fundstellen daraufhin untersucht, welche Zielgruppen beschrieben wurden. Es folgt eine Aufzählung mit Quellenangabe. Frauen (F2011: 106; F2015: A29); junge Frauen (F2007: A24; F2011: A16, A18, Debatte S. 108); Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen (F2003: A27); junge Frauen, die einen Ausbildungsplatz suchen (F2011: 105); Frauen, die kurz vor dem Ausstieg aus dem Arbeitsleben stehen (F2011: A18, Debatte S. 105); ältere Frauen (F2011: 108); Frauen mit Migrationshintergrund (F2011: A16); Frauen im gewerblichen Bereich (F2007: A24); Frauen im Angestelltenbereich (F2007: A24); Frauen in kaufmännischen Berufen (F2011: A16); Ingenieurinnen und technische Expertinnen (F2011: A18, Debatte S. 105, 108); an- und ungelernete Frauen (F2011: A18, Debatte S. 108); Frauen in der Metallindustrie (F2011: 108); Frauen in der Textilindustrie (F2011: 108); Frauen in besonderen Lebenssituationen (F2011: A16); Frauen mit Kindern (F2011: A18).

Mitgliederwachstum und die Linderung der Repräsentationskrise: „Zielgruppenarbeit verbessert die Gender-Bilanz“ (IG Metall 2011a: 20). Erfolgreich sei man vor allem im Angestelltenbereich gewesen. Genannt wurden folgende Zahlen: „14,4 Prozent der IG-Metall-Mitglieder aus dem Azubi-Bereich sind weiblich (auch hier mit steigender Tendenz) und 15,3 Prozent aller studierenden Mitglieder. Von den in Leiharbeit beschäftigten Mitgliedern sind 13,3 Prozent Frauen. Bei den jugendlichen Mitgliedern beträgt der Frauenanteil 14,2 Prozent, bei den Mitgliedern mit ausländischer Staatsangehörigkeit 16,3 Prozent“ (IG Metall 2011a: 20). Die Argumentation, dass Zielgruppenarbeit die „Gender-Bilanz“ verbessert haben soll, überzeugt in der Pauschalität nicht: Das wäre dann der Fall, wenn bei allen Zielgruppen überdurchschnittlich viele Frauen beigetreten wären. 2011 (und die Jahre davor und danach) betrug der Frauenanteil an der IG Metall insgesamt aber gut 17 % (Deutscher Gewerkschaftsbund 2019). Das heißt, dass der Frauenanteil der IG Metall insgesamt nur durch die Angestelltenarbeit stieg, wohingegen er durch die Kampagnen in den anderen genannten Bereichen sank. Die Zahlen belegen, dass Frauen bei Auszubildenden, Studierenden, LeiharbeiterInnen, Jugendlichen und AusländerInnen unterrepräsentiert waren.²¹

11.2.4. Die Personengruppe Frauen behauptete sich

Obwohl viele der Frauenthemen (bzw. die Zuständigkeit dafür) in den Mainstream integriert wurden, wurde die Personengruppe Frauen nicht überflüssig. Sie bestand weiter – mit engagierten Frauen, Antragsrechten und Beschlusskonferenzen - und baute ihren Einfluss auf den Mainstream aus.

In den 2000er Jahren prägten vor allem nicht-gruppenspezifische Themen die Frauenkonferenzen: 2003 dominierte die Auseinandersetzung mit dem Sozialkahltschlag unter der rot-grünen Regierung, 2007 das Entgeltrahmenabkommen ERA – eine einschneidende Änderung im Tarifwerk der Metall- und Elektroindustrie. 2011/2012 änderte sich die Thematik. Die Frauenkonferenz 2011 debattierte über die Neuausrichtung der IG Metall-Frauenarbeit. Der Mainstream (auf der Konferenz verkörpert durch Detlef Wetzels, damals 2. Vorsitzender der IG Metall) gab die Repräsentationskrise zu, und es ging nicht mehr darum ob, sondern welche Verbesserungen nötig waren. In der Folge wurde beschlossen, die Frauenarbeit auf drei Schwerpunktthemen zu fokussieren, sie stärker an Betrieben zu orientieren und gezielt Unterzielgruppen anzusprechen.²² Die Frauenarbeit wurde so ausgerichtet, wie es damals in der IG Metall gewollt war, und das führte zu mehr weiblichen Mitgliedern und stärkte den Einfluss der Frauen in der IG Metall. Anfang 2012 beschloss der Frauenausschuss beim Vorstand ein Arbeitsprogramm, mit dem die Frauenarbeit bundesweit auf die drei Schwerpunkte (1) „Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“, (2) „Entgeltgerechtigkeit“ - einem modernisierten Klassiker der Gewerkschaftsfrauen - und (3) „Gerechte Teilhabe“ ausgerichtet wurde (F2015: Geschäftsbericht, S. 15, 58ff.; GB2011–2014: 228).²³

Am interessantesten bei der Untersuchung des Einflusses der Frauen auf den IG Metall-Mainstream ist das Thema Vereinbarkeit. Es öffnete die Tür für Mainstreaming und eine Geschlechterpolitik, die Männer berücksichtigte. Ab 2007 wurde Vereinbarkeit auf Frauenkonferenzen immer wieder als Männerthema thematisiert – besonders vorangetrieben von Mainstream-Vertretern, z. B.:

²¹Darüber, ob der Frauenanteil innerhalb der genannten Zielgruppen stieg und damit die Genderbilanzen innerhalb der Zielgruppen verbessert wurden, gibt der Genderbericht keine Auskunft.

²²Siehe GB2011–2014: 228, ähnlich: F2015: Geschäftsbericht, S. 38.

²³Anstatt „Gerechte Teilhabe“ hieß es teilweise „Gerechte Teilhabe/Berufliche Entwicklungsperspektiven“ oder „Chancengleichheit in der Arbeitswelt“ – eine sprachliche Schwierigkeit, die auf eine inhaltliche verweist.

„Gesetzliche, aber auch betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden für beide Geschlechter immer wichtiger. (...) Zweifellos: Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inklusive der wachsenden Zahl von Pflegebedürftigen — das sind nicht alleinige Themen von Frauen. (Beifall) Unbestreitbar, dass es auch Männer betrifft.“ (F2007: 34, Jürgen Peters, 1. Vorsitzender). 2011 behandelten das Mitglied des geschäftsführenden Vorstands Helga Schwitzer (F2011: 27) und vor allem der 2. Vorsitzende Detlef Wetzel (F2011: 59, 63; F2015: 144, 153) das Thema. 2015 hob Christiane Benner, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, die Bedeutung von Vereinbarkeit für Männer hervor: „Vereinbarkeit ist der Dreh- und Angelpunkt für die Freiheitsgrade von Männern und Frauen!“ (F2015: 24). Dieses Framing wurde auch von Delegierten vorgenommen. Eine Delegierte sah die Chance, „das Thema Vereinbarkeit aus der Frauenecke zu holen“ (F2007: 74).²⁴ Andere Delegierte kritisierten die Themensetzung. So sagte eine Delegierte, Vereinbarkeit sei nicht das einzige Frauenthema und sie fände es „viel spannender, als IG Metall das Thema aufzugreifen, wie kriegen wir mehr Frauen in Stahlbuden“. Sie richtete sich an Wetzel (F2011: 64f.): „Es bleibt heute nicht genug Zeit, aber Du musst mitnehmen, dass dieses Thema Frauen in der IG Metall deutlich umfangreicher ist als Teilzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (Bravo-Rufe – Beifall) Ich würde nicht mal sagen, dass das der Schwerpunkt ist.“ Das Thema Vereinbarkeit mit dem Framing „Thema für beide Geschlechter“ wurde in den Beschlusslagen der IG Metall-Frauen verankert (F2007: A1, A7; F2011: A20; F2015: A12, A13, A16).

Wie kam das Thema in den Mainstream? Detlef Wetzel, inzwischen 1. Vorsitzender, schilderte es so (F2015: 159f.):

„Es begab sich zu der Zeit, wo die IG Metall 2009 eine Beschäftigtenbefragung machte und wo fast alle in der IG Metall überrascht waren, dass das Thema Vereinbarkeit das viertwichtigste Thema war. Das war überwiegend in der IG Metall unbekannt. 2009. Das ist noch gar nicht so lange her. (...) 2008 oder 2009 auf einmal das viertwichtigste Thema. Sichere Arbeitsplätze, und so weiter, Unvereinbarkeit. Das hat einen riesigen Diskussionsdruck in der IG Metall ausgelöst. Nicht, dass es vorher nicht auch ein paar Hände voll gegeben hätte, die das schon so gesehen hätten. Aber als breites Thema in der IG Metall ist das erst 2009 platziert worden. Auch für mich war das damals ein Phänomen. Viertwichtigstes Thema. Seit dieser Zeit ist dieses Thema mit Macht nach vorne gekommen. Wir müssen dieses Thema breit verankern, in der IG Metall und am Gewerkschaftstag das diskutieren, sozusagen eine klare Positionierung, eine klare Priorisierung finden zu diesem Thema Vereinbarkeit und Arbeitszeitpolitik.“²⁵

Ähnlich wie im Jugendbereich wurde mit einer Befragung eine wissenschaftliche Methode herangezogen, um eine neue Sicht auf alte Personengruppenthemata zu entwickeln. Das scheint einfacher funktioniert zu haben, als die jahrelang vorgetragenen Argumente der Personengruppe zur Kenntnis zu nehmen. Den Rückenwind aus der Befragung nutzten die IG Metall-Frauen jedenfalls argumentativ (F2011: A20). Sie verbanden das Thema Vereinbarkeit mit ihrem lang und intensiv

²⁴ Ähnlich: F2011: 104; F2015: 154f..

²⁵ Auf einer Frauenkonferenz zu sagen, dass es „vorher nicht auch ein paar Hände voll gegeben hätte, die das schon so gesehen hätten“, ist bemerkenswert. Schließlich berieten Frauenkonferenzen schon in den 1960er und 1970er Jahren über Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung, auch wenn damals dafür das Wort „Doppelbelastung“ genutzt wurde (z. B. Redebeitrag einer Delegierten F1976: 52).

diskutierten Thema Arbeitszeit²⁶ und forderten, eine Kampagne „Balance Beruf und Privatleben“ mit dem Thema Arbeitszeit als integralem Bestandteil durchzuführen (F2011: A20).

Die kampagnenförmige Bearbeitung des Themas Vereinbarkeit entsprach dem Zeitgeist in der IG Metall. Vereinbarkeit wurde eng mit der Kampagne „Arbeit sicher und fair“ verzahnt (F2015: Geschäftsbericht, S. 67). Ebenfalls typisch war Ansprachematerial zur Mitgliederwerbung für verschiedene Zielgruppen. Beispielsweise sollte eine Mappe „für die Ansprache von werdenden Müttern und Vätern“ erarbeitet werden (F2015: Geschäftsbericht, S. 67). Die Frauen achteten darauf, dass das Frauenbild nicht verengt wurde: „Der Vorstand wird beauftragt dafür Sorge zu tragen, dass in den Materialien der IG Metall Frauen nicht ausschließlich als Mütter betrachtet werden und dass ihnen nicht allein die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugeschrieben wird.“ (F2007: A28) Das Thema Vereinbarkeit wurde auf allen Ebenen bedient: bei der individuellen Ansprache im Betrieb, tarifpolitisch und mit einem gesellschaftspolitischen Fokus. Im Ergebnis verschob sich nicht nur der Diskurs, sondern der Tarifabschluss von 2018 verbesserte faktisch die Vereinbarkeit für die Beschäftigten im Tarifbereich Metall und Elektro.

Der Schwerpunkt „Gerechte Teilhabe“ war zweigeteilt. Er sollte sowohl „Prekäre Beschäftigung“, als auch „Lebensverlaufsperspektive – Frauen in Fach- und Führungspositionen“ beinhalten (F2015-GB: 61), was Frauen entlang der Klassenachse differenzierte. Als prekäre Arbeitsformen thematisierten die IG Metall-Frauen v. a. Minijobs und unfreiwillige Teilzeit (F2015-GB: 61). Sie analysierten, wo sich diese Art von Jobs im Organisationsgebiet der IG Metall häuften.²⁷ Die vorgesehene Herangehensweise entsprach dem Standardprozedere: Sensibilisieren, Überblick in den Betrieben verschaffen, konkrete Handlungsschritte, wie z. B. Eckpunkte für betriebliche Regelungen erarbeiten, Best-practice-Beispiele veröffentlichen oder tarifliche Regelungen zur Teilzeitarbeit vereinbaren, wie z. B. Rückkehrrecht in Vollzeit (F2015-GB: 62). Zusätzlich setzten sie beim Individuum an, indem „die betroffenen Beschäftigten über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche informiert und bei der Durchsetzung unterstützt werden“ sollten (F2015-GB: 62).

Auch im Themenfeld Karriere schlug der Geschäftsbericht konkrete Handlungsschritte vor. Zusätzlich wurden Mechanismen ins Spiel gebracht, die die Verbindlichkeit erhöhen sollten: „Zielvereinbarungen und/oder Quoten, die verbindlich vorgeben, in welchem Umfang und Zeitraum (gewerblich-technische) Ausbildungsplätze an Frauen vergeben, Einstellungen vorgenommen und Frauen in verschiedene Hierarchiestufen befördert werden“ und „Vereinbarung wirksamer Umsetzungskontrollen und entsprechende Sanktionsmöglichkeiten“ (F2015-GB: 63). In den Betrieben sollte das Thema über „betriebliche Kümmerer/Kümmerinnen“ verankert und für diese Unterstützungsstrukturen eingerichtet werden (F2015-GB: 64).

Zusammen mit den Inhalten änderte sich die Ausrichtung der Personengruppe. Nachdem in den 1960er und 1970er Jahren noch die Fabrikarbeiterin als die IG Metall-Frau galt, orientierte sich die IG Metall in den 2000er und 2010er Jahren an Karrierefrauen. Frauen wurden als unausgeschöpftes Potenzial für Unternehmen dargestellt, was sich an den Mottos der Frauenkonferenzen ablesen lässt: „Frauenkompetenz. Die Zukunft braucht uns mehr denn je“ (2003), „Standortvorteil Gleichstellung!“ (2007)²⁸, „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzich-

²⁶Auf allen Frauenkonferenzen von 2003 bis 2015 gab es mehrere Anträge zum Thema Arbeitszeit.

²⁷„Nach den aktuellen statistischen Daten gibt es im Bereich der IG Metall allein in der Instandhaltung, Reparatur und im Handel von Kraftfahrzeugen über 114.000 MinijobberInnen. Ein weiteres Beispiel ist die Branche der Textilien Dienste mit einem Anteil von mehr als einem Drittel MinijobberInnen; hier vor allem in Betrieben ohne Tarifbindung.“ (F2015-GB: 62).

²⁸Leider lässt sich nicht nachvollziehen, wer die Konferenzmottos ausgesucht hat. Der Leitantrag (F2007: A1)

ten“ (2015).²⁹ Dazu passt, dass auf den Frauenkonferenzen keine frauenbewegte Schärfe mehr spürbar war. Obwohl die IG Metall mit Forderungen wie der nach einer gesetzlichen Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten (GB2011–2014: 229) nur die Interessen einer sehr kleinen Gruppe von Frauen – nämlich derer in den Top-Positionen von Unternehmen – ansprach, lässt sich bezweifeln, dass diese Frauen die wahre Zielgruppe von Broschüren wie „Frauen auf Erfolgskurs‘ mit Tipps und Informationen zu Karrieremöglichkeiten“ (GB2011–2014: 229) waren. Es sollte ein Schwerpunkt auf der „Ansprache und Werbung kaufmännischer Angestellter liegen“ (F2015: Geschäftsbericht, S. 61). Das wurde aus der Mitgliederanalyse 2011 abgeleitet (F2015-GB: 61). Die IG Metall reagierte damit auf Veränderungen in den Betrieben, sie analysierte (GB2007–2010: 197):

„Aufgrund des massiven Abbaus von Frauenarbeitsplätzen in sog. ‚un- und ange-
lernten‘ Bereichen haben wir in den letzten Jahren vor allem erwerbslose Frauen
und Migrantinnen als Mitglieder verloren. Im gewerblichen Bereich sind 20 Prozent
der Beschäftigten Frauen. Weitaus mehr weibliche Beschäftigte gibt es im Angestell-
tenbereich. Die Zahlen der letzten Jahre zeigen, dass wir weibliche kaufmännische
Angestellte als Mitglieder für die IG Metall gewinnen können. Außerordentlich hoch
sind die Zuwachsraten bei den weiblichen technischen Angestellten. Während der
Anteil der Angestellten unter den männlichen Mitgliedern seit Jahren bei gut 14
Prozent liegt, ist er bei den weiblichen Mitgliedern in den vergangenen zehn Jahren
von 29,7 auf 36,2 Prozent gestiegen.“

Insgesamt wollte die IG Metall Frauen differenziert ansprechen. In einem Antrag hieß es: „Die Mitgliederwerbung von weiblichen Beschäftigten kann nur mit zielgruppenentsprechender Ansprache erfolgreich sein. Unsere Frauenarbeit, will sie in Zukunft erfolgreich sein, hat dies zu berücksichtigen“ (F2011: A18). Das Bild von der Frau wechselte also nicht von dem einen zu einem anderen, sondern wurde ausdifferenziert. Bis heute finden sich in IG Metall-Veröffentlichungen oft Darstellungen von Frauen in Arbeiterinnenkleidung („Blaumann“).

Probleme von prekär Beschäftigten behielt die Personengruppe Frauen im Auge. Es wurde ein „Boom an Frauenbeschäftigung (...) bei den Teilzeitbeschäftigten und bei prekär Beschäftigten“ konstatiert (F2015: Geschäftsbericht, S. 60). Spezifische Ansprachematerialien waren zumindest in Planung (F2015: Geschäftsbericht, S. 62). Probleme gab es allerdings bei der Untergruppe der erwerbslosen Frauen: „Die gravierendsten Mitgliederrückgänge haben wir bei arbeitslosen MigrantInnen zu verzeichnen. (...) Während wir bei den betriebsangehörigen Frauen Mitgliederzuwachs zu verzeichnen haben, gehen die Bestandszahlen durch hohe Abgänge bei arbeitslosen Frauen nach unten.“ (F2015: Geschäftsbericht, S. 60)

Dieses Problem hing damit zusammen, dass die Frauenarbeit stärker auf Betriebe orientiert wurde. Nachdem die Ausrichtung der IG Metall-Frauenpolitik auf den Konferenzen 2003 und 2007 kein großes Thema war, wurde sie 2011 und 2015 wieder diskutiert.³⁰ Auf der Frauenkonferenz 2011 gab es eine Podiumsdiskussion „Frauen in der IG Metall“ und den Antragsblock

trug denselben Titel, aber die Inhalte passten nicht dazu. Gefordert wurde Geschlechterdemokratie und eine gerechte Gestaltung und Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit.

²⁹Das Motto 2011 passt nicht in diese Aufzählung, es lautete „Her mit dem ganzen Leben“.

³⁰Eine Ausnahme stellte der Antrag²⁵ der Frauenkonferenz 2007 dar. Er forderte, „eine breite Diskussion zur Überarbeitung des frauenpolitischen Programms zu initiieren und eine kritische Standortbestimmung unserer gewerkschaftlichen Frauenarbeit einzuleiten“ (F2007: A25). Der Antrag enthielt keine Details und lässt deshalb darauf schließen, dass es keine lebendige Diskussion gab.

„Zukünftige Schwerpunkte der Frauenarbeit der IG Metall“ mit vier Anträgen. Drei davon zielten darauf ab, die IG Metall-Frauenpolitik stärker betrieblich auszurichten, einer auf eine stärkere Zielgruppenorientierung. In der betrieblichen Orientierung zeigte sich wieder ein Repräsentationsdilemma: Gewerkschaften müssen einerseits die Belegschaften in den Betrieben repräsentieren, um sich gegenüber dem Kapital durchzusetzen. Andererseits reproduzieren sie mit dieser Ausrichtung die Diskriminierung, die die Unternehmen vornehmen, wenn z. B. verstärkt migranische Frauen in einem Rationalisierungsschub aus dem Arbeitsmarkt verdrängt werden.

Ein Element der (zentral gesteuerten) betrieblichen Frauenarbeit war der seit 2012 jährlich im März stattfindende Aktions- und Werbemonat Frauen (GB2011–2014: 229).³¹ Laut der Geschäftsberichte wurde die neue Orientierung – ein zentral beschlossener, an wenigen Themen und differenzierten Zielgruppen ausgerichteter inhaltlicher Fokus und eine Umsetzung in den Betrieben – in der Fläche gut umgesetzt; insbesondere die Rolle der bezirklichen Frauenausschüsse wurde erwähnt (GB2011–2014: 228; F2015-GB: 15).

Dass die aktiven IG Metallfrauen die Veränderungen der Frauenarbeit befürworteten, zeigt sich daran, dass die Debatte um die Frauenstruktur, die im OE-Projekt so heftig geführt worden war, 2003 ein jähes Ende fand. Auf der Frauenkonferenzen 2003 gab es nur noch einen Antrag zur Personengruppenarbeit, der abgelehnt wurde – er forderte mehr Autonomie (F2003: A25). Die Delegierten hatten sich mit dem Integrationsschub abgefunden, ließen sich auf das Neue ein und suchten Positives darin, denn mehr Integration birgt die Chance, mehr Einfluss zu gewinnen und die Isolation zu überwinden.

Im „Projekt 2009“ sahen einige aktive IG Metallfrauen einen erneuten Angriff auf ihre Personengruppenstruktur: „Durch das IG Metall-Projekt 2009 darf die Frauen- und Gleichstellungspolitik nicht weniger wichtig gemacht werden.“ (Redebeitrag einer Delegierten F2011: 103) Diese Einschätzung war jedoch umstritten. Andere sahen in dem Projekt eine Chance für Frauen (F2011: 104). Fakt ist, dass die Personengruppe Frauen diese Umstrukturierung überstand.

Trotz der stärkeren Integration in die Gesamtorganisation beharrten die IG Metall-Frauen immer auf der Notwendigkeit von Frauenpolitik und Frauenstrukturen:

„Das andere ist natürlich, dass in jeder anderen Sachfrage, sei es Betriebsrat, seien es Vertrauensleute, sei es irgendetwas anderes, immer Männer und Frauen gemeinsam berührt sind und verschiedene Aspekte da mit hereingebracht werden müssen. Das ist das Gemeinsame in dieser Organisation. Aber daneben gibt es eine Frauenpolitik. Die darf nicht verschwinden in dieser Organisation. (Lebhafter Beifall) (...) Wir müssen erkennen, dass klar in allen Aspekten auch geguckt werden muss, wie betrifft das Männer und Frauen. Aber das ist noch nicht die Frauenpolitik. Das ist ein Unterschied. Das verstehen viele unserer Kollegen noch nicht. Sie meinen, wenn wir jetzt eine gute Kampagne machen und irgendetwas bewegen, (...) ist das erledigt. Damit ist aber das ganze Thema nicht abgefrühstückt. Das ist ganz, ganz wichtig.“ (F2011: 49)

³¹Zum Werbemonat gab es einen Vorstandsbeschluss vom 16. 1. 2012 (vgl. F2015-GB: 61).

11.2.5. Zwischenfazit: Die Ausdifferenzierung der Gruppenrepräsentation brachte Erfolge

Augenfällig wurde die Frauenrepräsentation in den 2000er und 2010er Jahren differenziert. Statt sie in der Personengruppe Frauen zu konzentrieren, gab es eine starke Tendenz zum Mainstreaming, wie auch zu einer Pluralisierung und Auffächerung der Gruppe der Frauen in Untergruppen, wobei an die Mitgliedergruppen und die strategischen Zielgruppen zu denken ist. Konstatiert werden kann damit eine erodierende Identität im Sinne von „Wir Frauen“, was in einem Spannungsverhältnis dazu steht, dass die Frauenrepräsentation tatsächlich verbessert worden war: Personell fanden sich Frauen vermehrt in den Gremien der IG Metall sowie im Hauptamt; Frauenthemen wurden prominent in Mainstreampublikationen und wichtigen Tarifrunden berücksichtigt.

Die Personengruppe Frauen blieb nicht bei ihrer alten Stammklientel, der schlecht qualifizierten hart arbeitenden Arbeiterin, sondern schwenkte auf gut qualifizierte Angestellte um. Das verwundert vor dem Hintergrund, dass im untersuchten Zeitraum Prekarisierungstendenzen zunahm und Frauen stark betrafen. Diesbezüglich hätte die Personengruppe Frauen daraus schöpfen können, dass sie sich jahrzehntelang als einzige Gruppe innerhalb der IG Metall mit diesen Themen befasst hatte.

Im Zusammenhang mit dem Mainstreaming gab es Anfang der 2010er Jahre einen Professionalisierungsschub: Die plural angelegte Zielgruppenstrategie wurde effektiviert und die Fachpolitik ins Visier genommen. Die Personengruppe Frauen drohte Macht zu verlieren, was sie jedoch verhindern konnte. Insbesondere bedrohte sie ein Bedeutungsverlust zwischen einer professionellen (Fach-)Politik nach außen (Repräsentation gegenüber DGB und Politik) und einer (unpolitischen) strategischen Zielgruppenarbeit innen (die insbesondere auf Mitgliederwerbung fokussiert werden sollte). Die Frauen verhinderten, dass diese beiden Teile gespalten wurden und behaupteten sich als politisches Subjekt.

Insgesamt entwickelte sich die Personengruppe Frauen positiv: Ihre Strukturen blieben erhalten und besser mit dem Mainstream verzahnt, breite Kampagnen mit betrieblicher Orientierung wurden durchgeführt, es wurden mehr weibliche Mitglieder geworben und die Frauenanteile in den Mainstreamgremien stiegen. Es gelang durch differenzierte Konzepte, die Heterogenität der Frauen sichtbar zu machen und spezifische Interessen zu bearbeiten.

11.3. „Junge Generation“ als Mainstreamthema – IG Metall-Jugend als „Spielwiese“

Auch für Jugendliche entstanden parallel zur weiter bestehenden Personengruppe Jugend andere Repräsentationsformen: einerseits Mainstreaming, andererseits wurde die Gruppe in unterschiedliche Zielgruppen differenziert.

Die absolute Zahl jugendlicher Mitglieder bewegte sich im Untersuchungszeitraum auf relativ konstantem Niveau: 2002 betrug sie 218.256, 2015 waren es 232.934 Mitglieder. Der Anteil der jugendlichen Mitglieder innerhalb der IG Metall stieg von 8,3 % 2002 auf 10,2 % 2015 (vgl. Tabelle A.1 im Anhang). Die IG Metall (GB2011–2014: 71) freute sich: „Der Bestand an Jugendlichen bis 27 Jahre konnte um mehr als 16.000 und der Bestand der Auszubildenden (. . .) um mehr als 6.000 gesteigert werden: Ein deutlicher Hinweis auf eine erfolgreiche Jugendarbeit der IG Metall, der es

gelingt, in klassischen Kerngruppen stark zu bleiben und gleichzeitig neue Beschäftigtengruppen erfolgreich anzusprechen.“

11.3.1. Mainstreaming: Jugend als „strategischer Schwerpunkt“ der IG Metall

Für Jugendthemen wurde der Begriff Mainstreaming nicht verwendet, dennoch ähnelte der Diskurs dem zu Gender-Mainstreaming: Die IG Metall betrachtete Jugendliche als so wichtige Zielgruppe und ihre Unterrepräsentation wurde als so schmerzlich empfunden, dass Jugendthemen von der gesamten Organisation getragen werden sollten. Noch im Kontext des OE-Projekts wurde beschlossen: „Gewerkschaftliche Jugendarbeit (...) ist ein strategischer Schwerpunkt der gesamten IG Metall“ (IG Metall 1998: Punkt 4.7.5, S. 14). Daneben wurde mit dem Schlagwort der „Querschnittsaufgabe“ operiert.³²

Das Mainstreaming nahm drei unterschiedliche Formen an: **Erstens** sollten FunktionärInnen aus Nicht-Jugendstrukturen jugendbezogene Tätigkeiten übernehmen. Z. B. wurde der „Jugendwerbemonat“ als Aufgabe der gesamten IG Metall definiert; Ortsvorstandsmitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute sollten die Verantwortung für Jugendwerbekampagnen übernehmen (J1995: A1), Jugendthemen sollten in Delegiertenversammlungen und Funktionärskonferenzen diskutiert werden (J2007: A3), und Ressourcen für „Auslernerrunden“ sollten in den Geschäftsplänen der Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt werden (J2011: 66). In diesen Fällen bedeutete Mainstreaming, dass in einem begrenzten Zeitraum, vor allem in den Betrieben, die Mitgliederwerbung unter Auszubildenden auch von (älteren) Erwachsenen betrieben werden sollte. Dazu mussten diese FunktionärInnen überzeugt werden. Davon zu unterscheiden ist **zweitens**, dass Themenbereiche innerhalb der Vorstandsverwaltung verschoben wurden. So wurde das Thema Studium aus der IG Metall-Jugend herausgelöst. Es wurde der Kontrolle der Personengruppe entzogen und dem Mainstream direkt überantwortet. Ebenso wurde das ehemalige Jugendprojekt „U35“ „in den Mittelpunkt der gesamten Arbeit der IG Metall überführt“ (GB2007–2010: 194). Für diese Form des Mainstreamings mussten die meisten erwachsenen FunktionärInnen ihr Verhalten nicht verändern. **Drittens** sollte für alle Entscheidungen der IG Metall geprüft werden, wie sie sich auf Jugendliche auswirken: „In der Arbeit der IGM sollte überlegt werden welche Auswirkungen dieser oder jener Beschluss auch auf die Jugendlichen haben kann um diese in eine Diskussion mit einbeziehen zu können“ (J2007: A8) – derselbe Ansatz wie beim Gender-Mainstreaming.

Im Gegensatz zum Gender-Mainstreaming, für das Umsetzungsfragen und Kontrollinstanzen zum Programm gehörten, beachteten die Jugendlichen zunächst wenig, dass die Umsetzung kontrolliert und die Kontrolle institutionalisiert werden musste. Im Fall des Gender-Mainstreamings half es, Konzepte von außerhalb der IG Metall zu kennen und darauf zurückgreifen zu können. Im Jugendbereich fehlten solche Querverbindungen.

Offensichtlich haperte es bei der Umsetzung an vielen Stellen. Davon zeugen Anträge von den Jugendkonferenzen 2007, 2011 und 2015. So wurde 2007 (J2007: A3) konstatiert: „Gewerkschaftliche Jugendarbeit ist in der Regel alleinige Aufgabe der für Jugendarbeit zuständigen Personen. Allerdings reichen die Zeitressourcen nicht aus. Deshalb ist es notwendig, dass Jugendarbeit in den Betrieben und vor Ort Querschnittsaufgabe wird. Dies etabliert sich nicht automatisch.“

³²Z. B. forderte J1995: A1 von den Verwaltungsstellen: „Durchführung von Mitgliederwerbekampagnen im Jugendbereich als Querschnittsaufgabe von Jugendfunktionären, zuständigen Hauptamtlichen, OV-Mitgliedern, Betriebsräten und Vertrauensleuten, regelmäßige Auswertung und Erfolgskontrolle in den zuständigen Gremien, Durchführung von Jugendmonatsveranstaltungen (...)“.

Jugend als Querschnittsaufgabe war weiter Thema, weil es nicht Realität wurde. Prägnant wurde der Widerspruch zwischen rhetorischer Aufwertung und mangelnder Umsetzung beschrieben: „Das formale Gewicht, das die IG Metall-Jugend mit der Postulierung als strategische Zukunftsaufgabe besitzt, muss real gefüllt werden. Hierzu ist es wichtig, Schritte zur Umsetzung zu vereinbaren“ (J2007: A5). Jugendliche fühlten sich abgewertet, wenn sie mitgestalten wollten: „Immer und überall hört man: ‚Die Jugend ist unsere Zukunft!‘ doch fragt man sich immer mal wieder wo und wann dieser Gedanke auch in Taten umgesetzt wird. Das geschieht leider viel zu selten. Wann wird denn schon darauf gehört was die Jugendlichen zu sagen haben, meist sind sie doch zu unerfahren, neunmalklug, oder einfach nur größenwahnsinnig, sie hören nie zu wenn man ihnen etwas erklärt und nach ‚Pisa‘ sind sie auch noch dumm“ (J2007: A8). 2011 forderten die Jugendlichen weiter, dass die „gesamte Organisation“ besser auf die Belange der jungen Beschäftigten eingehen und sie berücksichtigen solle (J2011: A1). 2015 bestand bei ihnen immer noch der Eindruck, dass Jugend als Querschnittsaufgabe nicht realisiert wurde: „Es ist zwingend erforderlich, dass die Mitgliedergewinnung der jungen Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall neben allen Hauptamtlichen und betrieblichen Funktionären/-innen zur verpflichtenden Aufgabe aller Bevollmächtigten, VK-Leiter/-innen und Betriebsratsvorsitzenden erhoben wird“ (J2015: A1).³³ Die Werbung von Jugendlichen sollte zur Chefsache gemacht werden. Die Bevollmächtigten waren die mächtigsten Personen in den Verwaltungs- bzw. Geschäftsstellen, VK-LeiterInnen und Betriebsratsvorsitzende waren die mächtigsten VertreterInnen von IG Metall und Belegschaft in den Betrieben. Die Jugendlichen ordneten ihnen die Verantwortung persönlich zu. Das war das Gegenteil von „alle machen das so ein bisschen mit und keiner ist Schuld, wenn nichts passiert ist“. Der Fokus der Jugendlichen wechselte also vom Fordern zur Umsetzung.

Auf der Jugendkonferenz 2011 freute sich der Bundesjugendsekretär: „Ich bin froh, dass die IG Metall den Schwerpunkt ‚Junge Generation‘ jetzt mit dem nötigen Druck behandelt und weiter behandeln wird.“ (J2011: 6). Auf einer Jugendkonferenz hört es sich gut an, wenn das Gruppenthema Schwerpunkt der Gesamtorganisation ist. Aber wie stellt sich so ein Schwerpunkt dar, wenn man die Mainstreamdokumente ansieht? Liest man den Geschäftsbericht 2011–2014, dann stellt es sich nicht so dar, dass Junge Generation ein Schwerpunkt war. Im Kapitel „Im Fokus: Strategische Schwerpunkte mit Beispielen“ sind folgende Themen aufgeführt: „Arbeitsbeziehungen im Wandel“, „Arbeit – sicher und fair!“ (mit dem Unterpunkt „Revolution Bildung – Bildung. Macht. Zukunft.“ – eine Kampagne der IG Metall-Jugend), „Mehr Beteiligung – mehr Mitbestimmung – mehr Demokratie“, „Mitgliederentwicklung heute und morgen“ (u. a. mit dem Unterpunkt „Studierendenarbeit im Betrieb und an den Hochschulen“), „Europa – Unser Job!“ und „Zukunftsfähige Industrie“ (GB2011–2014: 2f.). Jugendthemen sind also nur Teil in einem Strauß von allgemein gehaltenen Schwerpunkten. Eine wichtige Kampagne der IG Metall war in diesem Zeitraum „Kurswechsel für ein gutes Leben“, von ihr war „Junge Generation“ wiederum nur ein Baustein. Im Geschäftsbericht wurden die Forderungen der IG Metall aus der „Berliner Erklärung“ zitiert, von der der letzte von sieben Punkten der jungen Generation gewidmet war (GB2011–2014: 60).

³³VK = Vertrauenskörper, die Basisstruktur der IG Metall im Betrieb.

11.3.2. Erfolgreicher Kampf um eine Jugendquote

Während die Frauen schon lange ihre Quote durchgesetzt hatten, kämpfte die Jugend immer noch darum. 2007 gab es auf der Jugendkonferenz eine lebhafte Diskussion zwischen dem IG Metall-Vorsitzenden Huber und den Delegierten. Huber versuchte, die Jugendlichen bei ihrer Ehre zu packen (J2007: 170): „Ich bin – dafür könnt Ihr mich prügeln, aber ich bleibe trotzdem bei dieser Meinung – bei jungen Leuten bis 27 gegen eine Quote, verdammt noch mal! Mit 27 ist man ein erwachsener Mensch. Spätestens dann muss man lernen können zu kämpfen. Wenn die IG Metall-Jugend etwas ausmacht, dann sind es ihr Einsatz und ihre Kampfbereitschaft, oder? Dann macht es in der Organisation auch“. Diese Argumentation wurde u. a. mit dem Hinweis gekontert, dass Frauen auch erwachsen sind und trotzdem eine Quote haben (eine Delegierte als Replik auf Huber J2007: 173). Die von den Frauen erkämpfte Quote half den Jugendlichen zu argumentieren, dass ihre Gruppenrepräsentation verbessert werden musste.

2007 wurden auf der Jugendkonferenz viele Anträge gestellt, die Jugendsitze in Gremien forderten.³⁴ Diese Forderungen setzten sich 2015 fort.³⁵ In einem Antrag hieß es, eine „verbindliche Zahl von Jugendlichen“ in den örtlichen Gremien sei gewollt, aber nicht verpflichtend. Auch auf Bezirks- und Bundesebene sei eine Vertretung von Jugendlichen nicht sichergestellt. Der 20. Gewerkschaftstag habe empfohlen, die Jugend im Beirat zu beteiligen, es seien allerdings immer noch keine Jugendlichen dort vertreten (J2007: A1).

Die Repräsentation von Jugendlichen auf den Gewerkschaftstagen verbesserte sich. 2007 begannen die Mandatsprüfungskommissionen, die Anzahl der jugendlichen Delegierten auszuweisen – ein erster Schritt, um Unterrepräsentation zu dokumentieren. 2007 betrug der Anteil jugendlicher Delegierter 4,2 %, gegenüber 8,5 % Jugendanteil an der Mitgliedschaft, was eine deutliche Unterrepräsentanz zeigt. 2011 stieg der Anteil jugendlicher Delegierter auf 5,8 % an und 2015 sogar auf 9,5 %, womit sich die Repräsentationslücke nahezu schloss (2015 waren 10,2 % der IG Metall-Mitglieder unter 27 Jahre alt).

11.3.3. Neue Zielgruppen jenseits und innerhalb der Auszubildenden

Die Jugendlichen bezogen sich teilweise positiv auf den Begriff Zielgruppe, womit sie nicht unbedingt Zielgruppe Jugend meinten, sondern differenziertere Zielgruppen: besonders häufig dual Studierende, Studierende und SchülerInnen ohne betrieblichen Bezug.³⁶ Dazu kam die Gruppe der „jungen Arbeitnehmer/-innen“, d. h. Menschen, die ihre Ausbildung beendet hatten und als FacharbeiterInnen in den Betrieben arbeiteten. Sie wurden noch unterschieden in Jugendliche (unter 27 Jahre) und Menschen, die das Jugendalter überschritten hatten, sich jedoch kulturell von der Stammklientel der IG Metall unterschieden (sog. U35- bzw. U33-Projekte). Auch Auszubildende wurden als Zielgruppe benannt³⁷ und ihre Heterogenität betont. So spiele eine Rolle, ob sie gerade ihre Ausbildung begonnen hätten oder schon länger in einem Ausbildungsverhältnis stünden. Auch wurde unterschieden zwischen gewerblichen und kaufmännischen Auszubildenden

³⁴J2007: A9 forderte einen Jugendsitz im Ortsvorstand, wenn ein OJA besteht (Forderung nach Satzungsänderung). J2007: D19 forderte eine Jugendquote in Tarifkommissionen (Anteil wie an der Mitgliedschaft) bei einem Mindestsitz (der Vorstand solle die Tarifrichtlinie ändern, sonst solle das Thema auf den nächsten Gewerkschaftstag). J2007: D20 forderte je einen Mindestsitz in Tarifkommissionen und Verhandlungskommissionen. J2007: D4 forderte Mindestsitze oder Quote für Tarif- und Verhandlungskommissionen.

³⁵J2015: A17 forderte Jugendsitze in Delegiertenversammlungen. J2015: A18 forderte einen Jugendsitz im Ortsvorstand.

³⁶Damit korrespondierte der Anspracheort Schule oder Hochschule.

³⁷Oft blieben sie das unmarkierte Allgemeine.

und nach Betrieb (Handwerk, kleine und mittelständische Unternehmen). Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen (JAVis) galten als spezielle Zielgruppe. Junge Arbeitslose wurden als weitere Zielgruppe genannt.³⁸

Von diesen Zielgruppen, die Teilgruppen der Jugendlichen sind, unterschieden sich ebenfalls als „Zielgruppen“ bezeichnete Gruppen jenseits der Jugendlichen, die auch mit Jugendthemen betraut werden sollten: „Betriebsräte, Vertrauensleute, gewerkschaftliche Entscheidungsträger/innen“ (J2007: Cc1, Cc2).

Neben diesen spezifizierten Zielgruppen wurde „zielgruppenorientiert“ auf den Jugendkonferenzen zu einem unspezifischen Buzzword. Alles musste zielgruppenorientiert werden – von Werbematerialien über die Bildungsarbeit bis hin zum Konferenzprotokoll. Was das genau heißen sollte, blieb oft unklar (J2007: A28, Cc1, H9, I10).

Studierende als Zielgruppe

Die IG Metall erkannte in Studierenden eine wichtiger werdende Zielgruppe, da das (duale) Studium mehr und mehr die duale Berufsausbildung ersetzte.³⁹ Die IG Metall entfaltete Aktivitäten, um Studierende außerhalb der Jugendstruktur zu werben, band aber die IG Metall-Jugend ein, die sich ihrerseits weiter um die Zielgruppe Studierende kümmerte.⁴⁰

Einerseits versuchte die IG Metall, bewährte Konzepte aus der Ausbildung auf das Studium zu übertragen :

„Wir haben die Hochschule einmal als unbetreute Ausbildungsstätte definiert, also gesagt: Was für Auszubildende in den Betrieben ganz selbstverständlich ist, dass da jemand von uns ankommt und sagt ‚Mensch, wie geht es dir? Ich bin Kollege und zeige Dir mal was, erkläre Dir mal was. Ich gehe mit Dir mit, ich bin Dir eine Unterstützung; denn ich bin von der IG Metall‘, das gibt es an der Hochschule überhaupt nicht. Wir lassen die Leute dort völlig alleine, obwohl die ja auch später in einen Beruf, in die von uns betreuten Betriebe gehen“ (J2007: 29).

Andererseits überließ die IG Metall die Ansprache der Studierenden nicht ihrer Jugendstruktur, denn die alte Stammklientel Auszubildende „fremdelte“ mit den Studierenden. Ein Delegierter thematisierte die Vorurteile:

„Außerdem ist es auch ein Anliegen von uns, die IG Metall als Teil der Berufswelt und der Gesellschaft als selbstverständlich darzustellen, damit nicht jemand, der an der Hochschule ist, sagt: ‚Mit der IG Metall habe ich nichts zu tun; ich bin ja hier

³⁸Ich habe meine Quellen mittels einer lexikalischen Suche nach dem Begriff der Zielgruppe durchsucht und autocodiert. Danach habe ich die Fundstellen daraufhin untersucht, welche Zielgruppen beschrieben wurden. Es folgt eine Aufzählung mit Quellenangabe. Neue Auszubildende (J2007: A2); Auszubildende während der Ausbildung (J2007: A2; J2011: Debatte, S. 78f.; J2015: Debatte, S. 14, 336); gewerbliche Auszubildende (J2007: A25); kaufmännische Auszubildende (J2007: A25); Auszubildende in KMUs (J2007: A2); Jugend im Handwerk (J2007: A2), JAVis (J2007: Cc1; J2015: Debatte, S. 336); dual Studierende (J2007: A2, A25; J2011: Debatte, S. 108; J2015: Debatte, S. 24, 236); Jugendliche, die ihre Ausbildung beendet haben, z. T. als „junge Arbeitnehmer/-innen“ bezeichnet (J2003: A1, A7; J2007: A1, A2, A25); junge Menschen, die das Jugendalter überschritten haben (sog. U35- bzw. U33-Projekte) – (J2003: A7; J2007: A1); vollzeitschulische und außerbetriebliche Auszubildende (J2007: A2, A25, Cb11; J2011: Debatte, S. 78f.); SchülerInnen und Studierende auf dem 1. oder 2. Bildungsweg (J2007: A2, Debatte, S. 29, 49, 86, 136; J2011: Debatte, S. 260; J2015: Debatte, S. 200, 334, 336); jugendliche Arbeitslose (J2007: A25, Debatte, S. 86).

³⁹„In der Metall- und Elektroindustrie sind mittlerweile rund 15 Prozent aller Auszubildenden Studierende oder dual Studierende“ (GB2011–2014: 110).

⁴⁰Siehe J2007: A26, A27, D6, D10, D11; J2015: A1, A16.

etwas Tolleres.' Vielmehr muss auch für den ganz klar sein, dass er sagt: ‚Hallo, ich gehe auf das Berufsleben zu. Ich brauche die IG Metall.' Das haben die bitter nötig; denn Studierende leben oft schon im Studium und auch danach in diesen so genannten prekären Situationen, also in unsicheren, unregelmäßigen Arbeitsverhältnissen“ (J2007: 29).

Das Problem lässt sich von der Ressourcenseite her erklären: Warum sollte die IG Metall-Jugend, die in den 2000er und 2010er Jahren massiv über mangelnde Ressourcen klagte, ihre Ressourcen zur Verfügung stellen, um eine privilegierte Subgruppe besonders zu umwerben? Ein weiteres Problem war demokratieimmanent: Solange die alte Stammklientel die Mehrheit in der IG Metall-Jugend stellte, fielen Beschlüsse zugunsten einer anderen Gruppe schwer. Der Mangel an solchen Beschlüssen hemmte wiederum das Engagement von Studierenden in der IG Metall-Jugend – ein Muster, das bereits in anderen Zeiten und bei anderen Personengruppen beobachtet werden konnte. Erfolgreich waren Brückenschläge zwischen Stammklientel und Studierenden, wie in der Kampagne „Revolution Bildung“ (siehe unten).

Die Auszubildenden-Stammklientel einzubinden, war trotzdem Teil der Ansprachestrategie der IG Metall für Studierende. So sollten Jugend- und Auszubildendenvertretungen Studierende in den Betrieben ansprechen und Studierende in die Ortsjugendausschüsse (OJAs) eingebunden werden (GB2011–2014: 110f.). Dass die Studierendenarbeit in anderen Ressorts bzw. Vorstandsbereichen angesiedelt wurde, zeigt, dass die Gesamt-IG Metall die Studierendenarbeit als getrennt von der IG Metall-Jugend ansah.⁴¹ Studierende wurden kulturell eher den white collars zugeordnet und nicht der immer noch gewerblich geprägten und kämpferisch eingestellten IG Metall-Jugend.

Den hohen Stellenwert, den die Studierendenarbeit für die IG Metall bekam, kann man an den investierten Ressourcen ablesen: „Seit 2012 gibt es in den sieben Bezirken insgesamt elf Projektsekretäre für die Studierendenarbeit. Sie decken die für uns bedeutenden Technischen Hochschulstandorte ab. Von der Vorstandsverwaltung aus werden die Studierendenprojekte koordiniert und vernetzt, Ansprachekonzepte und Materialien entwickelt (...). Wir bieten Qualifizierung und Beratung an“ (GB2011–2014: 110). Bewusst hatte sich die IG Metall dagegen entschieden, mehr Jugendsekretärsstellen zu schaffen und ihnen die Zuständigkeit für Studierende zu übertragen. Statt eng an den Ortsjugendausschüssen arbeitenden JugendsekretärInnen wurden vom Vorstand kontrollierte ProjektsekretärInnen eingesetzt.

Eine weitere Maßnahme für Studierende jenseits der IG Metall-Jugend war, dass sich die IG Metall an sogenannten Hochschulinformationsbüros (HIB) beteiligte: „das ist ein kleines Büro mitten auf dem Campus, zu dem die Studierenden gehen und sich informieren können“ (J2007: 29).⁴² Ähnlich wie bei den Auszubildenden wurde versucht, die Studierenden an beiden Lernorten – Hochschule und Betrieb – anzusprechen (J2007: 29f.) und so die Stärke der in den Betrieben verwurzelten IG Metall für die Studierendenarbeit fruchtbar zu machen. Diese Arbeit

⁴¹ Studierendenarbeit ging ins Ressort „Angestellte, IT, Studierende“ (GB2011–2014: 19). Im November 2013 waren die IG Metall-Jugend und die Studierendenarbeit sogar in unterschiedlichen Vorstandsbereichen angesiedelt (GB2011–2014: 268f.). Die „Junge IG Metall“ im VB 02 unter Detlef Wetzels im Funktionsbereich „Mitglieder und Kampagnen“ und die Studierenden im VB 05 „Zielgruppenarbeit und Gleichstellung“ im Ressort „Angestellte, IT, Studierende“ bei Christiane Benner. Im Dezember 2014 waren sie wieder im selben Vorstandsbereich (GB2011–2014: 270f.). Sowohl die „Junge IG Metall“ als auch „Angestellte, IT, Studierende“ wurden unter Christiane Benners Funktionsbereich „Zielgruppenarbeit und Gleichstellung“ subsumiert.

⁴² Das angesprochene HIB in Braunschweig gibt es bis heute. Es ist eine Kooperation mit anderen DGB-Gewerkschaften – www.hib-braunschweig.de, letzter Zugriff 7. 4. 2022.

flankierte die IG Metall mit politischen Forderungen, insbesondere im Kampf gegen Studiengebühren (J2007: 30). Daneben wurde mit Campustouren, Newslettern, Veranstaltungen an den Hochschulen, Aktionen und Ausstellungen experimentiert (GB2011–2014: 111).

Die Studierendenarbeit der IG Metall war durchaus erfolgreich. Mehr und mehr konnte sie Studierende für sich gewinnen: „Bei den (dual) Studierenden stieg der Mitgliederbestand von 14.582 auf 30.673, ein Zuwachs von 108 Prozent“ (GB2011–2014: 72).

„Junge Generation“

In den 2000er und 2010er Jahren kam der Begriff der „jungen Generation“ in der IG Metall auf und gewann an Bedeutung. Im Gegensatz zur IG Metall-Jugend war die junge Generation weder als Personengruppe, noch als Mitgliedergruppe oder eine andere Art der politisch konstituierten Gruppe mit definierter Zugehörigkeit konzipiert. Im Kern ging es um eine thematische Fokussierung der Interessen von Zielgruppen, die sich vom Mainstream durch ein vergleichsweise jüngeres Alter unterschieden. Insbesondere sollten Menschen über 27 Jahren (der Altersgrenze der IG Metall-Jugend) angesprochen werden, was daran deutlich wird, dass ein Projekt für Menschen unter 35 Jahren als Vorgänger angesehen wurde (Eric Leiderer, Bundesjugendsekretär J2011: 40).

Wie war das Verhältnis der IG Metall-Jugend zu diesem inhaltlichen Fokus auf die junge Generation? Meine Quellen zeigen, dass das Schlagwort „junge Generation“ und die damit verbundenen Aktivitäten vom Mainstream, genauer: vom Vorstand, kamen und der IG Metall-Jugend übergestülpt wurden. Sie musste sich erst sortieren, bevor sie sich positionieren konnte. Die Jugendlichen reagierten unterschiedlich: Teilweise fiel die neue Ausrichtung auf fruchtbaren Boden und schloss gut an vorangegangene Diskussionen über Prekäre, Studierende und junge Beschäftigte an; teilweise wurde sie kritisiert; teilweise wurde versucht, die klassischen Themen der Auszubildenden-Stammklientel neu zu verpacken.⁴³

Die Dokumente des Mainstreams erwähnten als Aktivitäten rund um die „junge Generation“ die IG Metall-Jugendstudie⁴⁴ (GB2007–2010: 210), den Kongress „Junge Generation: Motiviert – aber ausgebremst“ (2009), dass die IG Metall „junge Generation“ 2010 als Schwerpunkt definierte (GB2007–2010: 212f.) und für 2011: „Der Vorstand legte die Schwerpunktsetzung und Ziele der Aktivitäten unter dem Dach der Kampagne ‚Gemeinsam für ein gutes Leben‘ fest. Er erörterte die beruflichen Perspektiven junger Menschen, verabschiedete die Charta ‚Junge Generation: Arbeit – sicher und fair!‘ sowie einen Jugend-Aktionstag in Köln: ‚Laut und stark!‘“ (GB2011–2014: 12)

2003 tauchte der Begriff der jungen Generation erstmals auf einer Jugendkonferenz auf. Der Antrag J2003: I1 forderte als einen Punkt im „Fünf Punkte-Plan der IG Metall-Jugend“: „Die junge Generation stärker in den Mittelpunkt der IG Metall-Politik rücken“. Der Antrag verwendete den Begriff nicht als etwas Neues im Vergleich zur IG Metall-Jugend, sondern sah die Themen der IG Metall-Jugend als Themen der jungen Generation. Der Antrag zeigt eine mögliche Wurzel des begrifflichen Wandels, nämlich dass man in neoliberaler Terminologie viel von Generationen sprach, die Gewerkschaft daran anknüpfen und gleichzeitig das Thema alternativ

⁴³Dass das Thema nicht in der Breite von basisnahen FunktionärInnen diskutiert wurde, heißt nicht, dass an den Vorstandsaktivitäten keine JugendfunktionärInnen beteiligt waren – z. B. in Form des Jugendausschusses beim Vorstand.

⁴⁴Erscheinungsjahr 2009; Titel „Junge Generation. motiviert – aber ausgebremst“ (IG Metall | 2009)

besetzen wollte.⁴⁵

Auf der Jugendkonferenz 2007 klang schon an, unter dem Begriff der jungen Generation mehr zu fassen, als bisher von der IG Metall-Jugend erfasst worden war. Das zeigt der Antrag [J2007](#): A23, der die ganze Ambivalenz der IG Metall-Jugend in diesem Kontext offenbart: Einerseits verfolgte der Antrag das Ziel, „auf einer deutlich zu verbreiternden Mitgliederbasis solidarische Zukunftsperspektiven für die junge Generation öffentlich einzufordern“, andererseits sollte die Kampagne inhaltlich „im wesentlichen auf den Kernpositionen der IG Metall-Jugend basieren“ – genannt wurden Ausbildungsthemen. 2007 wurde der Begriff der jungen Generation mit Prekarität verknüpft: „Für die junge Generation sind Begriffe wie ‚Generation Praktikum‘ und Leiharbeit alltägliche Erscheinungen.“ ([J2007](#): D5) Die IG Metall-Jugend-Stammklientel sah sich selbst als junge Generation, wie z. B. am Thema Rente deutlich wurde ([J2007](#): H9, Debatte, S. 8). Der Fokus auf Jugend schien zu eng: „Es wird Zeit, dass wir uns als IG Metall-Jugend nicht länger auf die alleinige Interessenvertretung von Auszubildenden beschränken, sondern uns als Vertreter einer jungen Generation, die eine Zukunft und gesellschaftliche Teilhabe haben will, positionieren und gestaltend aktiv zu werden.“ ([J2007](#): Debatte, S. 82). Derselbe Redner suchte nach einer Klammer für junge Menschen mit unterschiedlichen Ausbildungsorten (Betrieb, Schule, Hochschule) und sah sie in der Zukunft in einem Betrieb. Das war allerdings für prekäre Jugendliche keine realistische Vorstellung, sondern ein Wunsch. Realistischer wären verschiedene Betriebe, vielleicht sogar mehrere Jobs und alternierende Phasen der Erwerbslosigkeit gewesen.

Auf den Jugendkonferenzen 2011 und besonders 2015 wurde der Begriff der jungen Generation als Phrase für ein bestimmtes, mainstreamgesteuertes Programm etabliert. Auf der Jugendkonferenz 2011 wurde der Begriff stark von Hauptamtlichen genutzt, vor allem vom 2. Vorsitzenden Detlef Wetzel, aber auch von Delegierten. Damals brach der Konflikt darüber auf, wer für dieses Programm verantwortlich war zitiert:

„Bei den ganzen Jugendthemen, sei es ‚OPÜ‘⁴⁶ oder jetzt auch bei dem Punkt Junge Generation, was ja eigentlich kein direktes Jugendthema bleiben, sondern schon bis zum 35. Lebensjahr laufen soll, war immer nur die Jugend bei solchen Kampagnen anwesend. Es war nie so, dass man sagen konnte, die vom Erwachsenenbereich waren auch massiv vertreten. Ich habe auch die Schnauze voll, mich andauernd für unsere Forderungen, also die der Jugend, einzusetzen und für die Forderungen der IG Metall. Ich verlange auch, dass die IG Metall an den Jugendaktionen oder Jugendkampagnen direkt mitmacht. Zum anderen ist meine Frage: Wie stellt sich der Vorstand vor, das mit der ‚Jungen Generation‘ umzusetzen? Wir hatten (...) eine Auftaktveranstaltung bei uns im Bezirk. 95, 98 Prozent stellten natürlich wieder die Jugend, sprich Auszubildende, Studenten und Schüler. Von den Erwachsenen war so ziemlich niemand da. Das finde ich echt Scheiße. Ich hoffe, da wird sich jetzt etwas ändern. (Beifall)“ ([J2011](#): 121)

Die drastischen Formulierungen („Schnauze voll“, „echt Scheiße“) signalisieren die Frustration,

⁴⁵ „Neoliberale und Konservative benutzen angebliche Interessen der jungen Generation, um ihre politischen Ziele durchzusetzen. Mit Schlagworten wie ‚Generationengerechtigkeit‘ oder ‚Nachhaltigkeit‘ soll der Abbau von Arbeitnehmerrechten den Anstrich erhalten, als gäbe es im Interesse der jungen Generation dazu keine Alternative. Dagegen kommt die jüngere Generation in den meisten Argumentationsmustern der IG Metall zu kurz.“ ([J2003](#): I1).

⁴⁶ OPÜ ist die Abkürzung für „Operation Übernahme“ – eine Kampagne der IG Metall-Jugend, die forderte, dass Auszubildende nach dem Ende ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollten.

die erkennbar durch den Beifall von den anderen Delegierten geteilt wurde. Interessant ist die Formulierung, dass Junge Generation kein direktes Jugendthema sein solle. Wer bestimmte das? Da als IG Metall-Konsens dargestellt wurde, dass Junge Generation ein Thema der Gesamtorganisation war, scheint die Frage bereits entschieden gewesen zu sein.

Auf der Jugendkonferenz 2015 war der Begriff etabliert und wurde selbstverständlich genutzt, nicht nur, wenn es um eine Kampagne ging.⁴⁷ gleichzeitig lag noch immer keine Definition vor (J2015; B.01).

Dieser Antrag zeigt das ganze Dilemma und die internen Widersprüche in der IG Metall-Jugend. Die IG Metall-Jugend „fremdelte“ massiv mit dem, was sie unter junger Generation verstand. Beispielsweise wurde negiert zu wissen, wie die junge Generation eingestellt war: „Um angemessene Ansprachekonzepte und weitere strategische Konzepte für den Umgang mit der jungen Generation durchzusetzen, benötigen wir fundiertere Kenntnisse über ihre Denkmuster, Einstellungen und Handlungsmotive. Neben den Erfahrungen unserer betrieblichen Aktiven, müssen wir uns auch wissenschaftlicher Kenntnisse bedienen.“ (J2015; B.01) Die IG Metall-Jugend sagte in ihrem Antrag nicht, was sie genau von der jungen Generation unterschied. Sie befürwortete trotz „Fremdeln“ keine klare Trennung von IG Metall-Jugend und junger Generation. Als Unterschied benannte sie, dass nicht das biologische Alter die Zugehörigkeit zur jungen Generation entscheide. Beispielhaft wurden Themen aufgezählt, die die junge Generation entlang von Lebenslagen und Fragen definieren sollten. Dann wurden allgemeine Themen aufgezählt, die nicht generationen-spezifisch waren, aber als „ganz spezifisch[en]“ bezeichnet wurden: Zukunftsplanung und Sicherheit im Beruf, Berufsorientierung, Karriereplanung, (berufliche) Weiterbildung, Familiengründung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitszeit. Im Grunde verengte die IG Metall-Jugend den Begriff der jungen Generation in ihrem Antrag auf „Berufsanfänger/-innen in ihren ersten Jahren“. Das passte weder zu prekären Werdegängen (der Begriff des Anfängers /der Anfängerin weckt falsche Assoziationen von Aufstieg), noch zu der Zielgruppe U35, denn jemand, der mit 15 Jahren eine 3-jährige Ausbildung begonnen hat, hat mit 35 Jahren 17 Jahre Berufserfahrung, ist also längst kein Anfänger mehr. In ihren konkreten Forderungen fokussierte die IG Metall-Jugend wieder auf die Themen ihrer eigenen Stammklientel (Auslernerrunden, Berufseinstieg). In einem anderen Antrag nutzte die IG Metall-Jugend den Begriff der jungen Generation, um ihre Forderungen unterzubringen: Unter „Tarifpolitik für die junge Generation“ (J2015; C.01) wurden die altgewohnten Auszubildenthemen behandelt.⁴⁸

Insgesamt gab es also merkliche Aktivitäten unter dem Stichwort Junge Generation, obwohl deren Verhältnis zur Personengruppe Jugend ungeklärt blieb. Die ambivalente Haltung der IG Metall-Jugend ermöglichte, sie für dieses Projekt einzuspannen, ohne dass sie ein „Mehr“ an Gestaltungsmöglichkeiten bekam.

11.3.4. Die Personengruppe Jugend als faktische Repräsentantin von Auszubildenden

In den 2000er und 2010er Jahren blieb die Personengruppe Jugend an Auszubildenden ausgerichtet wie eh und je, nur dass diese einen immer kleiner werdenden Anteil dessen ausmachten, was man als Jugend ansah. Der Namen der Personengruppe änderte sich nicht – die Auszubil-

⁴⁷Z. B.: „Es soll eine Arbeitsgruppe gegründet werden, die dem Erfahrungsaustausch und der Entwicklung neuer Ideen und Konzepte dient, um die junge Generation stärker bei Betriebsratswahlen zu platzieren und neue Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsratsgremien zu unterstützen.“ (J2015; 204)

⁴⁸Siehe auch Antrag (J2015; B.01 S. 33f..

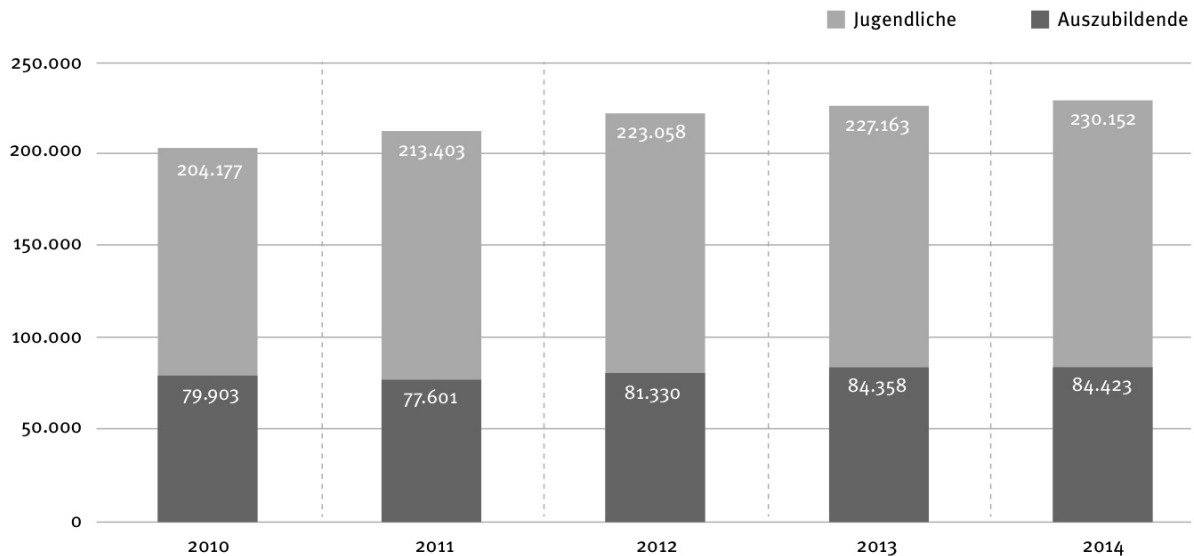


Abbildung 11.2.: Jugendliche und Auszubildende unter den Mitgliedern der IG Metall; Quelle und Darstellung: GB2011–2014: 227

denden blieben „die Jugend“, die z. T. zusammen mit anderen Zielgruppen unter dem Dach der jungen Generation zusammengefasst wurde. An Abbildung 11.2 sieht man, dass die Anzahl der jugendlichen, d. h. unter 27-jährigen Mitglieder deutlicher stieg als die Zahl der Mitglieder in Ausbildung, die bei leicht positivem Trend recht konstant blieb.

Die IG Metall-Jugend beanspruchte weiter, Studierende zu repräsentieren. Studierende nahmen an Jugendkonferenzen teil.⁴⁹ Mittels einer lexikalische Suche durch die Protokolle der Jugendkonferenzen der 2000er und 2010er Jahre fand ich 416 Mal das Wort Studierende; es fiel auf allen Jugendkonferenzen, besonders häufig kam es in Debatten vor und es wurden Anträge zu Studierenden gestellt.⁵⁰

Dass sich die IG Metall-Jugend vor allem aber an Auszubildenden orientierte, lässt sich sowohl an den Themenschwerpunkten als auch an den MultiplikatorInnen ablesen. MultiplikatorInnen – d. h. die Aktivenbasis und Zielgruppe für IG Metall-Jugend-Seminare, -broschüren, -veranstaltungen etc. – waren vor allem die Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVis). Sie bildeten die Schnittstelle zu den Auszubildenden in den Betrieben.⁵¹

Thematisch war die Übernahme nach der Ausbildung ein wichtiger Schwerpunkt, wobei insbesondere die Kampagne „Operation Übernahme“ zu nennen ist.⁵² Die Kampagne „Operation Übernahme“ war zunächst auf drei Jahre angelegt, startete 2009 und sollte im Jahr 2011 enden. Mehrere, z. T. ähnlich lautende (d. h. zwischen Bezirken abgestimmte) Anträge auf der Jugendkonferenz 2011 forderten aber, sie zu verlängern (J2011: A23-A27), was auch beschlossen wurde. Es hieß (J2011: A24): „Mit der Kampagne ‚Operation Übernahme‘ hat die IG Metall ein aktuel-

⁴⁹Leider weisen die Berichte der Mandatsprüfungskommissionen den Anteil der Studierenden nicht aus (geprüft habe ich die Jugendkonferenzen 2003, 2007, 2011 und 2015). Ich habe in den Protokollen allerdings Passagen gefunden, in denen sich Delegierte selbst als Studierende bezeichneten (z. B. J2007: 50).

⁵⁰Zu den Inhalten siehe Abschnitt 11.3.3

⁵¹Dass die IG Metall-Jugend auf Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen orientierte, wurde dadurch begünstigt, dass jene gemäß Betriebsverfassungsgesetz für Seminare von der Arbeit freigestellt werden konnten und die Seminare durch die Unternehmen finanziert werden mussten.

⁵²Das Ressort Junge IG Metall gab ein Fotobuch zur Kampagne heraus, das allerdings wenig Inhalte liefert (IG Metall|2011c).

les und hochgradig wichtiges betriebliches Thema der jungen Generation vorbildlich zugespitzt und erfolgreich durchgesetzt“. Es kamen also mehrere Erfolgsfaktoren zusammen: Kampagnenform⁵³, die Aktualität des Themas⁵⁴, die Bedeutung des Themas bzw. die hohe Identifikation der Auszubildenden mit dem Thema (J2011: A27), betriebliche Orientierung, Zuspitzung und reale Erfolge⁵⁵. Zusätzlich seien erfolgreich Mitglieder geworben worden (J2011: A24). Das Thema sei mit Kapitalismuskritik verbunden worden: Die IG Metall-Jugend habe im Rahmen der Krise und im Zusammenhang mit der „Operation Übernahme“ die herrschende Wirtschaftsweise verstärkt kritisiert (J2011: A23). Außerdem hoben die Jugendlichen positiv hervor, dass die Kampagne gut mit anderen Themen verbunden werden konnte (sie nannten „Rente mit 67“ und Leiharbeit) (J2011: A24). Sie maßen den Erfolg an der „außerordentlich positiven Rückmeldung aus den Betrieben, im Jugend- wie auch im Erwachsenenbereich“ (J2011: A24) und daran, dass es der IG Metall-Jugend erstmals seit Jahren wieder gelungen sei, „eigene Akzente nach innen und außen“ zu setzen (J2011: A24).⁵⁶

Wer hatte die Idee zu dieser erfolgreichen Kampagne? Der Geschäftsbericht stellte sie als Auftrag von einer Jugendkonferenz dar: „Der Auftrag der Jugendkonferenz, die Zukunftsperspektiven der Jugend zum Thema der IG Metall zu machen, wurde umgesetzt. ‚Operation Übernahme‘ verankerte die Problematik in Gewerkschaft und Öffentlichkeit.“ (GB2007–2010: 20) Auf der Jugendkonferenz 2007 war aber die „Durchführung einer neuen Jugendkampagne ‚Die Zukunft gehört uns‘“ beschlossen worden, die inhaltlich viel breiter angelegt war.⁵⁷ Die „Operation Übernahme“ in ihrer professionellen Kampagnenform war also kein Beschluss der Personengruppe Jugend, sondern die Arbeit von Kampagnenprofis. Richtig gezündet hat die Kampagne wohl in den Kernbereichen („bei großen Konzernen“, in den „großen Industriebereiche[n] Metall und Elektro, sowie Eisen und Stahl“ (J2011: A23, A26), im KfZ-Handwerk z. B. nicht (J2011: A23). Damit steht „Operation Übernahme“ beispielhaft sowohl für das, was insgesamt als erfolgreiche Kampagne und insbesondere für eine strategische Zielgruppenorientierung angestrebt wurde, als auch für das weiterhin bestehende Problem, dass prekäre Bereiche nicht erreicht wurden.⁵⁸

Eine weitere wichtige Kampagne trug den Titel „Revolution Bildung“. Sie ist ein Beispiel dafür, wie die IG Metall-Jugend versuchte, über das Thema Bildung verschiedene jugendliche Zielgruppen zu verbinden. Im Geschäftsbericht hieß es: „Revolution Bildung dagegen beinhaltet auch gesellschaftspolitische Ziele, die auch (dual) Studierende und junge Beschäftigte ansprechen. Auch dieser Ansatz war erfolgreich. Tausende Jugendliche waren bereit, für eine Bildungsrevolution auf die Straße zu gehen. Das zeigen die weit über 1.000 Aktionen in allen Bezirken und über 20.000 Teilnehmenden des Aktionsfestivals in Köln 2014.“ (GB2011–2014: 227)

⁵³Betont wurden das gute Medienecho (J2011: A24), das auffallende Design und die strategische Kampagnenführung (J2011: A23).

⁵⁴Es wurde Bezug auf die Wirtschafts- und Finanzkrise genommen, die Übernahme besonders wichtig gemacht habe (J2011: A23).

⁵⁵Hervorgehoben wurde, dass sich der Erfolg der Kampagne in tariflichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen niedergeschlagen habe (J2011: A23).

⁵⁶Der Geschäftsbericht der IG Metall nannte als weiteren Erfolgsfaktor, dass es bei der „Operation Übernahme“ um „eine leicht verständliche und nachvollziehbare Forderung“ gegangen sei (GB2011–2014: 227). Mehrmals seien Jugendliche in größerem Umfang mobilisiert worden (2012: über 20.000; 2009: über 12.000) und über 250 lokale Aktionen hätten stattgefunden (GB2011–2014: 227).

⁵⁷„Für Ausbildungsplätze und uneingeschränkten Zugang zur Bildung; Für hochwertige Ausbildungsbedingungen; Für existenzsichernde Vergütungen; Für Übernahme und Berufseinstieg nach der Ausbildung; Für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven gesellschaftlicher Teilhabe“ (J2007: A23).

⁵⁸Neben der Übernahme spielten die Themen Ausbildungsplätze und Ausbildungsqualität in der IG Metall-Jugend eine große Rolle, wovon regelmäßige Anträge zu beruflicher Bildung und zu Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven zeugen.

Der Antrag [J2015](#): E01 steht beispielhaft für das schwierige Austarieren von alten und neuen Themenfeldern in der IG Metall-Jugend. In diesem angenommenen Leitantrag mit dem Titel „Bildung und Qualifizierung“ versuchte die IG Metall-Jugend, alle Bildungsformen zu inkludieren. Es entstand ein sehr unausgeglichener Text, der zeigt, wie wenig gut die Themen integriert waren. Am kürzesten und allgemeinsten sind die Abschnitte zu schulischer und vorschulischer Bildung. Für diese Bereiche blieben die Forderungen teilweise sehr allgemein; wie die Forderungen umgesetzt werden sollten, thematisierte der Antrag nicht. Konkreter und bewegungsorientierter waren die Ausführungen zum Studium. Am meisten Raum nahm das Thema Berufliche Bildung ein, wobei es hauptsächlich um duale Ausbildung ging.

Besonders fällt ein Abschnitt auf, der sich vom Rest des Antrags deutlich unterscheidet. Er bewegte sich auf der Prozess- und Strukturebene und zeugt von einer sehr guten Kenntnis der Organisation IG Metall und von Expertentum in Sachen Beruflicher Bildung. In dem Abschnitt wurde ein Arbeitsprogramm entworfen, mit dem verlorengegangenes Wissen über Berufliche Bildung wieder angeeignet werden sollte – z. B. wie man in Berufsbildungsausschüssen agieren konnte. Dazu wurden sehr konkret AkteurInnen innerhalb und außerhalb der IG Metall benannt, es wurden institutionalisierte Arbeitsformen gefordert und Qualifizierungsmaßnahmen vorgeschlagen. Alles war so formuliert, dass überprüft werden konnte, ob der Antrag umgesetzt worden war, und verortet werden konnte, wer ggf. eine Nicht-Umsetzung verursacht hatte.

Das duale Studium wurde aus der Problemperspektive analysiert. Es hieß, man wolle per Betriebsvereinbarungen zu vermeiden versuchen, dass duale Studiengänge duale Ausbildungsplätze verdrängten. Auch eine Regulierung dualer Studienbedingungen wurde angesprochen: Dual Studierende sollten in die Tarifverträge der IG Metall inkludiert werden. Allerdings wurden keine inhaltlichen Forderungen aufgestellt, so dass unklar bleibt, was tarifiert werden sollte.

Insgesamt ist der Antrag ein Stückwerk und zeigt, dass duale Ausbildung weiterhin das Bildungsthema darstellte, in dem die IG Metall-Jugend handlungsfähig war. Dieser Bereich sollte auf das duale Studium erweitert werden. Die Forderungen zu anderen Bildungsformen blieben wirkungslos.

In den Kampagnen gelang es, die ehrenamtlich Aktiven der IG Metall-Jugend und die vorstandsgesteuerten professionalisierten Kampagnenansätze zu verbinden. Die Professionalität wurde von der Personengruppe goutiert und führte zu Mobilisierung. Wie sah es in diesem Kontext mit den Rechten der Personengruppe, mit Autonomie und Einfluss auf die Gesamtorganisation aus?

Die formalen Rechte der Personengruppe Jugend blieben erhalten. Wichtig ist aber, wie die realen Strukturen aussahen und mit Ressourcen ausgestattet waren. Laut einem Konzeptpapier gab es 2016 in allen 115 Geschäftsstellen einen gewählten Jugendausschuss, was deutlich mehr war als bei den anderen Personengruppen, und von einer flächendeckenden Jugendarbeit zeugt ([IG Metall](#) [2016a](#): Anlage 1, S. 4). Das Konzeptpapier führte das auf Folgendes zurück: „Anders als bei den Frauen-, Angestellten- und Migrationsstrukturen gibt es für die Arbeit der Ortsjugendausschüsse zahlreiche [sic!] Standards und Angebote (Aktions- und Beteiligungsformate, Themen, zentrale und bezirkliche Kampagnen). Durch die durchgängigen und gut besetzten bezirklichen und bundesweiten Strukturen sowie das Angebot bezirklicher und bundesweiter Kampagnen ist die IG Metall Jugend i. d. R. auf allen Gliederungsebenen sichtbar und handlungsfähig.“ ([IG Metall](#) [2016a](#): Anlage 1, S. 4f.)

Dieses Pfund der guten Strukturen in der Fläche sahen die Jugendlichen bedroht. Sie kritisier-

ten, dass durch Kooperationen von Verwaltungsstellen nicht mehr ein Jugendsekretär bzw. eine Jugendsekretärin pro Verwaltungsstelle vorgesehen war. Ein Delegierter (J2007: 45) führte aus, dass das verwaltungsstellenübergreifende Arbeiten die Arbeit der JugendsekretärInnen verdichte und Effizienz durch lange Fahrwege verloren gehe. Vor allem berge es die Gefahr, die Betreuung der jeweiligen Gremien zu vernachlässigen. „[E]xtreme personelle Einschnitte“ müssten hingenommen werden. Am Schluss seiner Rede machte er deutlich, wie viel Widerstand die Maßnahme hervorrief: „Es kann und darf nicht sein, dass wir einen derartig wichtigen Bereich wie den Jugendbereich durch solche krassen personellen Maßnahmen derart vernachlässigen. Die Jugend ist und bleibt unsere Zukunft. Das predigen wir den Arbeitgebern seit Jahren. Am Grundsatz ‚ein Jugendsekretär pro Verwaltungsstelle‘ muss festgehalten werden.“⁵⁹

Die Umorganisation der Vorstandsverwaltung, die auch die Jugendabteilung betraf, spielte auf den Jugendkonferenzen kaum eine Rolle. Die „Abteilung Jugend“ wurde am 1.1.2011 zum „Ressort Junge IG Metall“ und wurde organisatorisch von der Qualifizierungspolitik (zu der das für die Personengruppe wichtige Thema Berufliche Bildung zählte) getrennt (J2011: 219). Auf Debatten um Personaleinschnitte verweist nur ein defensives Statement Detlef Wetzels: „Zu dem Thema Junge IG Metall. Wo ist die in Frankfurt⁶⁰? Sie ist genau da, wo sie ist. Es ist ein Ressort wie bisher. Sie hat genauso viel Personal wie bisher. Wir versuchen nur, es mit anderen zusammenzuspannen, damit dort noch effektiver und noch produktiver gearbeitet wird.“ (Wetzel J2011: 113)⁶¹

11.3.5. Zwischenfazit: Ausdifferenzierung der Formen der Gruppenrepräsentation und Verbindlichkeitsprobleme

Zusammengefasst zeigte sich eine De-Konzentration des Jugendthemas. Neben die Personengruppe traten Mitgliedergruppen, strategische Zielgruppen und Aktivitäten des Mainstreams. Die Personengruppe blieb mit allen Rechten erhalten.

Die Personengruppe Jugend sah Mitgliedergruppen nicht als Konkurrenz, sondern positiv. Sie schlossen an Diskurse über offene Arbeitsformen an, die in der IG Metall-Jugend schon lange geführt wurden und von den Jugendstudien, die in den langen 1990er Jahren so wichtig waren, empfohlen wurden (J2007: A1).

Das Verhältnis der IG Metall-Jugend zum Mainstreamprojekt der Jungen Generation war ambivalent. Teilweise versuchte die Personengruppe von dem gestiegenen Stellenwert des Themas zu profitieren, teilweise betrachtete sie den „Kuckuck“, der ihr ins Nest gelegt worden war, mit äußerstem Misstrauen.

⁵⁹Die Ressourcenfrage nahm auf der Jugendkonferenz 2007 insgesamt großen Raum ein, was sich 2011 weiter fortsetzte. Auch das Thema „ein Jugendsekretär pro Verwaltungsstelle“ blieb wichtig, was daran deutlich wird, dass fortgesetzt dazu Anträge gestellt wurden (J2007: A4, A7; J2011: A1; J2015: A02). Es gibt mehrere Hinweise darauf, dass der Mangel an Stellen durch Überlastung der JugendsekretärInnen kompensiert wurde: „Der Betreuungsaufwand muss durch den/die Jugendsachbearbeiter/in leistbar sein, um ein ‚Zerreiben‘ in der Gremienarbeit zu verhindern.“ (J2007: A4) Vier Jahre später bewahrheitete sich die Befürchtung: „In der letzten Zeit häufen sich krankheitsbedingte Ausfälle, vor allem der für die Betreuung junger Beschäftigter zuständigen Sekretäre/-innen. Das ist nicht zuletzt auf die immer weiter steigenden Anforderungen, Zielzahlen und auf die enorme Arbeitsverdichtung in der IG Metall zurückzuführen.“ (J2011: A1)

⁶⁰Gemeint ist die Vorstandsverwaltung.

⁶¹Aus meiner ehrenamtlichen Zeit in der IG Metall-Jugend erinnere ich mich an Kritik daran, dass die „Abteilung Jugend beim Vorstand“ im Zuge des Projekts 2009 verkleinert werden sollte. Auch sahen es einige Aktive kritisch, die Abteilung unter dem Dach „Mitglieder und Kampagnen“ weiterzuführen: Sie befürchteten, dass fortan Werbeleute die Jugendaktivitäten gestalten und die Ehrenamtlichen Gestaltungsmacht verlieren würden.

Weder eine Jugendquote, noch die Definition von Jugend als Querschnittsaufgabe und strategischem Schwerpunkt wurde verbindlich umgesetzt. Den Delegierten auf den Jugendkonferenzen wurde das immer klarer, weshalb sich ihr Fokus in Richtung Umsetzungsfragen, Erfolgskontrolle und Verbindlichkeit verschob.

11.4. Entmachtung der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen, Mainstreaming und vielfältige Zielgruppenarbeit im Bereich der ImmigrantInnen

Die zahlenmäßige Bedeutung der ImmigrantInnen war groß: 2016 zählte die IG Metall 185.784 ausländische Mitglieder. Sie stellten 8,4 % der betriebsangehörigen Mitglieder (IG Metall 2016a: Anlage 1, S. 3). Dass sich so viele ImmigrantInnen organisierten und sich überdurchschnittlich engagierten, wurde von der Gesamtorganisation anerkannt und daraus die Bedeutung der Gruppe abgeleitet (IG Metall 2003b: 2). Die IG Metall prognostizierte damals, dass der Anteil der ImmigrantInnen in ihrem Organisationsgebiet weiter steigen würde (IG Metall 2016b: Folie 6), was die Relevanz der Gruppe für die Gesamtorganisation erhöhte.

Wie schlug sich diese steigende Bedeutung in den Modi der Gruppenrepräsentation nieder? Die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer wurde nicht gestärkt, sondern ab 2002 sogar geschwächt. Sie bottom-up zu erneuern, war in den langen 1990ern fehlgeschlagen. Deshalb wurde die Gruppenrepräsentation top-down verändert. Ähnlich wie für Frauen und Jugendliche wurden mainstreamgesteuerte Zielgruppenkonzepte erstellt und die Gruppe vorrangig unter dieser Perspektive betrachtet. Die erfahrungsbasierte Selbstorganisation in teilautonomen Strukturen verlor dagegen an Bedeutung. An die Stelle einer als homogen konstruierten Gruppe trat ab 2011 ein Diskurs um den Begriff „Vielfalt“. Diese Rahmung manifestierte sich organisationspolitisch darin, dass das „Ressort Migration“ dem Funktionsbereich „Mitglieder und Kampagnen beim IG Metall Vorstand“ und dort dem Team „Strategische Personen- und Zielgruppen“ zugeordnet wurde (IG Metall 2011b: 13).

11.4.1. Mainstreaming als Verlust von Ressourcen und Themen

Obwohl das Wort „Mainstreaming“ in der IG Metall nicht dafür verwendet wurde, können Mainstreamingprozesse im Bereich der ImmigrantInnen nicht übersehen werden. Mainstreaming fand diskursiv statt. So sagte Wolfgang Rhode, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall: „Wir müssen dazu beitragen, dass die ganze Organisation das Thema [Migrationsarbeit – RS] berücksichtigt, nicht nur wir, die sich damit beschäftigen. Das Stichwort Migration muss sich in den Überlegungen der gesamten IG Metall wiederfinden. Es ist Aufgabe der ganzen Organisation“ (IG Metall 2011b: 12). Zum Teil wurde der Begriff der „Querschnittsaufgabe“ benutzt. Migration organisationspolitisch dem Bereich „Mitglieder und Kampagnen“ zuzuordnen, wurde von dessen Leiter eine Chance genannt, „das Thema Migration in den Bereichen so [zu] bearbeiten, dass es tatsächlich eine Querschnittsaufgabe ist“ (IG Metall 2011b: 13). Die Kampagnen konzentrierten die wichtigen Themen der IG Metall, womit die Themen der ImmigrantInnen in diesen Kernbereich vordrangen (IG Metall 2011b: 13).

Über eine ähnlich argumentierende Personaldiskussion wurde suggeriert, dass trotz massiven Stellenabbaus in der IG Metall-Vorstandsverwaltung mehr personelle Ressourcen für die Gruppe

zur Verfügung stünden. Der oben schon genannte Bereichsleiter sagte, es arbeiteten über 50 Personen in seinem Bereich, „denen das Thema Migration genauso wichtig ist und zu sein hat, wie ihr eigener Bereich“ (IG Metall 2011b: 13). Dass diese über 50 Personen aber nicht gleichzeitig die Themen Migration, Frauen, Jugend, Angestellte, Studierende, usw. mit voller Intensität bearbeiteten, ist klar. Die Gruppenthemen sollten auch nicht komplett in diesem Bereich aufgehen. Christiane Benner, damals Teamleiterin der „Strategischen Personen- und Zielgruppen“, betonte, dass es weiterhin autonome Strukturen gebe (IG Metall 2011b: 13).

Ein Schlaglicht auf die Sicht des Mainstreams auf ImmigrantInnen wirft das folgende Zitat von Wolfgang Rhode, dem für Migration verantwortlichen Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, aus dem Jahr 2011, als er die Verantwortung für das Thema abgab: „Der Migrationsbereich und die Migrationsausschüsse waren nie unkritisch, stromlinienförmig oder schweigsam. Aber so wie Eltern meist ihr Kind, das am wenigsten angepasst ist, am meisten lieben, so kann ich sagen, war mir dieser Bereich der Liebste“ (IG Metall 2011b: 12). Das Zitat offenbart eine infantilisierende und paternalistische Sichtweise. Offen bleibt, ob diese Sicht immer noch im Mainstream dominiert, oder ob sie nur die inzwischen ausgeschiedenen Generationen kennzeichnete.⁶²

Die Europapolitik der IG Metall illustriert thematisches Mainstreaming. In den 1990er und 2000er Jahren war Europa ein wichtiges Thema der Ausländer- bzw. Migrationskonferenzen, ab 2011 wurde es in den Bereich der Tarifpolitik verschoben. Wie wichtig das Thema für die ImmigrantInnen war, zeigt sich an ihren Konferenzmottos.⁶³

Das Mainstreaming der Europapolitik manifestierte sich organisationspolitisch: Auf der Migrationskonferenz 2007 wurde gefordert, den Arbeitsbereich Migration stärker mit dem Fachbereich Europa und Internationales zu vernetzen (A2007: A8), was die Befürchtungen der Personengruppe schon zu diesem Zeitpunkt zeigt. 2011 wurde das Ressort „Migration“ dann dem Funktionsbereich „Mitglieder und Kampagnen“ zugeordnet, „Europa“ gehörte fortan zu „Tarifpolitik“ (GB2007–2010: 161). Das Thema Europa wurde damit zum Mainstreamthema und von der Personengruppe getrennt. Die Organisation folgte der staatlichen Ausrichtung von Europapolitik, nach der diese immer mehr zu Innenpolitik wird (Die Bundesregierung 2020). Die IG Metall gab damit einen Politikansatz auf, der stark von den persönlichen Erfahrungen und Beziehungen migrantischer Mitglieder profitierte.

11.4.2. Vielfaltdiskurs und differenzierte Zielgruppen

Der IG Metall-Mainstream erklärte ImmigrantInnen in den 2000er und 2010er Jahren verstärkt zu einer Zielgruppe, d. h. zu einer Gruppe, in der er ein Mitgliederwerbepotenzial sah und die deshalb professionell angesprochen werden sollte (vgl. IG Metall 2016a: 1; IG Metall 2016b; IG Metall 2016a: Anlage 1, S. 3).⁶⁴ Die Personengruppe sah sich hingegen als mehr als eine

⁶²Christiane Benner pflegte bisher einen anderen Zungenschlag – vielleicht ist eine Frau weniger anfällig für derart paternalistische Sichtweisen.

⁶³„Menschenwürde und Menschenrechte sind untrennbar – Für Offenheit und kulturelle Vielfalt in Europa“ (1992), „Mit Blick nach vorne – für ein Europa aller Arbeitnehmer/innen“ (1995), „Wir sind Europa. Arbeit – Qualifizierung – Gleichberechtigung“ (1999), „Gemeinsam die Zukunft in Europa gestalten: – Integriert – qualifiziert – gleichberechtigt“ (2003), „Europa – besser mit uns“ (2007); ab 2011 kam das Wort „Europa“ in den Konferenzmottos nicht mehr vor, wohl aber auf den Konferenzen.

⁶⁴Im Gegensatz zum begrifflichen Wandel hin zu Migration bei der Personengruppe wurde die Zielgruppe z. T. noch Ausländer bzw. Ausländer/innen genannt bzw. ihr Status wurde an der Staatsangehörigkeit festgemacht (vgl. IG Metall 2016a: 1; IG Metall 2016b; IG Metall 2016a: Anlage 1, S. 3).

Zielgruppe; manche AktivistInnen wehrten sich in den langen 1990er Jahren explizit gegen den Begriff⁶⁵

Wie bei den anderen Personengruppen wurden ImmigrantInnen teilweise insgesamt als Zielgruppe bezeichnet, teilweise wurden Subgruppen herausgegriffen. Die zahlenmäßig wichtigste Subgruppe unter den IG Metall-Mitgliedern war die der Mitglieder mit türkischem Migrationshintergrund. Sie stellte gut 46 % der migrantischen Mitglieder (IG Metall 2003b: 2). Trotzdem wurde diese Gruppe nicht besonders umworben. Besonders umworben wurden hingegen die ImmigrantInnen aus Osteuropa. Dazu der Vorstand: „Eine zunehmende organisationspolitische Bedeutung werden Migrantinnen und Migranten aus den 12 Beitrittsländern der MOE-Staaten im Rahmen der EU-Osterweiterung und die deutschstämmigen Aussiedler und Spätaussiedler gewinnen“ (IG Metall 2003b: 2)⁶⁶ Ressourcen wurden z. B. aufgewendet, um mithilfe der Broschüre „... von Novosibirsk nach Nürnberg“, Betriebliche Handlungshilfe für die Werbung russischsprachiger Beschäftigter“ und mit Seminaren zum Thema „Mitgliederwerbung von russischsprachigen Beschäftigten“ Mitglieder in dieser enger geschnittenen Zielgruppe zu werben (IG Metall 2011b: 11).

Eine Subgruppe von ImmigrantInnen, die ab Mitte der 1990er Jahre und durch die 2000er und 2010er Jahre hinweg immer wieder erwähnt wurde, waren Geflüchtete⁶⁷ Sie wurden aber weder als Zielgruppe betrachtet (es gab z. B. keine Ansprachekonzepte und -materialien), noch wurden sie als Aktive in der Personengruppe sichtbar. Stattdessen wurde **über** sie gesprochen. Thematisch wurde oft staatliche Asylpolitik behandelt (A1995: A7, A51, A52, I 1 /1; A2014: Konferenzprogramm; A2016: Pressemitteilung). Außerdem wurden globale Migrationsbewegungen und die Immigration von Geflüchteten nach Deutschland beobachtet (A1995: 71–114, 175–186). Innerhalb Deutschlands wurde Nazi-Gewalt gegen Geflüchtete thematisiert (A1995: I 1 /1). 2014 wurde solidarische Hilfe für Geflüchtete durch die IG Metall und ihre Mitglieder organisiert (Benner 2014). Zu Gunsten von Geflüchteten aus Jugoslawien initiierten Aktive der Personengruppe in den 1990ern das Projekt Novi Most (A1995: I5-1)⁶⁸

Kleinteilige Zielgruppen zu bearbeiten passte nicht nur zur Zielgruppenorientierung der IG Metall insgesamt, sondern auch zum Vielfaltsdiskurs, der ab 2011 die Migrationsarbeit prägte. Die Konferenzmottos der Migrationskonferenzen schwenkten auf den Vielfaltsdiskurs ein:

- 2011: „Gemeinsam für ein gutes Leben – alle Menschen sind Deutschlands Reichtum“
- 2012: „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“
- 2014: „DEMOKRATIE LEBEN – Eine neue WILLKOMMENSKULTUR mit der IG Metall gestalten“
- 2016: „Das neue WIR“

Dieser Schwenk ging damit einher, dass 2011 das für Migration zuständige Mitglied des geschäftsführenden Vorstands wechselte: Christiane Benner folgte auf Wolfgang Rohde (IG Metall 2011b: 12f.). Benner appellierte sehr häufig an Vielfalt (z.B. in ihren Reden – Benner 2012 und Benner 2014).

⁶⁵Vgl. Abschnitt 10.2.2

⁶⁶„MOE“ steht für Mittel-/Osteuropa.

⁶⁷Eine lexikalische Suche nach „Flüchtling“ fand das Wort in den Ausländerkonferenzen zuerst im Jahr 1995. Ähnlich wie im Wort „Lehrling“ erzeugt die Nachsilbe „-ling“ eine sprachliche Verkleinerung. Deshalb benutze ich den Begriff „Flüchtlinge“ nicht, sondern ziehe „Geflüchtete“ vor.

⁶⁸Vgl. Abschnitt 10.2.3

11.4.3. Förderprogramm statt Quote

Was geschah in den 2000er und 2010er Jahren, um die deskriptive Repräsentation der ImmigrantInnen in den allgemeinen Gremien der IG Metall zu verbessern? Wie von den Frauen bereits durchgesetzt, forderten die ImmigrantInnen eine Quote und ein Förderprogramm.

Nachdem auf der Ausländerkonferenz 2003 ein Workshop mit dem Titel „Ausländische Arbeitnehmer fördern – Förderprogramm IG Metall“ (A2003; Workshopthemen) stattfand, brachte der Vorstand noch im selben Jahr ein „Ausländerförderprogramm“ auf den Weg. Die darin benannten Fördermaßnahmen waren allerdings fast ausschließlich an Andere (z. B. an die Bundesregierung) gerichtete Forderungen. Zur internen Förderung von ImmigrantInnen wurde unter der Überschrift „Gleichberechtigt in der IG Metall“ konstatiert, dass die Repräsentation der ausländischen Mitglieder in den Entscheidungsstrukturen der IG Metall in einem Missverhältnis zu ihrem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und ihrem Anteil an der Gesamtorganisation stehe. Das „Förderprogramm“ formulierte den Wunsch nach einer gleichberechtigten Beteiligung, verbunden mit einer Soll-Formulierung bezüglich der Organisationswahlen und der Besetzung und Wahl von Gremien (IG Metall 2003b: 7).⁶⁹

Die Quote wurde im Vorstandsbeschluss zum Ausländerförderprogramm (IG Metall 2003b: 8) ebenfalls erwähnt: „Ausländische Mitgliedern [sic!] sind bei den Organisationswahlen in der IG Metall entsprechend ihres Mitgliederanteils zu berücksichtigen“. Allerdings wurde eine verbindliche Quote nie in die Satzung aufgenommen, so dass keine Rechte daraus erwachsen. Stattdessen beschloss der Vorstand, dafür zu werben, dass ImmigrantInnen Verantwortung übernehmen; er werde ihre Kandidaturen unterstützen. Für das Hauptamt sollten ImmigrantInnen langfristig gefördert und berücksichtigt werden. Der Vorstand forderte „alle verantwortlichen und zuständigen Stellen der IG Metall“ auf, seine „Vorschläge und Forderungen“ zur Ausländerförderung zu beachten und sich „für deren Umsetzung einzusetzen“ (IG Metall 2003b: 8). Gegen den Erfolg solcher Appelle sprechen Redebeiträge auf dem Gewerkschaftstag 2007⁷⁰ und der Antrag A2007: A7, der auf der Migrationskonferenz 2007 behandelt wurde und in dem es unter der Überschrift „Umsetzung des ‚Ausländerförderprogramms‘ der IG Metall“ hieß: „Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, konkrete organisationsinterne Maßnahmen zu ergreifen, dass das am 9. April 2003 beschlossene ‚Ausländerförderprogramm‘ in allen Gliederungen der IG Metall umgesetzt wird“. Dieser Antrag enthielt eine Quotenforderung: „Der Vorstand, die Bezirke und Verwaltungsstellen der IG Metall sollen andererseits Maßnahmen ergreifen, um (...) den Anteil der MigrantInnen in betrieblichen Interessenvertretungen und in allen Entscheidungsgremien (Ortsverwaltungen, Tarifkommissionen, Beirat, Vorstand) entsprechend ihrer Mitgliederstärke zu erhöhen“. Der Antrag strebte keine feste Quote an, sondern billigte den Mainstreamgremien viel Freiheit zu.⁷¹ Eine in der Satzung fixierte Quote für die Wahl von ImmigrantInnen in die Gremien der IG Metall gibt es bis heute nicht (Stand: Satzung 2020). Auf dem Gewerkschaftstag 2015 waren ImmigrantInnen immer noch unterrepräsentiert: Von 485 Delegierten wurden 24 Delegierte als „Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund“ kategorisiert, was einem Anteil von 5 % entsprach (bei rund 10 % AusländerInnenanteil in der Mitgliedschaft).

⁶⁹Außerdem wurde konstatiert, dass es eine „stabile Personengruppe“ gebe, was irritiert, weil diese Personengruppe gerade ihre Beschlusskonferenzen eingebüßt hatte.

⁷⁰Siehe die Redebeiträge in GT2007: 142f., 195f..

⁷¹Der Antrag ließ offen, welche Maßnahmen in welchem Zeitraum ergriffen werden sollten und welche Sanktionsmechanismen greifen sollten, wenn der geforderte Anteil nicht eingehalten würde.

11.4.4. Open Space für die Personengruppe

Wie entwickelte sich die teilautonome Personengruppenstruktur der ImmigrantInnen in den 2000er und 2010er Jahren? Im Gegensatz zu Frauen und Jugend büßte ihre Personengruppe Rechte ein. Während die Konferenzen der alten Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer Beschlussrechte hatten, verloren die Migrationskonferenzen dieses Recht nach 2003.⁷² Von den ab 2003 stattfindenden Migrationskonferenzen gibt es somit keine Wortprotokolle, wie mir eine Mitarbeiterin der Vorstandsverwaltung mitteilte. Es kann deshalb nicht mehr nachvollzogen werden, was auf den Konferenzen geschah. Jürgen Peters, damals 1. Vorsitzender der IG Metall, erwähnte in einem Redebeitrag auf dem Gewerkschaftstag 2007 (GT2007: 195f.) Konflikte auf der vorangegangenen Migrationskonferenz: „Ich weiß, dass in Bezug auf die Förderung der Migrantinnen und Migranten in der IG Metall auf der Bundesmigrationskonferenz heftig gestritten wurde.“

In dieser Zeit wechselte der Name der Konferenzen: Bis 2003 hießen sie noch Ausländerkonferenzen, ab 2007 Migrationskonferenzen. Der Gewerkschaftstag änderte mit dem Antrag S037 die Satzung, so dass es fortan Migrationsausschuss statt Ausländerausschuss hieß, wobei der Sprecher der Satzungsberatungskommission sagte, der Ausschuss habe sich bereits im Vorfeld selbst umbenannt (GT2007: 334). Der Namenswechsel wurde allerdings nicht stringent vollzogen – 2007 war z. B. noch vom Ausländerförderprogramm die Rede (A2007: A2).

Teilweise pflegten die Konferenzen weiterhin eine Gruppenidentität der ausländischen Arbeitnehmer (A2003: Workshopthemen; A2007: A2); teilweise befassten sich die Konferenzen der Personengruppe mit neuen Subgruppen von ImmigrantInnen als Zielgruppen, wie z. B. der Workshop „Aus- und Übersiedler in die IG Metall, aber wie?“ (A2003: Workshopthemen) zeigt. Während die Verbindlichkeit der Konferenzen abnahm, wurde ihre Häufigkeit erhöht: Bis 2011 tagten die Migrationskonferenzen im 4-Jahres-Rhythmus, dann folgten Konferenzen in den Jahren 2011, 2012, 2014 und 2016. Die Konferenzen änderten stark ihren Charakter. Obwohl die Konferenz 2003 noch Ausländerkonferenz hieß, war sie schon eine Konferenz neuen Typs: Sie ist schlecht dokumentiert, insbesondere ohne Wortprotokoll, hatte eher Austauschcharakter, als zu beanspruchen, die Interessen einer Gruppe gebündelt zu artikulieren. Sich auf bundesweiten Konferenzen auszutauschen, kann Basisstrukturen nicht ersetzen. Entsprechend konstatierte der Vorstand nach einer Phase von Konferenzen mit Austauschcharakter (IG Metall 2016a: Anlage 1, S. 6): „Für die (...) Migrationskonferenzen ergeben sich aufgrund der mangelnden örtlichen Strukturen Legitimationsprobleme für die Durchführung von Beschlusskonferenzen“. Der Anspruch, auf den bundesweiten Personengruppenkonferenzen die migrantischen Mitglieder der IG Metall zu repräsentieren, war verlorengegangen. Eine Gruppenrepräsentation für ImmigrantInnen durch die Migrationskonferenzen muss aktuell negiert werden.

Der Exodus der Personengruppe der ImmigrantInnen zeigte sich an der schwindenden Aktivität der lokalen Strukturen. 2016 gab der Vorstand an, dass in 29 Geschäftsstellen migrantische Ausschüsse oder Arbeitskreise existierten (IG Metall 2016a: Anlage 1, S. 4). Diese geringe Zahl von Ausschüssen ist vor allem im Zeitvergleich schockierend. Laut Karahasan und Öztürk (1994: 289) bestanden im Jahr 1994 in 134 von 191 Verwaltungsstellen Ausländerausschüsse – das heißt in über 70 % der lokalen IG Metall-Gliederungen gab es eine Vertretungsstruktur. Im Jahr 2016 verfügten nur noch etwa 18,7 % der lokalen IG Metall-Gliederungen über eine

⁷²Danach hatte allerdings der Migrationsausschuss beim Vorstand noch ein Antragsrecht an den Gewerkschaftstag. Die Migrationskonferenz 2007 besprach die Anträge des Ausschusses ohne selbst Anträge stellen zu können.

migrantische Vertretung⁷³ In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet das, dass in 105 lokalen Gliederungen die teilautonome ImmigrantInnenarbeit eingestellt worden war.

11.4.5. Zwischenfazit: Entmachtung der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen und vielfältige Zielgruppenarbeit

Wie schon bei den Frauen und Jugendlichen beobachtet, fand bei den ImmigrantInnen eine Doppelbewegung aus Mainstreaming und Pluralisierung statt, so dass die Bedeutung der teilautonomen Personengruppe abnahm. Dass die IG Metall verstärkt auf Zielgruppen orientierte, trieb sowohl Mainstreaming als auch Pluralisierung voran. Diese Orientierung professionalisierte die Migrationsarbeit einerseits – der zuständige Bereich der Vorstandsverwaltung steuerte sie strategisch. Andererseits öffnete sie den Blick für bis dato vernachlässigte Subgruppen von ImmigrantInnen (insbesondere OsteuropäerInnen) und pluralisierte die Migrationsarbeit, was sich rhetorisch im Vielfaltsdiskurs niederschlug. Die Zielgruppenorientierung trennte die ImmigrantInnen von einem Politikfeld, das ihnen sehr wichtig gewesen war: der Europapolitik. Es wurde in den IG Metall-Kernbereich der Tarifpolitik verschoben. Die ImmigrantInnen als Zielgruppe wurden organisationspolitisch mit anderen Gruppen im „Team strategische Personen- und Zielgruppen“ zusammengefasst.

Dies schwächte die Machtposition der bisher in der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer Repräsentierten. Ihre deskriptive Repräsentation in der IG Metall wurde zwar verbal gefordert, aber verbindliche Rechte wurden nicht verankert. Die Konferenzen der ImmigrantInnen bildeten sich von Beschlussorganen zu unverbindlichen Austauschforen zurück. Die IG Metall bezog sich weiterhin positiv auf die Organisation der angeworbenen ArbeitsimmigrantInnen, jedoch hauptsächlich als historisches Phänomen.

11.5. Fazit: Zielgruppen zur professionellen Mitgliederwerbung drängten teilautonome Personengruppen zurück

Die Modi der Gruppenrepräsentation in der IG Metall veränderten sich in den 2000er und 2010er Jahren entlang von drei Trends: Mainstreaming, Pluralisierung und einem Bedeutungsverlust der alten Personengruppen. Das ermöglichte der IG Metall-Spitze, wichtige Schritte zur Lösung der Repräsentationskrise durchzusetzen, welche die alten Personengruppen verhindert hätten, und verband Kontrolle von oben mit Freiräumen für Innovationen. Insgesamt ist ein Machtzuwachs des Vorstands zu konstatieren; das Modell „Spielwiese“ blieb erhalten.

Die Gruppen unterschieden sich massiv: So mündete die Krise der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer in den langen 1990er Jahren in ihre Entmachtung in den 2000er und 2010er Jahren, während die IG Metall-Frauen ihre Machtposition weiter ausbauen und thematisch weit in den Mainstream vordringen konnten.

⁷³Die Berechnung ist möglicherweise unpräzise, weil mir die genaue Anzahl der Geschäftsstellen zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt ist. Sie wurde 2018 mit „rund 155“ angegeben (IG Metall 2018b). Mit dieser Zahl habe ich gerechnet. Im Zweifel lag sie aber 2016 noch höher, weil es eine Tendenz zu Geschäftsstellenfusionen gab. Entsprechend kann es sein, dass der Anteil von Geschäftsstellen mit migrantischer Vertretung sogar noch geringer war. Die stark gesunkene Abdeckung ist jedenfalls belegt.

11.5.1. Zusammenführung: Mainstreaming, Pluralisierung und Bedeutungsverlust der Personengruppen

In allen drei Gruppen ließen sich die Tendenzen Mainstreaming, Pluralisierung und Bedeutungsverlust der alten Personengruppen beobachten, die insbesondere durch die vom Vorstand forcierte strategische Zielgruppenorientierung voran getrieben wurden. Außerdem prägten die Verwirklichung deskriptiver Repräsentation in Form von Quoten bzw. die anhaltenden Debatten darum diese Phase.

„Zielgruppe“ ist der Begriff, der am besten beschreibt, worum es der IG Metall im hier betrachteten Zeitraum ging: Mitgliederwerbung. Deshalb setzte er sich nach und nach durch. Außerdem bildete die Zielgruppenorientierung eine Klammer, mit der sich Mainstreaming, Pluralisierung und die Abwertung der teilautonomen Gruppenstrukturen erklären lässt.

Themen, die bis dato vor allem von Personengruppen verfolgt wurden, gingen in den Mainstream ein (z. B. Vereinbarkeit, Bildung und Europapolitik). Der Vorstand kümmerte sich in wirksamer und technokratischer Weise um die Themen – insbesondere durch das strategische Zielgruppenmanagement der entsprechend aufgestellten Abteilung, das einer Werbelogik folgte. Statt ehrenamtlich Aktiven aus teilautonomen Gruppen gaben dort Marketing-Leute den Ton an. Frauen, Jugendliche und ImmigrantInnen waren dadurch in der Außendarstellung der IG Metall präsent und ihre Themen hielten Einzug in wichtige Kampagnen und Tarifrunden. Die Mainstreamingtendenz korrespondierte mit einem Schwenk von Personen zu Themen bzw. von deskriptiver zu substanzieller Repräsentation. Dieser Schwenk war nötig, denn wenn eine Vorstandsabteilung etwas verfolgen soll, muss das unabhängig vom persönlichen Hintergrund der MitarbeiterInnen dort passieren. Professionalität ersetzt persönliche Betroffenheit und die mit den Gruppenangehörigen geteilten Erfahrungen struktureller Unterdrückung.

Ein Nachteil, der in der vorher vorherrschenden Form der Gruppenrepräsentation gesehen wurde, war die Isolation der Personengruppen – sowohl vom Mainstream, als auch voneinander. Dieser Isolation wirkte das Mainstreaming entgegen. Insbesondere die organisatorische Bündelung der Ressorts förderte intersektionales Denken.

Pluralisierungstendenzen zeigten sich ebenfalls gruppenübergreifend. Sie nahmen unter der Zielgruppentheorie die Form spezifischer Ansprachekonzepte an. Die teilautonomen Gruppenstrukturen wurden pluralisiert, indem die kleinteiligeren Mitgliedergruppen eingeführt wurden. Für die sich darin wiederfindenden Mitglieder stellten diese Mitgliedergruppen eine spezifische Form der Autonomisierung dar. Sie gewährten ihnen Freiräume, in denen sie gleichzeitig unabhängig vom Mainstream und von den die Personengruppen dominierenden Subgruppen agieren konnten.

Die alten Personengruppen wurden nicht abgeschafft, sondern behielten ihre Strukturen. Ihren Repräsentationsanspruch schränkten allerdings sowohl Mainstreaming als auch Pluralisierung ein. Die Personengruppen verloren dadurch einen Teil ihrer Legitimation, die Jugend, die Frauen bzw. die ImmigrantInnen zu repräsentieren – je nach Gruppe jedoch unterschiedlich stark.

11.5.2. Stand der Repräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen

Während die Frauen noch Ende der 1990er Jahre eine Frauenquote in der Satzung verankern konnten und fortan ein Instrument hatten, mit dem sie ihren Anteil in den Gremien erhöhen konnten, gelang es weder Jugendlichen noch ImmigrantInnen, solch eine Quote durchzusetzen.

Personengruppe	in wie vielen Bezirken gab es einen Ausschuss oder Arbeitskreis der Personengruppe in der Bezirksleitung	in wie vielen Geschäftsstellen gab es einen Ausschuss oder Arbeitskreis der Personengruppe	in wie vielen der Geschäftsstellen war die Personengruppe durch einen gewählten Ausschuss vertreten	in wie vielen der Geschäftsstellen war die Personengruppe durch einen Arbeitskreis o. ä. vertreten
Frauen	7	98	79	19
Migration	7	29	21	8
Jugend	7	115	115	0

Tabelle 11.1.: Strukturen der Personengruppen in der Fläche 2016. Die Zahlen sind IG Metall 2016a: Anlage 1, S. 4 entnommen. Die Bezeichnungen wurden von mir präzisiert; hier irrelevante Inhalte wurden aus der Tabelle entfernt.

Diese formalen Unterschiede schlugen sich in der realen Beteiligung bei Gewerkschaftstagen nieder, wie das Beispiel des Gewerkschaftstags 2015 (GT2015: 38f.) zeigt: Auf dem Gewerkschaftstag 2015 lag der Frauenanteil sogar deutlich höher, als die Quote vorgab (28,2 % der Delegierten waren weiblich bei einer vorgegebenen Frauenquote von 17,7 %). Migrantische Delegierte stellten knapp 5 % des Gewerkschaftstags (bei ca. 8 % Anteil in der Mitgliedschaft⁷⁴), waren also deutlich unterrepräsentiert. Jugendliche unter 27 Jahren stellten 9,48 % der Delegierten und damit nur leicht weniger als ihren Anteil an der Mitgliedschaft.⁷⁵

Die Tabelle 11.1 mit Zahlen aus dem Jahr 2016 zeigt, wie gut bzw. schlecht die teilautonomen Personengruppenstrukturen jeweils verankert waren. Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen hatten in allen Bezirksleitungen Strukturen, nicht jedoch in allen Geschäftsstellen. Die dritte Spalte weist aus, dass es in 115 Geschäftsstellen Jugendstrukturen gab, Frauenstrukturen in 98, die ImmigrantInnen stark abgeschlagen in nur 29 Geschäftsstellen präsent waren. Die vierte und fünfte Spalte differenzieren, ob es in der Geschäftsstelle einen gewählten Ausschuss oder nur einen Arbeitskreis gab. Die IG Metall-Jugend punktete mit gewählten Ausschüssen in allen Geschäftsstellen, in denen sie vertreten war. Frauen und ImmigrantInnen unterhielten in 19 % bzw. 28 % der Geschäftsstellen mit Präsenz nur eine unverbindlichere Arbeitskreisstruktur. Besonders die Entwicklung der Anzahl der migrantischen lokalen Strukturen stellte einen wahren Exodus dar: In 105 lokalen Gliederungen war seit Mitte der 1990er Jahre die teilautonome ImmigrantInnenarbeit eingestellt worden (vgl. Abschnitt 11.4.4).

⁷⁴Leider liegt mir für Ende 2014 keine exakte Zahl der migrantischen IG Metall-Mitglieder vor. Christiane Benner bezifferte sie 2014 auf 185.000 – aufgrund dieser Angabe habe ich den Anteil ausgerechnet. Die Zahl der migrantischen Delegierten wies laut Mandatsprüfungskommission die Zahl der Delegierten „mit Migrationshintergrund“ aus (GT2015: 39).

⁷⁵Nach eigener Berechnung waren Ende 2014 9,6 % der IG Metall-Mitglieder unter 27 Jahren – Quelle für die Anzahl der jugendlichen Mitglieder: IG Metall 2018a.

Teil III.

Schluss

12. Bewegung in die Strukturen bringen!

Inhaltsangabe

12.1. Konflikte um Gruppenrepräsentation: Chancen für gerechtere und stärkere Gewerkschaften	245
12.1.1. Konflikte um Gruppenrepräsentation	245
12.1.2. Unterdrückungsachsen innerhalb der IG Metall	246
12.1.3. Das mainstream-zentrische Organisationsmodell der IG Metall	246
12.1.4. Institutionalisierte Gruppenstrukturen	250
12.1.5. Verhältnis der unterdrückten Gruppen zum Mainstream: Spielräume oder „Spielwiesen“?	252
12.1.6. Gruppenrepräsentation unterliegt Veränderungen	257
12.1.7. Gruppenrepräsentation als Möglichkeit zur Verbesserung von Gewerkschaften	262
12.2. Theorie- und Methodenkritik sowie Forschungsdesiderata	263
12.2.1. Theoriekritik auf Grundlage meiner empirischen Ergebnisse	263
12.2.2. Kritik der verwendeten Methodik	266
12.2.3. Weiterer Forschungsbedarf	269
12.3. Politische Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	270
12.3.1. Organisationspolitische Empfehlungen an die IG Metall und andere Gewerkschaften: Hin zur „Kaleidoskop-Gewerkschaft“	270
12.3.2. Katalog der Möglichkeiten für unterdrückte Gruppen in Gewerkschaften	276
12.4. Epilog: Ein Blick über den Tellerrand	282

In diesem Schlusskapitel verknüpfe ich die Ergebnisse aus meiner Beschäftigung mit der Fachliteratur mit meinen empirischen Ergebnissen und verdichte beides im Sinne der Grounded-Theory-Methodologie zu einer „materialen Theorie“ der Konflikte um Gruppenrepräsentation in der IG Metall. Daraus ergeben sich Kritikperspektiven auf dem Stand der diesbezüglichen Forschung und den ihr zugrundeliegenden Konzepten, die zugleich auf Forschungsdesiderate verweisen. Obwohl die Forschungslücken durch die vorliegende Untersuchung nicht vollständig geschlossen werden konnten, befähigen die Erkenntnisse und Befunde der vorliegenden Untersuchung zu politischen Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen, die einen Beitrag dazu leisten können, dass und wie Gewerkschaften gerechter und stärker werden. Außerdem gibt diese Arbeit Impulse für den aktuellen Diskurs um „Identitätspolitik“.

12.1. Konflikte um Gruppenrepräsentation: Chancen für gerechtere und stärkere Gewerkschaften

Zusammengefasst lauten die Erkenntnisse dieser Arbeit:

Gruppenrepräsentation kann Gewerkschaften gerechter und stärker machen. Ob das gelingt, hängt von den konfliktiven Aushandlungsprozessen um ihre Ausgestaltung ab. In den von mir in der IG Metall beobachteten Konflikten wurde austariert, wie groß die Spielräume für Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen waren, d. h. wie viel Einfluss sie hatten und wie selbstbestimmt sie arbeiten konnten. Diese Konfliktkonstellation ergibt sich aus dreierlei:

1. Betrachtet man die Unterdrückungsachsen Alter, Geschlecht und Rassismus, stellt man fest, dass sich in Gewerkschaften sowohl Menschen organisieren, die entlang dieser Achsen unterdrückt sind (Jugendliche, Frauen, ImmigrantInnen), als auch Menschen, die privilegiert sind (Erwachsene, Männer, Deutsche). Deshalb ist in Gewerkschaften beides angelegt: den Unterdrückungsmustern entgegenzuwirken **und** sie zu reproduzieren. In welchem Verhältnis beides steht, wird gewerkschaftsintern verhandelt.
2. Die IG Metall hatte eine zentralistische Organisation mit vergleichsweise privilegierten sozialen Gruppen im Zentrum. Dieses unmarkierte Zentrum wandelt sich zwar, erweist sich aber als im Kern dominiert durch erwachsene männliche deutsche Normalarbeitnehmer, also von auf allen untersuchten Unterdrückungsachsen privilegierten Menschen.
3. Die unterdrückten sozialen Gruppen Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen waren als „Andere“ konstruiert und wurden in teilautonomen Strukturen mit festgelegten Zugehörigkeitskriterien außerhalb des Machtzentrums organisatorisch abgebildet. Die Größe ihrer Spielräume wurde von ihren Machtressourcen beeinflusst.

12.1.1. Konflikte um Gruppenrepräsentation

Konflikte um Gruppenrepräsentation weisen auf Unterdrückungsverhältnisse zwischen Gruppen hin. In Konflikten um Gruppenrepräsentation streiten Angehörige unterdrückter sozialer Gruppen darum, wie ihre Gruppe in und durch ihre Gewerkschaft repräsentiert wird. Sie streiten

entweder für Verbesserungen oder führen Abwehrkämpfe gegen Verschlechterungen. Sie verfolgen ihr Ziel durch eine Kombination aus Überzeugen und Durchsetzen. Konflikte um Gruppenrepräsentation verändern die Modi der Gruppenrepräsentation und helfen, ihre Ausgestaltung auszutarieren. Außerdem sind sie Kanäle für kollektive Willensäußerungen („collective voice“)¹ schützen die Gewerkschaft vor Abwanderung aus bestimmten Gruppen und damit vor Repräsentationslücken.

Die Ursachen für Konflikte um Gruppenrepräsentation sind komplex. Neben der Unterrepräsentanz der Gruppe als Triebfeder beeinflusst der Modus der Gruppenrepräsentation in der Gewerkschaft die Konflikte. Gewerkschaftsinterne wie -externe Faktoren können spezifische Konflikte auslösen.

AkteurInnen in Konflikten um Gruppenrepräsentation können einzelne Personen sein, die innerhalb von Gruppenstrukturen nach Mehrheiten suchen, aber auch Strukturen, die die Gruppe bzw. den Mainstream repräsentieren. Im letzteren Fall nimmt der Konflikt die Form „Unterdrückte gegen Privilegierte“ an.

In Konflikten um Gruppenrepräsentation werden Argumente vorgetragen und Strategien verfolgt. Aufgrund der Mehrheitsverhältnisse in der IG Metall und ihrer Struktur musste der Mainstream von einzelnen Maßnahmen zur Gruppenrepräsentation überzeugt werden. Auf der anderen Seite mussten Repräsentationsforderungen, die einen Abbau der Privilegien des Mainstreams beinhalteten, gegen Widerstände durchgesetzt werden.

Konflikte um Gruppenrepräsentation sind nicht folgenlos. Je nachdem wie sie ausgehen, kann die Repräsentation einer Gruppe gestärkt oder abgebaut werden. Sie können über ihren eigentlichen Gegenstand hinaus transformatorisch wirken, indem sie die Weichenstellungen für künftige Entscheidungen verändern.

12.1.2. Unterdrückungsachsen innerhalb der IG Metall

In der IG Metall organisieren sich Menschen, die entlang verschiedener gesellschaftlich relevanter Unterdrückungsachsen unterdrückt bzw. privilegiert sind. Die Unterdrückungsverhältnisse werden teilweise von außen in die Gewerkschaft übertragen, in ihr aber auch reproduziert, oder ihnen wird entgegengewirkt. IG Metall-Mitglieder können entlang der einen Achse privilegiert sein und entlang einer anderen unterdrückt. Es ergibt sich ein vielfältiges Bild von spezifisch verschränkten Unterdrückungserfahrungen und ein Gefälle zwischen überwiegend privilegierten und überwiegend unterdrückten Menschen. Die IG Metall hat damit ein Potenzial für interne Konflikte entlang der Unterdrückungsachsen.

Bezüglich der von mir betrachteten Unterdrückungsachsen Alter, Geschlecht und Rassismus konnte ich zeigen, dass sie in der IG Metall relevant sind und dass Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen im Vergleich zur die IG Metall dominierenden sozialen Gruppe unterdrückte soziale Gruppen sind. Das zeigte sich an der häufigen Unterrepräsentanz von Jugendlichen, Frauen, ImmigrantInnen in den wichtigen Gremien, gut messbar auch an ihrem geringeren Einkommen.

12.1.3. Das mainstream-zentrische Organisationsmodell der IG Metall

Wie ich in Kapitel 3 gezeigt habe, haben Gewerkschaften einen zentralistischen Aufbau, um sich gegenüber Unternehmen und Staat durchsetzen zu können. Das Zentrum der IG Metall

¹Vgl. Kapitel 4.

wurde allerdings von ihr selbst nicht mit Gruppenrepräsentation assoziiert. Es wurde als Allgemeines konstruiert, das durch den demokratischen Aufbau der IG Metall von allen Mitgliedern gleichermaßen beeinflusst werden könne. Organisationspolitisch war das Zentrum der Vorstand, der die IG Metall nach innen und außen vertrat und den Willen des höchsten Organs, des Gewerkschaftstags, ausgestaltete. Die Gewerkschaftsforschung bescheinigte der IG Metall einen zentralistisch-bürokratischen Aufbau, in dem vor allem der Vorstand eine große Macht hat, was mein empirisches Material bestätigte.

Meine Perspektive auf Gruppen hat aufgedeckt, dass das Zentrum kein Allgemeines ist. Gerade die Konstruktion der Gruppen als Gegenpole macht ersichtlich, welche sozialen Gruppen sich hinter dem Zentrum verbergen. Abbildung 12.1 stellt den Zusammenhang schematisch dar.

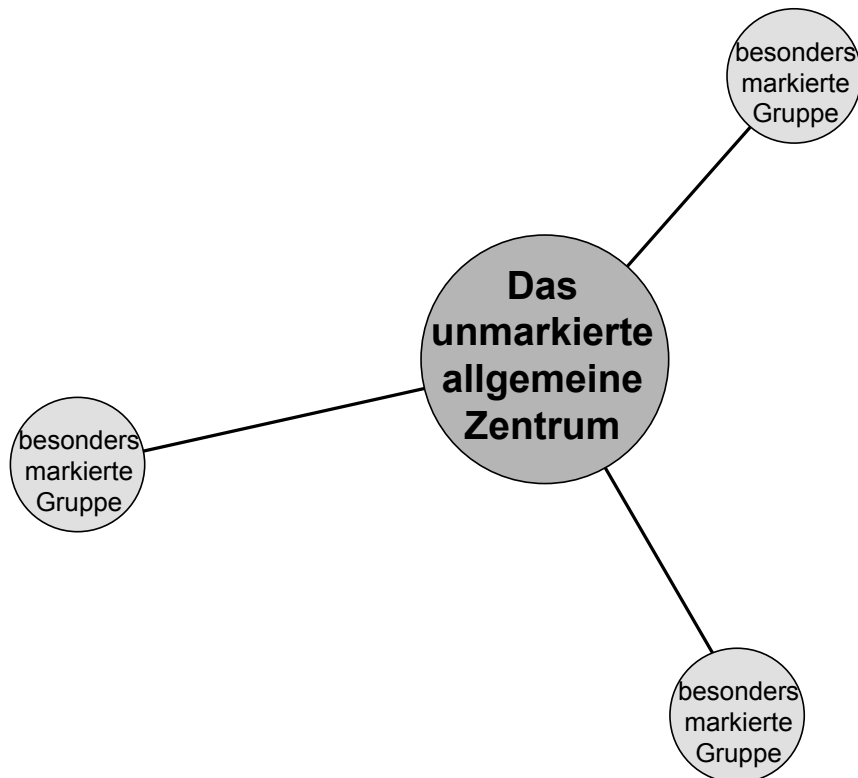


Abbildung 12.1.: Das mainstream-zentrische Organisationsmodell

Die soziale Basis des Zentrums der IG Metall bezeichne ich als *Mainstream*. Diesen Begriff wähle ich bewusst offen, denn ich vertrete die Auffassung, dass sich die soziale Basis des Zentrums der IG Metall historisch wandelt. Im gesamten Untersuchungszeitraum war der *Mainstream* tendenziell auf erwachsene männliche deutsche Normalarbeitnehmer ausgerichtet. Allerdings erodierte diese Ausrichtung mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Kapitel 3), und diese Erosion zeigte sich ab Beginn der 2000er Jahre u. a. in der Programmatik und der Besetzung der Gremien. Insbesondere ist die Ausrichtung auf Männer heute nicht mehr so deutlich wie in den 1960er Jahren.

In wirkmächtigen dichotomen Konstrukten, wie dem Konstrukt der Zweigeschlechtlichkeit, können die Eigenschaften des Allgemeinen aus dem Gegensatzpaar abgeleitet werden: Wird Weiblichkeit als Besonderes konstruiert, gilt Männlichkeit als allgemein. Die Gegensatzpaare, die durch die Personengruppen in der IG Metall sichtbar gemacht werden konnten, sind in Tabelle 12.1 dargestellt. Schwieriger ist es bei nicht-dichotomen Konstrukten, wie z. B. Alter: Einerseits wurden nicht nur Jugendliche, sondern auch RentnerInnen (ohne in der IG Metall eine Perso-

Personengruppen, d. h. Besonderes	dichotomer Gegenpart verweist auf implizite Basis des Allgemeinen
Frauen	Männer
AusländerInnen	Deutsche
Menschen mit Migrationshintergrund	Menschen ohne Migrationshintergrund
Jugend	Erwachsene

Tabelle 12.1.: In dichotomen Konstrukten verweist das Besondere auf die Spezifität des Allgemeinen

nengruppe zu sein) als Besonders konstruiert. Hinter dem Allgemeinen stand ein mittleres Alter, was mit einer normativen Orientierung an Erwerbsarbeit und damit an Erwerbstätigen zusammenhängt. Andererseits waren die wichtigsten EntscheiderInnen in der IG Metall (insbesondere die Vorsitzenden) altersmäßig eher am Ende ihrer beruflichen Laufbahn, was auf hierarchisierte Senioritätsvorstellungen hindeutet (Kariereaufstiege mit fortschreitendem Alter).

Es ist eine neu belegte Erkenntnis, dass Gewerkschaften nicht nur androzentrisch sind, sondern mainstream-zentrisch. So wie der feministische Diskurs um Androzentrismus neue Perspektiven auf zahlreiche Institutionen gewährt hat, könnte ein Mainstream-Zentrismus-Diskurs erlauben, Institutionen besser zu verstehen, indem man sich die soziale Fundierung ihres jeweiligen Mainstreams bewusst macht und prüft, inwieweit die dort vertretenen sozialen Gruppen privilegiert sind und auf wessen Kosten. Es ist zu vermuten, dass gesamtgesellschaftlich wirkmächtige Konstrukte wie Alter und Rassismus neben Androzentrismus ebenfalls eine Rolle spielen. Der Eindruck, dass „alte weiße Männer“ unsere Gesellschaft dominieren, ließe sich so wissenschaftlich fundieren.

Abbildung 12.2 zeigt verschiedene Aspekte des mainstream-zentrischen Modells. Zunächst stellt sich die Frage nach dem Charakter der Verbindung zwischen Mainstream und Gruppen. Ich habe mit Fachliteratur begründet, dass (Gruppen-)Repräsentation als Verhältnisse und konflikthafte Prozesse angesehen werden sollte (Kapitel 2), und verifiziert, dass diese Sichtweise für die IG Metall empirisch fruchtbar ist (Kapitel 8 bis 11).

Des Weiteren zeigt die Abbildung 12.2 einen Abstand zwischen Mainstream und Gruppen. Dieser Abstand kann positiv als Freiraum oder negativ als Marginalität erfahren werden. Beide Sichtweisen konnte ich empirisch nachweisen. Sie ergeben sich vor allem daraus, dass die Verbindung einerseits von der Einflussnahme der Gruppen auf den Mainstream, andererseits von der Kontrolle des Mainstreams über die Gruppen geprägt ist. Je nachdem wie diese Kräfte gewichtet sind, wird der Abstand von den Gruppenangehörigen wahrgenommen. Ich habe den Abstand der Gruppen zum Zentrum empirisch als wichtigen Konfliktpunkt identifiziert, weshalb ich ihm mit meinem Konzept von Spielraum und „Spielwiese“ einen eigenen Abschnitt widme (12.1.5).

Die Abbildung zeigt ein weiteres Problem, das in meiner Beschäftigung mit Literatur zu Gruppenrepräsentation sowie meiner empirischen Forschung evident wurde: Dass die einzelnen Gruppen vom Mainstream abgetrennt werden, trennt die Gruppen gleichzeitig voneinander. Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen wurden voneinander isoliert, obwohl es Menschen gab, die mehrere dieser Eigenschaften in sich vereinten (z. B. junge Frauen mit Migrationshintergrund), und die drei Gruppen gemeinsame Probleme hatten (z. B. geringes Einkommen, Prekarisierung). Empirisch konnte ich nachweisen, dass die Isolation der Gruppen voneinander als problematisch empfunden wurde. In der Aufschwungphase waren die Gruppen im Kampf geeint, in der IG Metall jedoch formal gespalten. Während sie in ihren teils autonomen Kämpfen

zusammen unter egalisierenden Forderungen streikten („1 Mark mehr!“), trennte sie der Modus der Gruppenrepräsentation in der IG Metall. Damit wurden in den IG Metall-Strukturen diejenigen voneinander getrennt, die in den Fabriken unter den schlechtesten Bedingungen arbeiteten. Der *Mainstream* – der damals überwiegend aus erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmern bestand – erschien im Vergleich zu jeder der als besonders markierten Gruppen groß und bedeutsam. Damit wurde verschleiert, wie viele IG MetallInnen nicht unter dem Ideal des Normalarbeitsverhältnisses arbeiteten, dass die soziale Basis des *Mainstreams* also gar nicht so groß war. Die Dominanz des *Mainstreams* wurde zementiert, die Marginalisierung der unterdrückten Gruppen reproduziert. Die Repräsentationslücke unter den Unterdrückten wurde konserviert, nur ihre schwächende Wirkung wurde abgemildert. Die AktivistInnen der Personengruppen empfanden das *mainstream*-zentrische Modell als Isolation. Besonders in den langen 1990er Jahren gab es eine Reihe von Initiativen aus den Gruppen, die darauf zielten, sich mit anderen Gruppen zu vernetzen, was gegen Resignation half. Ab 2002 ließ sich beobachten, dass durch das *Mainstreaming* von Themen und die Professionalisierung der Zielgruppenarbeit die Isolation der Gruppenthemen verringert werden konnte. Allerdings fand das Zusammendenken der Gruppenthemen überwiegend in der Vorstandsverwaltung statt und nicht in den ehrenamtlichen Strukturen.

Beispielhaft ist in der Abbildung eine Gruppe mit einer sozialen Bewegung verbunden. Das soll verdeutlichen, dass die Gruppen nicht nur Verbindungen zum *Mainstream* hatten, sondern mit AkteurInnen außerhalb der IG Metall vernetzt waren. Empirisch konnte ich zeigen, dass die Verbindungen zu sozialen Bewegungen insbesondere in der Aufschwungphase der Personengruppen eine hohe Bedeutung hatten.

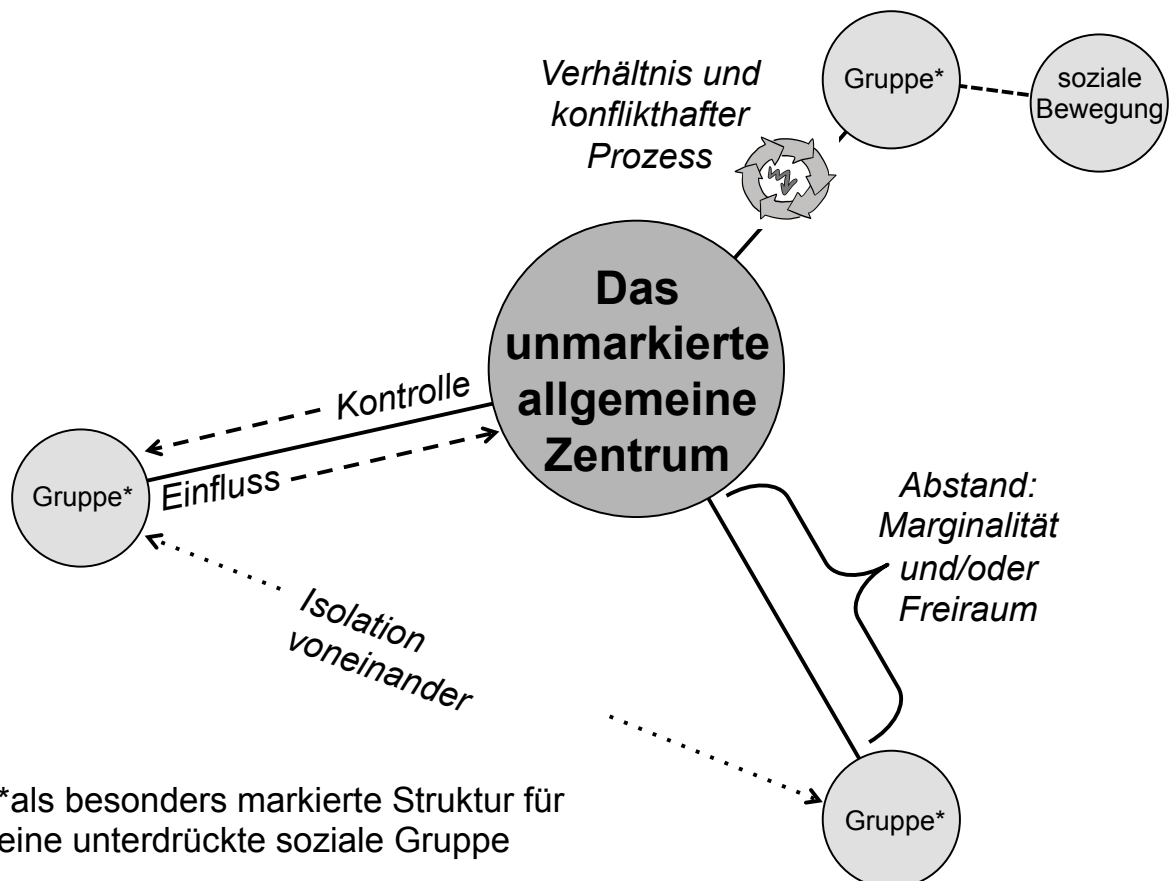


Abbildung 12.2.: Erweitertes mainstream-zentrisches Organisationsmodell

12.1.4. Institutionalisierte Gruppenstrukturen

Institutionalisierte Gruppenstrukturen sind Assoziationen und damit organisationspolitische Abbilder sozialer Gruppen, wobei es bei der „Abbildung“ zu zahlreichen Verzerrungen kommen kann. Als Plattformen für Aushandlungsprozesse innerhalb der Gruppen spielen institutionalisierte Gruppenstrukturen eine wesentliche Rolle. Sie ermöglichen einer Gruppe, ihr Selbstbild zu klären, Interessen zu formulieren und sich kollektiv darauf vorzubereiten, diese Interessen in die Gesamtorganisation einzubringen. Institutionalisierte Gruppenstrukturen sind ein Korrektiv in dem Sinne, dass RepräsentantInnen der Gruppe dort ein Feedback bekommen. Schließlich können institutionalisierte Gruppenstrukturen als Anschlusspunkt für gesellschaftliche AkteurInnen dienen.

Konstruktion institutionalisierter Gruppenstrukturen

Wie ich in Kapitel 2 gezeigt habe, gibt es keine „natürlichen“ Gruppen. Es gibt soziale Gruppen, die in komplexen gesellschaftlichen Prozessen konstruiert werden, und Assoziationen, die auf organisationspolitischen Entscheidungen beruhen. Eine gewerkschaftliche Gruppenstruktur stellt eine kollektiv politisch konstituierte Gruppe 2 dar. In organisationspolitischen Entscheidungen zur Gruppenkonstruktion liegt damit eine Stellschraube zur Gestaltung von Gruppenrepräsentation. An der Konstruktion der Personengruppen in der IG Metall konnte ich einige Probleme aufzeigen.

In Kapitel 2 habe ich herausgearbeitet, dass eine soziale Gruppe etwas Relationales ist, d. h. dass es darum geht, Beziehungen zwischen Menschen in den Blick zu nehmen. Hier lag in der IG Metall eines der Hauptprobleme. Wie schon im mainstream-zentrischen Modell angelegt, blieb die privilegierte Gruppe innerhalb der IG Metall unbenannt und unter dem Deckmantel des Allgemeinen unsichtbar. Die Privilegien von Männern, Weißen, Deutschen und Menschen mittleren Alters sichtbar zu machen und diese Privilegierung adressierbaren Personen zuzuordnen, würde Unterdrückung thematisieren und könnte damit den Abbau von Unterdrückung befördern.

Ebenfalls in Kapitel 2 habe ich herausgearbeitet, welche negativen Folgen Essentialismus und insbesondere Biologismen bei der Gruppenkonstruktion nach sich ziehen. In der IG Metall gab es essentialistische Gruppengrenzen; biologistische Argumentationen wurden nicht explizit vorgenommen, wirkten allerdings mittelbar auf die Gruppenkonstruktion ein. Die feste Altersgrenze als Zugehörigkeitskriterium zur Jugend essentialisiert, denn das Alter ist unveränderbar in die Körper der Menschen eingeschrieben. Die Altersgrenze war explizit und umstritten und wurde historisch immer weiter nach oben verschoben. So konnte auf veränderte Generationsmuster reagiert werden. Die Fehlannahme, dass es eine für alle sinnvolle Altersgrenze gäbe, blieb bestehen. Bei der Abgrenzung der ImmigrantInnen wurden Biologismen nicht explizit benutzt, spielten allerdings implizit eine Rolle. Das Zugehörigkeitskriterium war zunächst die Staatsbürgerschaft (der in manchen Staaten Biologismen zugrunde lagen) und später der Migrationshintergrund, der bei der Selbstzuordnung Spielräume bot. Interessant ist der Fall der Frauen, bei denen kein Zugehörigkeitskriterium thematisiert wurde. Das gesellschaftliche Konstrukt Frau war so wirkmächtig, dass es nicht thematisiert werden musste. Damit reproduzierte die IG Metall einerseits problematische biologistische Geschlechterstereotype, andererseits emanzipatorische, durch die

²Vgl. Kapitel 5.

Kämpfe der Frauenbewegung entstandene Frauenbilder.³

Ich habe argumentiert, dass starre Gruppengrenzen – wie sie beispielsweise durch Essentialisierung oder unflexible Satzungsstrukturen entstehen können – ein Problem darstellen, weil sie der Fluidität sozialer Beziehungen nicht gerecht werden und strikte Innen-Außen-Unterscheidungen treffen. Alle IG Metall-Personengruppen waren durch starre Grenzen definiert (Altersgrenzen, Geschlecht, Nationalität). Die ImmigrantInnen haben die starre Grenze Nationalität nach Debatten in den 1990er Jahren hinter sich gelassen und zugunsten des weicheren Konzepts des Migrationshintergrunds aufgegeben. Eine erfreuliche Neuerung waren die Mitgliedergruppen, die offener gestaltet werden können.

Mit den starren Grenzen ist das Problem der Ränder der Gruppen verbunden. Ich konnte beobachten, dass Menschen, die die Zugehörigkeitskriterien einer Personengruppe nicht mehr erfüllten, teilweise Partizipationsmöglichkeiten verloren, ohne im Mainstream angekommen zu sein. Regelmäßig betraf das junge Menschen, die die Altersgrenze der IG Metall-Jugend überschritten – die Altersgrenze war eine Klippe, an der die IG Metall viele FunktionärInnen verlor. Auch bei ImmigrantInnen, die die deutsche Staatsbürgerschaft erlangten und teilweise integriert waren, gab es diesen Diskurs, der sich in den 1990er Jahren vor dem Hintergrund rassistischer Pogrome so ausnahm, dass sie ihre Sonderrepräsentation als AusländerInnen verloren, während sie gleichzeitig weiter von Rassismus betroffen waren, was sie deutlich vom Mainstream unterschied.

Zu starre Personengruppengrenzen führten bei Veränderungen der sozialen Basis der Gruppen zu Brüchen. Besonders deutlich wurde das bei den ImmigrantInnen. Wie in Kapitel 10 gezeigt, kam die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer in eine Identitätskrise. Die Gruppe war zunächst auf dem Kriterium der Staatsbürgerschaft aufgebaut. Wenn ImmigrantInnen die deutsche Staatsbürgerschaft erlangten, erfüllten sie dieses Kriterium nicht mehr. Die Identitätskrise beförderte die Entmachtung der Personengruppe.

Personengruppen können sich so entwickeln, dass der organisationspolitische Zuschnitt nicht mehr den gesellschaftlich relevanten Gruppenverhältnissen entspricht. Empirisch konnte ich beobachten, wie sich unterhalb formaler Zugehörigkeitskriterien andere Strukturen bildeten. Beispielsweise repräsentierte die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer hauptsächlich früher angeworbene ArbeitsimmigrantInnen, die teilweise inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen hatten, und Gruppen später immigrierter AusländerInnen waren kaum repräsentiert. Die Personengruppe Jugend repräsentierte Auszubildende und junge Beschäftigte nach der Ausbildung, aufgrund des gestiegenen Alters beim Ausbildungsbeginn jedoch nicht mehr viele unter 18-Jährige und wenige der dual Studierenden. Das passt zu der theoretischen Erkenntnis, dass viele Menschen die Gruppenmerkmale einer Gruppe, der sie angehören, nicht als bestimmend für ihre eigene Identität ansehen. Um bei der Jugend zu bleiben: Wer unter 27 Jahre alt war, gehörte zur IG Metall-Jugend, wurde als Nicht-Auszubildender jedoch kaum durch sie repräsentiert und identifizierte sich deshalb vielleicht nicht mit der IG Metall-Jugend, obwohl sie beanspruchte, für alle IG Metall-Mitglieder unterhalb der Altersgrenze zu sprechen.

Die Fachliteratur reflektiert, dass sich Gruppengrenzen überschneiden. Es ist offensichtlich, dass es beispielsweise junge Frauen mit Migrationshintergrund gibt. Ihre Vertretung war in der IG Metall ein Problem, da sie sich nur in den – jeweils eingeschränkt passenden – Perso-

³Dass jenseits der Gruppenkonstruktion Essentialisierungen und Biologismen eine Rolle spielten, zeige ich im nächsten Abschnitt 12.1.5.

nengruppen engagieren konnten. Das galt vor Einführung der Mitgliedergruppen, die jetzt die Möglichkeit bieten, spezifischere Gruppen ins Leben zu rufen. Allerdings besteht das Problem bei den (mit mehr Rechten ausgestatteten) Personengruppen weiter. Ganz plastisch: 2019 fanden die Frauen-, Jugend- und Migrationskonferenz gleichzeitig statt. Eine junge Frau mit Migrationshintergrund musste sich folglich entscheiden, welche ihrer Gruppenzugehörigkeiten sie am wichtigsten findet, denn sie konnte nur an einer der Konferenzen teilnehmen.

Es lässt sich resümieren, dass die Frage der Gruppenkonstruktion in der IG Metall noch viel Stoff für Debatten lässt, die bisher nicht geführt wurden. Problematische Konstruktionen wurden teilweise durch die Einführung der Mitgliedergruppen relativiert.

Verhältnis der Gruppenstrukturen zum Außen

Zur Konstruktion institutionalisierter Gruppenstrukturen gehört auch ihr Verhältnis zum „Außen“, zur Gesellschaft jenseits der IG Metall. Offensichtlich waren die Gruppenstrukturen der IG Metall mit dem „Außen“ verbunden. Das zeigt sich schon daran, dass sie entlang gesellschaftlicher Unterdrückungsachsen strukturiert waren. Wie stark sich die Gruppen an AkteurInnen und Themen außerhalb der IG Metall orientierten, hatte – wie ich empirisch zeigen konnte – einen großen Einfluss auf den IG Metall-internen Status der Gruppenstrukturen und ihre Entwicklung. Insbesondere konnte ich herausarbeiten, dass relevant war, wie offen die Gruppen bezüglich gesellschaftlicher Themen waren und inwieweit sie Impulse durch soziale Bewegungen empfangen.

Es stärkte die Gruppen, gesellschaftliche Themen zu bearbeiten, die über den gewerkschaftlichen Kanon und über gruppenspezifische Belange hinausgingen. Die formalen Regelungen zur Gruppenrepräsentation in der IG Metall waren widersprüchlich (vgl. Kapitel 8). In der Jugend-Richtlinie war eine Reduktion der IG Metall-Jugend auf spezielle Interessen vorgesehen: Sie stellte auf die „speziellen Bedürfnisse und Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer“ ab (Richtlinie 1950). Andererseits räumten die Personengruppenrichtlinien von 1974 den Personengruppenkonferenzen „Stellungnahme zu gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen sowie beruflichen Fragen“ ein. Faktisch beschränkten sich die Personengruppen nie ausschließlich auf Gruppenthemen. Die Gewichtung zwischen gruppenspezifischen Themen und gesellschaftlichen Themen differierte zwischen den Gruppen und im Zeitverlauf. Insbesondere in der Aufschwungphase der Gruppenrepräsentation bearbeiteten die Personengruppen viele gesellschaftliche Themen.

Ebenfalls förderlich wirkte sich auf die Repräsentation einer Gruppe aus, wenn sie mit einer sozialen Bewegung verbunden war. Die Einflüsse der Frauenbewegung auf die IG Metall-Frauen waren in allen Phasen deutlich, ebenso der Einfluss der Lehrlings- und der 68er-Bewegung auf die IG Metall-Jugend in ihrer Aufschwungphase. Die Bewegungen stärkten die Identität und das Selbstbewusstsein der Gruppen und lieferten Ideen, wie die innergewerkschaftliche Repräsentation der Gruppe verbessert werden konnte (z. B. Frauenquote, Gender Mainstreaming).

12.1.5. Verhältnis der unterdrückten Gruppen zum Mainstream: Spielräume oder „Spielwiesen“?

Das Verhältnis der Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen zum Mainstream drückt sich organisationspolitisch in der Einbindung der Gruppenstrukturen in die Gesamtorganisation aus. Die Einbettung der institutionalisierten Gruppenstrukturen in die IG Metall war durch anhaltende

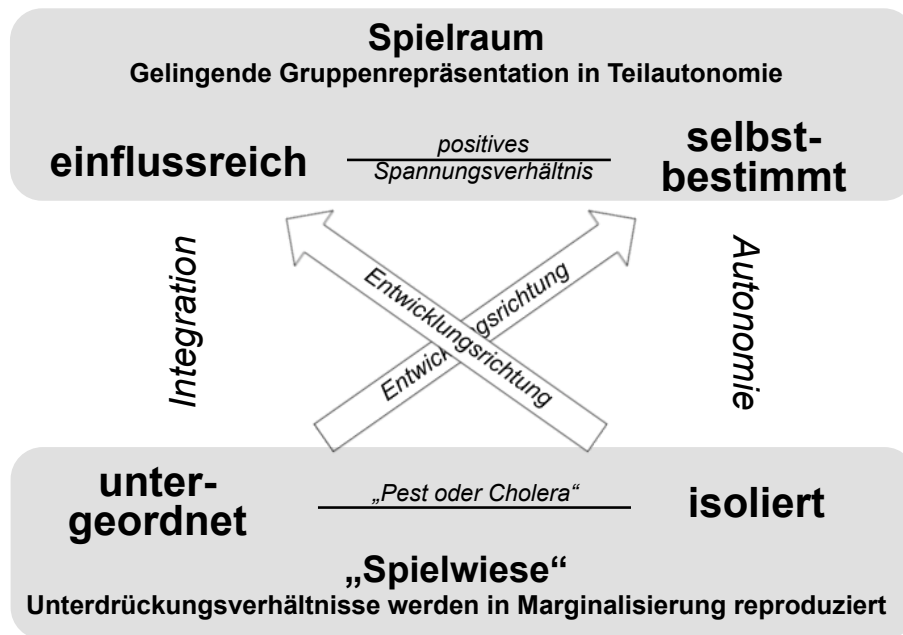


Abbildung 12.3.: Schematische Darstellung von Spielraum und „Spielwiese“. Zwischen diesen Polen bewegt sich Gruppenrepräsentation in Form teilautonomer institutionalisierter Gruppenstrukturen.

Kämpfe darum geprägt, ob sie Spielräume oder „Spielwiesen“ sind. Das Bild der „Spielwiese“ habe ich als In-Vivo-Code meinen Quellen entnommen. Es finden sich viele ähnliche Bilder, so dass diese Kritik kein Einzelfall ist, sondern auf ein strukturelles und anhaltendes Problem der Personengruppen hinweist. Einige Beispiele habe ich in Abschnitt [10.3.4](#) zitiert. Folgendes Zitat ist mein Ankerbeispiel für das Phänomen „Spielwiese“:

„Jugendarbeit braucht eigenständige gestaltete Freiräume und Orte, ohne auf unverbindliche Spielwiesen abgedrängt zu werden, Jugendarbeit braucht verabredete Regeln, die die Meinungs- und Positionsfindungen innerhalb der Jugendarbeit ermöglichen, Handlungsverabredungen zulässt und zudem die Mitbestimmung in der ganzen IG Metall gewährleistet. Dies darf nicht zu Sprechblasen verkommen.“ (J1999: A1)

Den Begriff Spielraum habe ich als Gegenbild konstruiert. Ein Spielraum ist dadurch charakterisiert, dass Freiraum und Einflussmöglichkeiten zusammenkommen. Die „Spielwiese“ hingegen kennzeichnet die Isolation der Gruppe und ihre Kontrolle durch den Mainstream. Abbildung [12.3](#) fasst das schematisch zusammen.

Die Bedeutung von Integration und Autonomie habe ich in Kapitel [5](#) gezeigt. In meinen Quellen spielte die Debatte darüber eine große Rolle. Den Wunsch der Personengruppen bezüglich Integration und Autonomie fasst ein Zitat beispielhaft zusammen:

„Ansonsten muss die Jugend ernst genommen, ihr eine Eigenständigkeit zugestanden werden; sie muß ihre eigenen Positionen formulieren können, die auch dann von der Organisation umgesetzt und mitgetragen werden. (Beifall)“ (J1992: 98 – Redebeitrag eines Delegierten)

Es zeigt, dass keiner der Extrempole „Integration oder Autonomie“ gewünscht war, sondern Teilautonomie mit Einflussmöglichkeiten. Das unrealistische Wunschbild des Delegierten (Jugend

entscheidet autonom, Mainstream setzt um) verweist auf die gegensätzlichen Interessen des Mainstreams und damit auf Konfliktstoff.

Was ist eine „Spielwiese“? Es folgt eine verdichtete Beschreibung der Bedeutungsebenen des Begriffs „Spielwiese“.⁴

Eine „Spielwiese“ ist eine räumliche Metapher (ähnlich wie „Freiraum“, „Denkraum“ oder „Raum für Diskussionen“). Es geht nicht um einen echten Raum, sondern die Personengruppenarbeit selbst ist der Raum. Eine „Spielwiese“ ist ein vom Normalen abgegrenzter Raum mit bestimmten Eigenschaften. Die „Spielwiese“ ist mit dem „Außen“ verbunden. Jemand ist entweder auf der „Spielwiese“ oder außerhalb – Mischformen gibt es nicht.

Spielen ist in erster Linie etwas für Kinder. Im Bild der „Spielwiese“ liegt deshalb eine Infantilisierung. Gewerkschaftliche Jugendarbeit als „Spielwiese“ zu bezeichnen, wirft die Jugendlichen damit auf ein Stereotyp zurück, das mit ihrer Gruppenzugehörigkeit zusammenhängt: Ihr junges Alter wird überspitzt, die eigentlich jungen Erwachsenen werden rhetorisch zu Kindern.

Auf einer „Spielwiese“ ist etwas anderes wichtig als außerhalb, und es gelten andere Regeln. Auf der „Spielwiese“ wird kein Zweck verfolgt, der außerhalb wichtig ist. Der Zweck, den das „Außen“ mit der „Spielwiese“ verfolgt, ist nicht gleich dem Zweck, der auf der „Spielwiese“ verfolgt wird. Auf der „Spielwiese“ wird gespielt, außerhalb wird gearbeitet.

Auf einer „Spielwiese“ ist man von manchen Zwängen befreit, die außerhalb gelten, und bestimmte Autoritäten lassen einen in Ruhe. Auf der „Spielwiese“ trägt man weniger Verantwortung. Insofern stellt sie einen Freiraum dar.

Es gibt Hierarchien zwischen verschiedenen Orten. Eine „Spielwiese“ ist ein im Vergleich zum „Außen“ abgewerteter Ort. Eine soziale Gruppe, der als Ort eine „Spielwiese“ zugewiesen ist, hat einen geringen Status. Hierarchisierung in Verbindung mit Abgegrenztsein führt zur Marginalisierung derjenigen auf der „Spielwiese“. Sie wird zum Ort, wo man nicht hin will, sondern auf den man abgedrängt wird (z. B. indem einem kein Raum außerhalb der „Spielwiese“ zugestanden bzw. man dort gegängelt wird). Dadurch wird man degradiert, lächerlich gemacht, ins Abseits gedrängt. Eine „Spielwiese“ ist in der Hinsicht unsichtbar, dass außerhalb nicht antizipiert wird, was innerhalb passiert bzw. es nicht ernst genommen wird. Es herrscht Unverbindlichkeit. Es ist bloß ein Spiel.

Warum werden „Spielwiesen“ geschaffen? Für das „Außen“ ist eine Biologisierung Triebkraft zur Errichtung von „Spielwiesen“. Es soll ein Ort geschaffen werden, auf dem Menschen, deren Wildheit nicht gezähmt werden kann, sich austoben können, ohne dass außerhalb etwas beschädigt wird. Im Gegensatz zum Käfig ist die „Spielwiese“ positiv belegt; es geht nicht ums Strafen.

Die verschiedenen Bedeutungsebenen, die mit dem Begriff „Spielwiese“ assoziiert werden können, zeigen, dass die Kritik der Jugendlichen eine Ambivalenz beinhaltet. Die „Spielwiese“ kann als **paternalistische Marginalisierung** verstanden werden. Die positiven Aspekte werden zwar nicht thematisiert, aber im Begriff schwingt mit, dass (mit nicht unbeträchtlichem Ressourcenaufwand) ein geschützter Raum mit Entfaltungsmöglichkeiten für die Gruppen bereitgestellt wird. Die Personengruppen der IG Metall sind ein Ort, an dem sich viele Aktive sehr wohl fühlen. Der lustvolle Aspekt des Spiels darf nicht übersehen werden. Gerade der Schutz-

⁴Entstanden ist diese Beschreibung aus Feinanalysen meiner Quellen, Diskussionen mit meiner Interpretationsgruppe und der Hinzuziehung von soziologischen Erkenntnissen zum Thema Spiel (Schwier|2003).

raum ermöglicht, Dinge auszuprobieren, ohne harte Sanktionen befürchten zu müssen. Das ist für Einzelne angenehm, ist aber auch Emanzipationschance für die Gruppe insgesamt und somit Voraussetzung für eine abweichende Positionierung, mit der die Gruppen dann wiederum den Mainstream herausfordern kann.

„Spielwiese“, „Plätzchenrezept austauschbörse“, „bunte Folklore“: Was die Personengruppen nicht sein wollten Wie oben schon angerissen, kursierten weitere Bilder, die m. E. dieselbe Problematik beleuchten wie das Bild der „Spielwiese“. Sie haben andere Akzente bzw. sind gruppenspezifisch gefärbt, weshalb ich kurz auf sie eingehe. All die Negativbilder werfen die AktivistInnen auf das Klischee ihrer Gruppe zurück: Frauen werden in die Privatheit verbannt (Plätzchenbacken, Kaffeekränzchen), Jugendliche werden infantilisiert (Spielwiese, Kindergarten), ImmigrantInnen werden folklorisiert (bunte Folklore). Alle Bilder vereint, dass sie Marginalisierung thematisieren.

Während die „Spielwiese“ mit ihrer Infantilisierung besonders gut zur Personengruppe Jugend passt, wurden auf Frauenkonferenzen die Begriffe „Kaffeekränzchen“ (1979) und „Plätzchenrezept austauschbörse“ (2011) verwendet, was die Kontinuität der Problematik eindrucksvoll zeigt:

„Gewerkschaftliches Bewußtsein entwickelt sich nicht in der Feierabendatmosphäre oder bei Kaffeekränzchen, sondern dort, wo die konkreten Mißverhältnisse, die Unterdrückung und die ungleiche Behandlung erlebt werden.“ (F1979: A109)

„Es dauerte natürlich – das musste ich dann feststellen –, auch inhaltlich zu arbeiten. Denn der Anspruch war von Anfang an, keine Plätzchenrezept austauschbörse zu machen, sondern für inhaltliche Themen zu stehen und dazu ein Standing und eine Meinung zu erarbeiten und die dann auch kundzutun.“ (F2011: 42)

Das „Kaffeekränzchen“ wurde mit dem Betrieb als Ort kontrastiert, wo Unterdrückung erfahren wird. Die Partizipation in den Gremien wurde als das Fernziel beschrieben. Dort kommt nicht hin, wer in den „Kaffeekränzchen“ bleibt. Ebenso wie das „Kaffeekränzchen“ verweist die „Plätzchenrezept austauschbörse“ auf den weiblichen, privaten Lebensbereich. Damit wurde die geschlechtersegregierte Dichotomie von öffentlich und privat reproduziert. Das Öffentliche wurde bevorzugt, das Private als irrelevant abqualifiziert. Inhalte wurden als das Entscheidende angesehen, mit ihnen wurde die „Plätzchenrezept austauschbörse“ vom positiven Gegenbild abgegrenzt. Es wurde beansprucht, Meinungen kundzutun, also außerhalb der Frauenstruktur Einfluss zu nehmen. Es sollte keine Isolation geben. Dass eine Frauengruppe ein Standing hat, hielt die Rednerin nicht für selbstverständlich, sondern dieses müsse erarbeitet werden. In beiden Fällen wurde nicht benannt, wer die Frauen in die „Kaffeekränzchen“ und „Plätzchenrezept austauschbörsen“ abdrängte. Auch Kaffeekränzchen und Plätzchenbacken rufen positive Assoziationen hervor, die in beiden Fällen sogar sinnlicher Art sind (Duft und Geschmack von Kaffee und Plätzchen).

Bei den ImmigrantInnen findet sich das Bild der „bunten Folklore“:

„Wir können deshalb mit Stolz sagen, daß das in der Vergangenheit weitverbreitete Bild von Ausländern als einer innergewerkschaftlichen ‚Rand,- oder ‚Exoten-Gruppe‘, die am 1. Mai oder bei Streiks vor den Fabrikatoren für bunte Folklore sorgt, ohne

an der Willensbildung der IG Metall beteiligt zu werden, nicht mehr der Realität entspricht.“ (Karahasan und Öztürk 1994: 290)

Die Autoren gingen davon aus, dass es in der IG Metall ein weitverbreitetes kulturimperialistisches Bild von „den Ausländern“ als marginalisierter Gruppe (Randgruppe, Exoten-Gruppe) gab. Die „bunte Folklore“ wurde allerdings nicht irgendwo am Rand verortet, sondern bei den Gewerkschaftsaktivitäten (Streik, 1. Mai), wobei die Vorstellungen davon von einer fordistisch geprägten Protestkultur zeugen (Fabrikture). Dass sich die ImmigrantInnen marginalisiert fühlten, obwohl sie im Zentrum der zentralen öffentlichen Gewerkschaftsveranstaltungen standen, zeugt davon, dass die „bunte Folklore“ nicht das Entscheidende war – was es stattdessen war, wurde nicht benannt; assoziiert werden kann, dass z. B. wichtiger war, was am Verhandlungstisch oder bei wichtigen Gremiensitzungen passierte. Obwohl sie also nicht wie die Frauen in die Privatsphäre abgeschoben wurden, fand eine Marginalisierung statt. Aus der Beteiligung an Streiks und Aktionen wurde der Anspruch auf Partizipation hergeleitet. Die sprachliche Passivkonstruktion verweist allerdings darauf, dass Partizipation in der IG Metall etwas ist, das man gewährt bekommen muss („beteiligt werden“ statt „beteiligen“). Der Status der Personengruppe wurde aus der Partizipation an der Willensbildung, also vom Einfluss, abgeleitet und nicht von der „Folklore“. Das Zitat zeugt von der Wahrnehmung einer Veränderung, wobei unklar bleibt, ob sich das Bild des IG Metall-Mainstreams von den ImmigrantInnen geändert hatte oder die reale Beteiligung oder beides und wann genau die Veränderung verortet wurde.⁵ Auch die bunte Folklore hat positive Seiten. Mit ihr wurde ein Kulturgenuß in die Gewerkschaftsarbeit gebracht, der die Vielfalt unterschiedlicher Kulturen feierte, wie Fotos der Ausländerkonferenzen zeigen, beispielsweise von spanischen Tänzen auf der Ausländerkonferenz 1989.

In der IG Metall-Jugend kursierte neben der „Spielwiese“ noch das Bild des „Kindergarten(s) der Organisation“, wie folgendes Zitat zeigt:

„Überall wird gesagt, daß die Jugend keine selbständige Gruppe, sondern integrierter Bestandteil der Organisation ist. In der Jugendarbeit ist man längst aus den Freizeit- und Hobbygruppen heraus. Sie ist kein Kindergarten der Organisation mehr, sondern ist bereit, in unserer Organisation verstärkt mitzuarbeiten.“ (GT1971-72: 579)

Dieses Bild reproduziert Klischees über junge Menschen. Die Jugendlichen werden kleiner gemacht als sie sind: Junge Erwachsene werden zu Kindergartenkindern. Mit dem Kindergarten werden vom Redner Hobby- und Freizeitaktivitäten assoziiert und die mangelnde Bereitschaft, sich in die Gesamtorganisation einzubringen. Der Redner hielt dieses Bild für überholt, für die Vergangenheit aber für zutreffend, so dass er die Generationen vorher selbst als Kinder stigmatisierte. Im Bild des Kindergartens schwingt – ähnlich wie bei der „Spielwiese“ – mit, dass es ein behüteter, angenehmer Raum ist, der dadurch, dass er von Verantwortung entbindet, ein lustvolles Spiel ermöglicht.

Zusammengefasst: „Spielwiese“ ist ein Negativbild, mit dem die Angehörigen unterdrückter sozialer Gruppen die Einbindung ihrer Gruppenstruktur in die IG Metall als paternalistische Marginalisierung kritisierten.

⁵Diese Wahrnehmung muss kontextualisiert werden: Die Autoren des Textes – Karahasan und Öztürk – bekamen beide wichtige Posten in der IG Metall.

In dem Negativbild stecken folgende Kritikpunkte:

- Nicht-Ernst-genommen-werden
- Isolation
- Unterordnung

Das Negativbild offenbart die Wünsche der Angehörigen unterdrückter sozialer Gruppen:

- Ernst-genommen-werden
- Einfluss
- Freiraum

Letztere Punkte lassen sich im Positivbild des Spielraums zusammenfassen.

Der Begriff beschreibt einen Modus der Einbindung von Gruppenstrukturen in die Gesamtorganisation und gibt damit Hinweise darauf, wie die Angehörigen der unterdrückten sozialen Gruppen das Unterdrückungsverhältnis zwischen sich und dem Mainstream sahen, nämlich als paternalistisches Verhältnis. Die verschiedenen Begriffsvarianten (Spielwiese, Kaffeekränzchen, Folklore) zeigen, dass die Gruppen auf ihre jeweiligen Stereotype zurückgeworfen wurden. Diese verschiedenen Negativbilder ergeben zusammengesetzt ein Bild des Mainstreams, da sie alle auf ihn verweisen. Der Mainstream schützt vulnerable Politikbereiche davor, von „wilden“ AktivistInnen unterdrückter sozialer Gruppen beschädigt zu werden. Gleichzeitig billigt er den Gruppen Entfaltungsmöglichkeiten zu und unterstützt sie mit den Ressourcen der Gesamtorganisation. Er kanalisiert den kollektiven Widerspruch („voice“), so dass kein Schaden nach außen entsteht, Kritik aber artikuliert und gehört werden kann und ggf. Anpassungen vorgenommen werden können.

12.1.6. Gruppenrepräsentation unterliegt Veränderungen

Dass Gruppenrepräsentation Veränderungen unterliegt, ist logisch nachvollziehbar, denn soziale Gruppen und deren Verhältnisse untereinander verändern sich. Unterdrückung kann abgebaut werden, neue Unterdrückungsachsen können errichtet werden (vgl. Kapitel 2). Neue Rahmenbedingungen verändern die Bedeutung einer Gruppe und den damit zusammenhängenden Unterdrückungsmechanismus. Gruppenrepräsentation verändert sich außerdem durch die Konflikte, die um sie geführt werden: Unterdrückte soziale Gruppen erheben ihre Stimmen und setzen Rechte durch oder geraten in die Defensive, privilegierte soziale Gruppen verteidigen ihre Privilegien oder gehen auf Forderungen ein. Gewerkschaften stecken bezüglich der Gruppenrepräsentation in mehreren Dilemmata⁶, die eine starre Lösung verhindern und sie immer wieder zu dynamischen Anpassungen zwingen.

Im Folgenden erläutere ich, welche drei Phasen der Konflikte um Gruppenrepräsentation ich in der IG Metall in meinem Untersuchungszeitraum feststellen konnte und was die wesentlichen Triebkräfte für die Veränderungen waren.

⁶Vgl. Kapitel 3. Die Dilemmata laufen letztlich darauf hinaus, dass Gewerkschaften es sich nicht leisten können, die Interessen relevanter sozialer Gruppen in ihrem Organisationsgebiet zu ignorieren, aber gleichzeitig die Interessen des Mainstreams verfolgen müssen.

Phasen der Gruppenrepräsentation in der IG Metall

Durch empirische Untersuchung konnte ich belegen, dass sich der Untersuchungszeitraum in drei Phasen der Konflikte um Gruppenrepräsentation unterteilen lässt:

- die Phase des kämpferischen Aufschwungs und der Konsolidierung (Ende der 1960er bis Mitte der 1980er Jahre),
- die Phase des Veränderungsdrucks und der Defensive (Mitte der 1980er Jahre bis 2001) und
- die Phase der Pluralisierung, des Mainstreamings und des Bedeutungsverlusts der Personengruppen (ab 2002).

Gruppenrepräsentation wurde durch Konflikte und Bündnisse mit außergewerkschaftlichen sozialen Bewegungen in den 1960er und 1970er Jahren befördert. Diese Form geriet in den 1990er Jahren unter Veränderungsdruck. Zu Anfang der 2000er Jahre gab es wichtige Veränderungen der Modi der Gruppenrepräsentation in der IG Metall hin zu einer postmodernen Variante, die Vielfalt bejahte, im Bereich der ehrenamtlichen Strukturen unverbindlicher, aber gleichzeitig professionalisiert wurde.

In den 1960er und 1970er Jahren gab es autonome, konfliktorientierte Kämpfe aller drei untersuchten Gruppen. Damals waren die Jugendlichen mit der Lehrlingsbewegung und der 68er Bewegung verbunden. Die Frauenbewegung beeinflusste die IG Metall-Frauen. ImmigrantInnen streikten ohne Gewerkschaften und stellten damit eine gut sichtbare „andere Arbeiterbewegung“ dar. Gesellschaftliche Perspektiven prägten in dieser Zeit alle Gruppen: Sie bearbeiteten keine Partikularinteressen, sondern kämpften, z. T. gemeinsam und gruppenübergreifend, für Forderungen, die sich eigneten, Viele einzuschließen (z. B. kämpften weibliche Immigrantinnen bei Pierburg für „1 Mark mehr“). Das führte zum Aufschwung der Personengruppen. Sie erhielten mehr Einfluss und wurden stärker in die IG Metall integriert. Die Pendelbewegung „Erst mehr Autonomie, dann verstärkte Integration“ führte in dieser Zeit zu mehr Einfluss. Die Gruppenrepräsentation bewegte sich weg von der „Spielwiese“ der 1950er Jahre, hin zu mehr Spielraum.

Das Abflauen sozialer Bewegungen wirkte sich schwächend auf die Personengruppen aus. Teilweise verengte sich ihr Fokus auf innergewerkschaftliche Themen, was durch die Herrschaftsverhältnisse in der IG Metall schnell ins Defensive kippte, besonders deutlich bei Jugendlichen und ImmigrantInnen. Ihnen fehlten Impulse von außen, die sie gegen ihre in der IG Metall erzeugte Resignation hätten immunisieren können. Die IG Metall-Frauen vollzogen die Entwicklung der Frauenbewegung insgesamt nach: eine Institutionalisierung, die nicht mit einer Schwächung zu verwechseln ist. Das OE-Projekt in den 1990er Jahren stellte die teilautonomen Personengruppen in Frage; sie wurden zwar beibehalten, ihr Freiraum allerdings beschnitten. Mehr Einfluss bekamen sie nicht – der Trend ging also zurück zur „Spielwiese“.

Folgende Probleme mit der alten Form der Gruppenrepräsentation erzeugten den Veränderungsdruck:

1. Die für den Fordismus typische Repräsentationslücke wurde mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zur Repräsentationskrise, weil die marginalisierten Gruppen im Organisationsgebiet wichtiger wurden und sie sich nicht mehr mit den alten Formen begnügten – insbesondere betraf das Frauen, die durch die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit bedeutender wurden.

2. Der Mainstream erfasste nur noch einen kleiner werdenden Teil der Mitgliedschaft. Insbesondere schafften Jugendliche nicht mehr so schnell den Aufstieg in die Erwachsenenwelt, weil sie durch prekäre Arbeitsverhältnisse länger in einer Phase der Unsicherheit blieben und ihnen die Privilegien des Mainstreams länger vorenthalten wurden oder unerreichbar blieben.
3. Gruppenangehörige fanden sich in den alten Identitätsangeboten nicht mehr wieder, weil soziale Bewegungen fehlten, die entsprechende kollektive Identitäten prägten.
4. Intersektionale Strategien wurden nötiger, um die Gegenwartsprobleme angehen zu können. So kann man Prekarität nicht Jugendlichen oder Frauen oder ImmigrantInnen zuordnen. Die Isolation der Gruppen voneinander wurde immer problematischer. Die Gruppengrenzen waren zu starr, trennten Menschen mit gemeinsamen Interessen und fassten Menschen zusammen, die untereinander in Privilegierte und Unterdrückte gespalten waren. Die Personengruppen bildeten wichtige Unterdrückungsachsen nicht mehr ab.
5. Die Unzufriedenheit der Gruppenangehörigen darüber, dass sie auf „Spielwiesen“ abgedrängt wurden, wuchs. Die Marginalisierung wurde immer fragwürdiger, je mehr die bisherige Basis des Mainstreams (die erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer) schrumpfte. Die Machtfrage stellte sich, und der Druck, den Mainstream anders sozial zu hinterlegen, wuchs.

Die Repräsentation von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen wurde für die IG Metall immer mehr zur Überlebensfrage. Ab 2002 ist eine Tendenz zum Mainstreaming zu beobachten, also einer spezifischen Form der Integration. Diese nahm den Personengruppen einerseits Themen und Entscheidungsmöglichkeiten, was sie schwächte. Andererseits schuf sie im Mainstream Anschlusspunkte für die Gruppen, was ihren Einfluss vergrößerte und gegen Isolation half. Der Einfluss von Frauen und Jugend stieg bei gleichbleibendem Freiraum, der Trend ging zu mehr Spielraum. Der Einfluss der ImmigrantInnen hingegen schwand, ihr Freiraum wurde eingeschränkt. Konferenzen ohne Beschlusscharakter stehen sinnbildlich für die „Spielwiese“. Dass die IG Metall Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen repräsentieren muss, um zukunftsfähig zu sein, wurde erkannt und deren Repräsentation verbessert. Ob sie in ausreichendem Maße gelingt, hängt von den Schritten der IG Metall in den nächsten Jahren ab.

Über die Phasen hinweg pendelte die Gruppenrepräsentation in der IG Metall zwischen Autonomie und Integration. Einen Zusammenhang „Mehr Autonomie = Stärkung, mehr Integration = Schwächung“ (oder umgekehrt) konnte ich nicht feststellen. Vielmehr muss das Begriffspaar Autonomie – Integration immer mit der Frage des Einflusses zusammengedacht werden.

Ich habe in Abschnitt [12.1.3](#) mein mainstream-zentrisches Modell zur Beschreibung der Gruppenrepräsentation in der IG Metall erläutert. Wie sind Veränderungen der Gruppenrepräsentation damit beschreibbar? Die von mir empirisch beobachteten und in den Kapitel [9](#), [10](#) und [11](#) dargestellten Veränderungen lassen sich damit wie in Abbildung [12.4](#) fassen.

Entwicklungsmöglichkeiten von Gruppenrepräsentation in mainstream-zentrischen Organisationen

Wie können Veränderungen der Gruppenrepräsentation mit Hilfe meines mainstream-zentrischen Modells systematisiert werden? In mainstream-zentrischen Organisationen gibt es fünf Entwick-

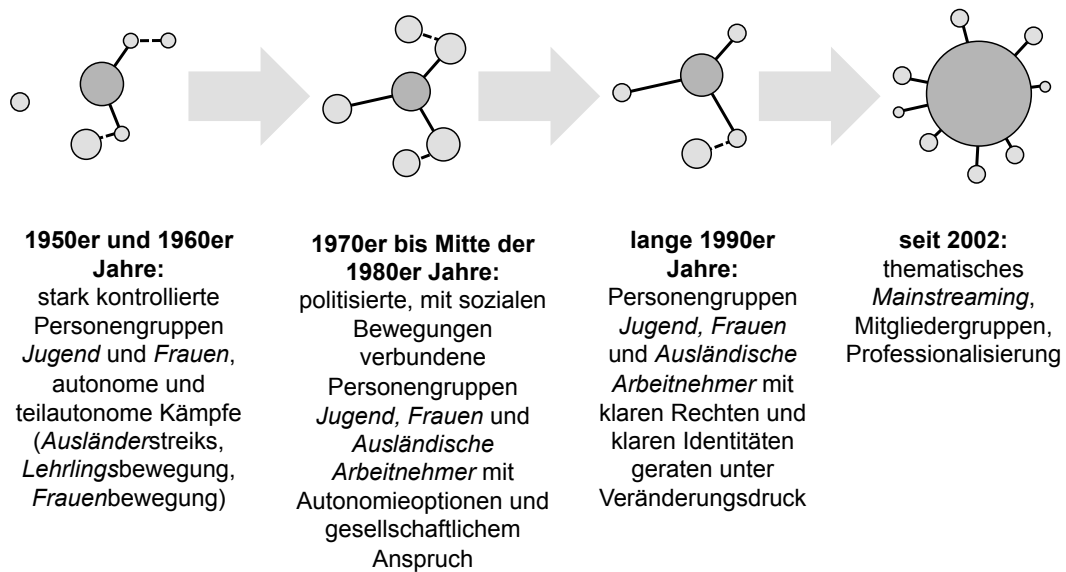


Abbildung 12.4.: Schematische Darstellung der Entwicklung der Gruppenrepräsentation in der IG Metall

lungsmöglichkeiten, die in den Kapiteln 9 bis 11 herausgearbeitet wurden und die in Abbildung 12.5 schematisch dargestellt sind.

Veränderung der Anzahl der Gruppen Im mainstream-zentrischen Modell kann es unterschiedlich viele Gruppen geben. Durch Ausschluss, Zusammenlegung von Gruppen oder dem Aufgehen einer Gruppe im Mainstream geht ihre Anzahl zurück, durch Pluralisierung wird sie erhöht. Ursächlich kann ein Einschluss sein, eine Ausdifferenzierung einer bisherigen Gruppe oder das Herauslösen einer Gruppe aus dem Mainstream.

Ausschluss oder Einschluss aus der Organisation Der Ausschluss oder Einschluss ist ein Spezialfall der Veränderung der Gruppenanzahl. Die Besonderheit ist, dass schon vor dem Einschluss bestehende bzw. nach dem Ausschluss weiterbestehende Strukturen außerhalb der Organisation in die Organisation hinein wirken können.

Veränderung des Abstands zum Zentrum Mit der Veränderung des Abstands der Gruppen zum Zentrum wird die Frage von Autonomie und Integration modelliert. Wird der Abstand vergrößert, bekommt die Gruppe mehr Autonomie, was als größerer Freiraum oder als Marginalisierung ausgestaltet werden kann. Wird der Abstand verkleinert, wird die Gruppe stärker integriert, was einerseits stärkere Kontrolle, andererseits mehr Einfluss bedeuten kann.

Veränderung der Gewichtung Schließlich kann sich die Gewichtung zwischen Zentrum und Gruppen verändern. Durch Mainstreaming können Themen und Menschen ins Zentrum verlagert werden. Durch Auslagerung können Themen und Menschen aus dem Zentrum heraus in spezialisierte Gruppen verlagert werden. Der Einfluss verschiebt sich damit zwischen Zentrum

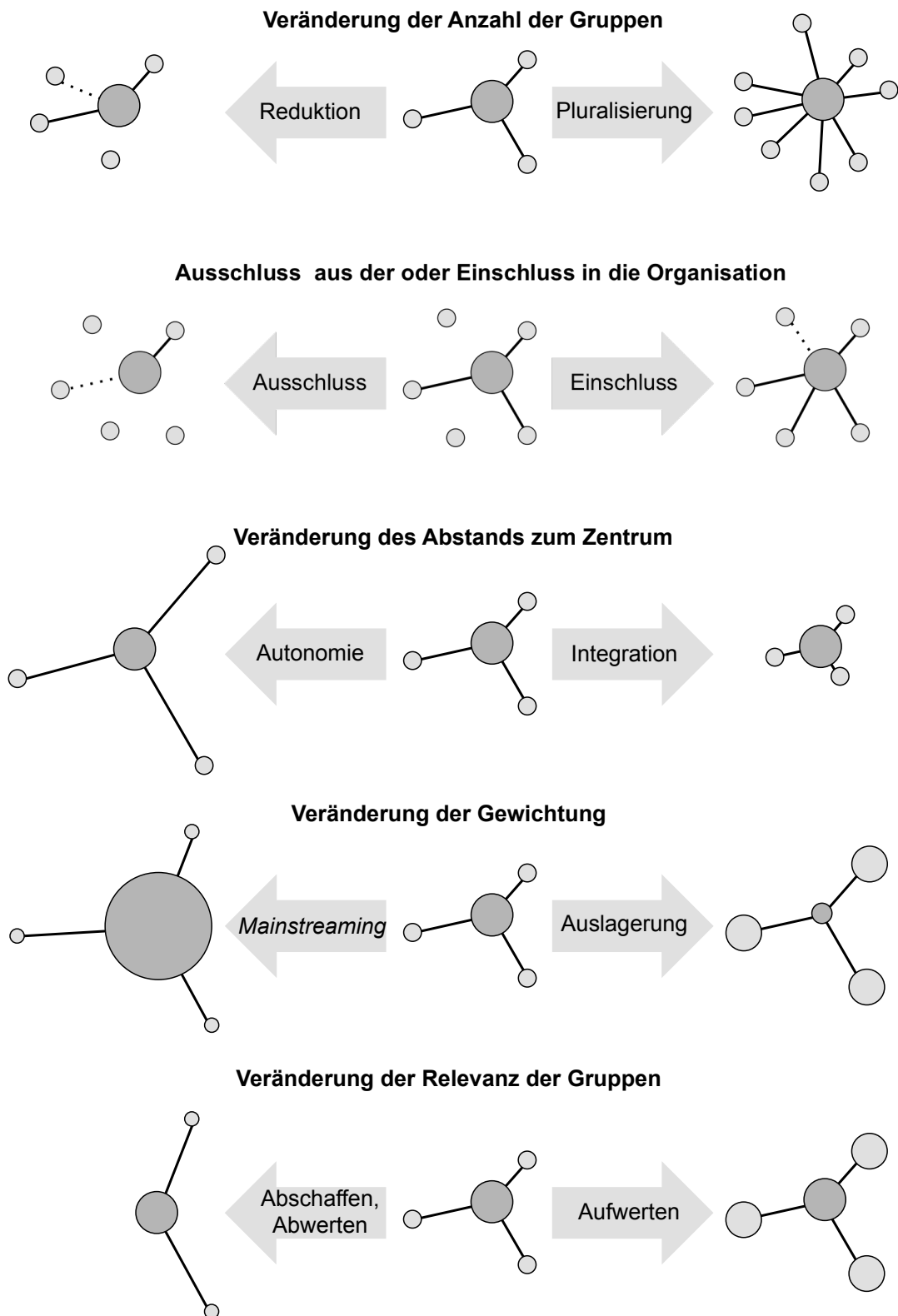


Abbildung 12.5.: Schematische Darstellung der Entwicklungsmöglichkeiten im mainstream-zentrischen Organisationsmodell

und Gruppen. Beide Bewegungen verändern nicht nur die Gruppen, sondern zugleich den Mainstream.

Veränderung der Relevanz der Gruppen Ein Spezialfall der Veränderung der Gewichtung ist die Veränderung der Relevanz der Gruppen, ohne dass sich der Mainstream verändert.

Es lässt sich festhalten: Gruppenrepräsentation unterlag Veränderungen, und sie wird sich künftig verändern. Veränderungen ergeben sich einerseits aus externen Einflüssen – das betrifft strukturelle Veränderungen, den Zeitgeist und ist teilweise durch soziale Bewegungen vermittelt. Andererseits ergeben sie sich aus dem IG Metall-typischen mainstream-zentrischen Modell der Gruppenrepräsentation. Solange Gruppenrepräsentation in diesem Modell institutionalisiert ist, gibt es nur begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten. Bestimmte Fragestellungen und Konflikte treten immer wieder in unterschiedlicher Ausprägung auf – beispielsweise die Frage, ob institutionalisierte Gruppenstrukturen als Spielräume oder „Spielwiesen“ ausgestaltet sind, wer hinter dem Mainstream steht und welche Gruppen die relevanten und unterdrückten sind. Je nachdem wie die Gruppenrepräsentation ausgestaltet ist, sind Anpassungen leichter möglich oder führen zu schwerwiegenden Brüchen. Innerhalb des gegebenen organisatorischen Rahmens hängt die Entwicklung der Gruppenrepräsentation von den Konflikten ab, die um sie geführt werden.

12.1.7. Gruppenrepräsentation als Möglichkeit zur Verbesserung von Gewerkschaften

Gruppenrepräsentation hat das Potenzial, die Stellung der unterdrückten Gruppen in Gewerkschaften zu verbessern. Das habe ich in Kapitel 2 mit Literatur unterfüttert und konnte für die IG Metall belegen, dass die vorhandenen Formen der Gruppenrepräsentation Spielräume für die Gruppen boten, dank derer sie ihre Interessen entwickeln und Einfluss auf die Gesamtorganisation nehmen konnten.

Haben diese Formen der Gruppenrepräsentation die IG Metall gerechter gemacht? In Kapitel 2.1 habe ich erläutert, dass Gerechtigkeit zunimmt, wo Unterdrückung eingeschränkt wird. Haben sich also Unterdrückte und Privilegierte in der IG Metall angenähert? Der Fokus meiner Untersuchung lag auf der politischen Dimension von Gerechtigkeit, auf Repräsentation. Hat Gruppenrepräsentation dazu geführt, dass Jugendliche, Frauen und ImmigrantInnen heute weniger eingeschränkt darin sind, politisch zu partizipieren? Ja, denn sie wirkte auf dreierlei Weise: (1) Sie ermöglichte unterdrückten Gruppen, ihre Interessen zu formulieren und zu artikulieren; (2) sie trug dazu bei, in der IG Metall reproduzierte Unterdrückung abzumildern, und (3) sie erreichte Verbesserungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen der Gruppenangehörigen. Der Gegenstand von Gerechtigkeit (das „Was“), ihre Reichweite (das „Wer“) und ihre Verfahren (das „Wie“) wurden verändert und die jeweiligen Einschränkungen abgebaut. So wurden Themen, die bis dato nicht in den Kanon der IG Metall gehörten, darin aufgenommen; neue Zielgruppen wurden berücksichtigt und neue Verfahren eingeführt.

Diese Wirkungen konnten die unterschiedlichen Formen der Gruppenrepräsentation in unterschiedlichen Phasen unterschiedlich gut entfalten. Das Gerechtigkeitsplus wurde dadurch verringert, dass Unterdrückung – besonders in Form von Marginalisierung – durch Formen der Gruppenrepräsentation teilweise und phasenweise reproduziert wurde. Frasers Ideal der „gleich-

berechtigten Partizipation⁷ ist in der IG Metall noch nicht erreicht, aber einzelne im Untersuchungszeitraum eingeführte Maßnahmen waren Schritte in diese Richtung.

Gruppenrepräsentation hat außerdem das Potenzial, zur Stärkung von Gewerkschaften beizutragen. Für die IG Metall konnte belegt werden, dass die überdurchschnittliche Steigerung der Mitgliederzahl unter Frauen dazu beitrug, die Mitgliederzahl insgesamt zu stabilisieren. Das inhaltliche Profil der IG Metall wurde durch Einbezug von Themen wie Vereinbarkeit und Bildung zukunftsfähig. Damit hat Gruppenrepräsentation auch einen positiven Einfluss auf die Außenbeziehungen der Gewerkschaft.

12.2. Theorie- und Methodenkritik sowie Forschungsdesiderata

12.2.1. Theoriekritik auf Grundlage meiner empirischen Ergebnisse

Haben sich die Konzepte und Begriffe, die ich im Theorieteil zusammengetragen habe, in meiner empirischen Untersuchung bewährt? Gerade vor dem Hintergrund meines Wissenschaftsverständnisses, demzufolge Forschung Veränderungs- und Emanzipationspotenziale sichtbar machen soll, lohnt es, die Konzepte einer Kritik zu unterziehen und dadurch nachzuschärfen. Denn wie Brecht (1973: 110) feststellte, sind Begriffe „die Griffe, mit denen man die Dinge bewegen kann.“

Kritik an den verwendeten Konzepten von Repräsentation

Ich habe in Abschnitt 2.1 Repräsentation mit Nancy Fraser und Iris Young als politische Dimension von Gerechtigkeit und damit Repräsentationsprobleme als strukturelle Einschränkungen aufgrund von Gruppenzugehörigkeit definiert.⁸ Besonders fruchtbar für meine Arbeit fand ich Youngs relationale Sicht auf Unterdrückung, die besagt, dass es, wo es Unterdrückte gibt, auch Privilegierte gibt. Nicht den Unterdrückten die Unterdrückenden, sondern die Privilegierten entgegenzusetzen, eignete sich sehr gut, um die Unterdrückungsverhältnisse innerhalb der IG Metall zu verstehen, denn bei vielen Unterdrückungsmechanismen befinden sich die Unterdrückenden außerhalb der Gewerkschaft. Ein Beispiel: Die geringen Einkommen von Jugendlichen, Frauen und ImmigrantInnen werden durch Unternehmen verursacht. Das verschleiert die Ungerechtigkeit innerhalb der Gewerkschaft. Youngs Sicht auf Privilegierung lenkt den Blick auf diejenigen, die ich als „Mainstream“ konzeptionalisiert habe: eine Gruppe, die als Allgemeines unmarkiert blieb und im Vergleich zu den unterdrückten Gruppen privilegiert war.

Die Schlüsselkomponenten von Repräsentation nach Suzanne Dovi (2011) (repräsentierende Partei; repräsentierte Partei; etwas, das repräsentiert wird; Kontext) halfen mir zu durchleuchten, wer wirklich repräsentiert wird, wenn behauptet wird, Jugendliche, Migranten oder Beschäftigte der Metallindustrie würden repräsentiert.

Wichtig für mich war die Auffassung von Repräsentation als Verhältnis. Sie ließ mich Akte jenseits formalisierter Verfahren von Repräsentation berücksichtigen, insbesondere Konflikte oder die Partizipation von Repräsentierten z. B. an autonomen Streiks. Nur wenn Repräsentation als konfliktiver Prozess gesehen wird, wie es Linden und Thaa (2011) vorgeschlagen haben, werden die Veränderungen im Zeitverlauf verstehbar, wie ich sie von den 1960er Jahren bis heute

⁷Vgl. Kapitel 2.1

⁸Vgl. Fraser (1989b), Fraser (1989a), Fraser (1995), Fraser (1997a), Fraser (1997b), Fraser (2003), Fraser (2005), Fraser (2007a), Fraser (2007b), Fraser (2008), Fraser (2010), Fraser (2009b), Fraser (2009a), Fraser (2013) und Fraser (2014), Young (1990), Young (1996), Young (1997a), Young (1999), Young (2000) und Young (2008).

nachzeichnen konnte.

Kritik an Youngs Konzept der Gruppenrepräsentation und der Intersektionalitätsdebatte

Die Konzepte von Iris Marion Young⁹ und Melissa Williams (2000) zu Gruppenrepräsentation waren zentral für mich, um Gruppenrepräsentation in der IG Metall verstehen zu können. Die zunächst monolithisch erscheinenden Personengruppen waren zu hinterfragen. Dazu gehörte, das Spannungsverhältnis zwischen Organisationsstrukturen und den sozialen Gruppen dahinter zu erkennen. Die Personengruppe Jugend vertritt z. B. nicht automatisch „die Jugend“, sondern es gibt einen komplizierten und z. T. konflikthafte Repräsentationsprozess zwischen sozialen Gruppen (Jugendlichen, Auszubildenden, jungen Beschäftigten aus Großbetrieben, jungen prekär Beschäftigten, Studierenden) und ihren RepräsentantInnen in der Organisation. Erst durch diese Erkenntnis wurden bestimmte Veränderungen, Brüche und Konflikte erklärbar, die ich in meinen Quellen vorfand.

Reproduziert Gruppenrepräsentation Unterdrückung? Besonders Youngs Dualismus aus Unterdrückung und Privilegierung könnte ein Einfallstor für isolierende Strategien sein, denn er kann begünstigen, dass man die unterdrückten Gruppen über die privilegierte Gruppe der erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer definiert und voneinander isoliert, wie es in der Personengruppenstruktur der IG Metall empirisch der Fall war. Es ist ein nicht kurzfristig auflösbarer Widerspruch, dass Gruppenrepräsentation gleichzeitig positive Effekte hat und Unterdrückung reproduziert. Youngs Strategie der Politisierung scheint mir der richtige Weg zu sein.

Mich mit der Intersektionalitätsdebatte¹⁰ befasst zu haben, sensibilisierte mich für die Konstruiertheit von Kategorien. Insbesondere half mir die Beschäftigung mit der Kategorie der „Rasse“, den Konstrukt- und Unterdrückungscharakter anderer Kategorien zu verstehen. Meine Arbeit litt unter einer Schwierigkeit der Intersektionalitätsforschung: dem Spagat zwischen einer Offenheit für unendlich viele Kategorien und einer Fokussierung auf die großen Ungleichheitsachsen. Ersteres führt zu Verzettelung, Letzteres kann einen Pragmatismus legitimieren, der Wichtiges übersieht. Die Intersektionalitätsforschung transportiert – selbst wenn sie offen für neue Kategorien ist – über ihre Beispiele ein bestimmtes Bild von Gruppen, nämlich von solchen, die sich als besonders inszenieren. Das hat mich lange daran gehindert, die HandwerkerInnen als unterdrückte soziale Gruppe innerhalb der IG Metall zu erkennen.

Kritik an Arbeitssoziologie und Gewerkschaftsforschung

Sehr hilfreich fand ich die Arbeiten zum Normalarbeitsverhältnis und seiner Erosion.¹¹ Diese Forschungsergebnisse haben mir geholfen zu verstehen, welche soziale Gruppe hinter dem Mainstream stand.

Die Gewerkschaftsforschung kann bzgl. organisationspolitischer Fragen noch viel von aktuellen demokratietheoretischen Debatten profitieren, die systematisch auf Gewerkschaften bezogen

⁹Vgl. Young (1990), Young (1996), Young (1997a), Young (1999), Young (2000) und Young (2008).

¹⁰Vgl. Klinger u. a. (2007), Klinger und Knapp (2008), Klinger (2008), Knapp (2008), Lutz (2007), Becker-Schmidt (2007), Degele und Winker (2007), Degele und Winker (2008), Winker und Degele (2009), Soiland (2008), Purtschert und Meyer (2010), Meulenbelt (1988).

¹¹Vgl. Mückenberger (1986), Mückenberger (1989), Mückenberger (2010b), Mückenberger (2010a), Kress (1998), Dörre (2005b), Dörre (2005a), Dörre (2007b), Dörre (2009), Dörre (2010a), Dörre (2010b), Dörre (2010c), Dörre (2011b), Dörre (2011a) und Dörre und Schmalz (2013).

werden müssen. Während bezüglich ökonomischer Entwicklung und Mitgliedschaft inzwischen z. B. die Geschlechterfrage beachtet wird, fehlt dieser Schritt noch für die Organisationspolitik, denn deren Erforschung beschränkte sich in ihrer Hochzeit oft auf eine Oben-Unten- bzw. bürokratischer Apparat-Basis-Dichotomie (z. B. [Bergmann 1979](#), [Bosch 1972](#), [Bosch 1974](#), [Müller-Jentsch 1997](#); 138-152) und wurde nicht aktualisiert.

Kritik an den verwendeten organisations- und bewegungssoziologischen Ansätzen

Einen wichtigen Baustein zur Erklärung von Reaktionsmöglichkeiten in Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft lieferte Albert O. Hirschman mit seinem Modell von „exit, voice und loyalty“ ([Hirschman 1974](#)) und dessen Erweiterung um „collective voice“ ([Freeman und Medoff 1984](#)). So konnte ich erklären, warum nicht nur die marginalisierten Gruppen ein Interesse an Gruppenstrukturen haben, sondern Gewerkschaften insgesamt, nämlich weil Möglichkeiten zur Kritikäußerung vor Abwanderung schützen. Fruchtbar könnte sein, sich die Voraussetzungen für Loyalität näher anzuschauen; möglicherweise wäre der Dreiklang „exit, voice, solidarity“ treffender. Obwohl der Solidaritätsbegriff ein schwieriger ist, bietet er die Chance, die Verbundenheit mit einer Organisation zu fundieren und ein Austauschverhältnis darin zu sehen.¹²

Die von Niklas [Luhmann \(2011\)](#) entwickelte Theorie, die erklärt, wie Organisationen über Entscheidungen gesteuert werden und welche Rolle Entscheidungsprämissen spielen, eignete sich gut, um Einflussmöglichkeiten für Gruppen in Gewerkschaften zu analysieren. Eine reflektierte Anwendung von Luhmanns Konzept kann ermächtigend wirken und Gewerkschaften gerechter machen, indem marginalisierten Gruppen bewusst(er) wird, an welchen Stellschrauben sie drehen können, um ihre Gewerkschaft zu verändern. Wie empirisch nachgewiesen, haben marginalisierte Gruppen mit Resignation zu kämpfen. Ihnen kann helfen, die Motivation aufrecht zu erhalten, wenn sie sich bewusst machen, warum Veränderungen teilweise so schwierig sind.

Wie fruchtbar war die Bewegungsforschung und waren insbesondere die Ergebnisse der ForscherInnen, die sich mit dem Verhältnis von sozialen Bewegungen und Gewerkschaften befassten? Sehr auffällig war die überwiegend positive Sicht auf den Bewegungscharakter von Gewerkschaften, die i. d. R. links orientierte ForscherInnen einnahmen (z. B. [Goes 2016](#)). Ihre Politikvorschläge lauteten oft, Gewerkschaften sollten mehr Bewegungscharakter annehmen und sich gegenüber sozialen Bewegungen öffnen ([Zeuner 2004](#), [Hälker und Vellay 2006](#); 217-248 [Schmalz und Weinmann 2013](#), [Goes 2016](#)). Wenig beachtet werden dabei die Erkenntnisse der Bewegungsforschung, die deutlich auf die Grenzen hinweisen, inwieweit Organisationen Bewegung sein können. Die Gruppenthematik einzubeziehen könnte für die Bewegungsforschung fruchtbar sein. Obwohl Verbindungen offensichtlich sind – wie z. B. der Zusammenhang von Lehrlingsbewegung und IG Metall-Jugend oder Frauenbewegung und IG Metall-Frauen –, wurde diesem Aspekt bisher kaum Beachtung geschenkt und Widersprüche jenseits der sozialen Frage wurden vernachlässigt (z. B. [Goes 2016](#)).¹³

Kritik an der wissenschaftlichen Debatte zu Integration und Autonomie

Die theoretische Beschäftigung mit der Achse Integration–Autonomie war für mich zentral und verhalf mir zum Bild von Spielraum und „Spielwiese“. Ich habe die Kategorie der „Spielwiese“ in-vivo aus meinen Quellen geschöpft; den Spielraum als positiven Gegenbegriff zu finden, war

¹²Zu gewerkschaftlicher Solidarität vgl. meine Diplomarbeit ([Schwenger 2009](#); Kap. 8.2.).

¹³Eine Ausnahme ist [Deppe \(2012\)](#); 83).

ein arbeitsintensiver Prozess. Die Systematisierung der Chancen und Risiken von Integrations- bzw. Autonomiestrategien hat zum Gelingen entscheidend beigetragen; die Grundlage für meine Beschäftigung damit liegt in der feministischen, mit der Frauenbewegung verbundenen Debatte um Integration und Autonomie. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil der von mir entwickelten Erkenntnisse ist mein mainstream-zentrisches Modell, in welches ebenfalls Erkenntnisse dieser Debatte eingingen.

Durch die Literatur zu Integration und Autonomie¹⁴ erkannte ich die Verbindung zwischen Integration, Mainstreaming und Gender-Mainstreaming. Es macht einen Unterschied, ob von Mainstreaming oder „kritischer Integration“ (wie von der IG Metall-Jugend in den 1960er/1970er Jahren) gesprochen wird. Der feministische Diskurs zu Gender-Mainstreaming¹⁵ half Probleme in der IG Metall zu verstehen. Das betraf zum Ersten die Einordnung von Strategien. So hat die feministische Forschung expliziert, dass Gender-Mainstreaming eine Strategie für Konstellationen ist, in denen die Machtfrage entschieden ist (Stiegler 2010). Zum Zweiten schärfte der Diskurs den Blick für Umsetzungsfragen. Indem er Kontrollmechanismen eine hohe Bedeutung zumisst, sensibilisierte er dafür, dass sie in der IG Metall teilweise fehlten.

Es war mit das Spannendste an meiner empirischen Forschung, das Ringen der marginalisierten Gruppen um ihre Position innerhalb der IG Metall zu beobachten. Dieses wurde nur sichtbar, weil ich es als Ausbalancieren im Rahmen teilautonomer Strukturen auf einem Kontinuum von Integration und Autonomie konzeptionalisiert habe. Die autonomen Kämpfe – Ausländerstreiks, Frauenstreiks, Lehrlingsbewegung – wurden so zum Extrempol des Kontinuums der Auseinandersetzung um Gruppenrepräsentation in der IG Metall, obwohl ihre TrägerInnen nicht Teil der IG Metall waren. Ohne diese Kämpfe können wichtige Entwicklungen der Gruppenrepräsentation in der IG Metall nicht erklärt werden.

Die teilweise sehr anwendungsnahen Forschungen, die sich mit Maßnahmen zur Verbesserung von Gruppenrepräsentation befassten, öffneten meinen Blick für nicht offensichtliche Maßnahmen. Sie haben beispielsweise gezeigt, dass MehrkandidatInnenwahlen Gruppenrepräsentation verbessern (Htun 2004). Das erweiterte meinen Katalog der Möglichkeiten für unterdrückte soziale Gruppen und zeigte, dass über manche Maßnahmen, die Gruppenrepräsentation verbessern könnten, nicht, nicht mehr oder nicht viel geredet wird. Ein weiteres Ergebnis des Literaturstudiums war, dass die AutorInnen maßgeschneiderte Maßnahmen empfahlen – maßgeschneidert für die Organisation und für die Gruppe. Das spricht gegen einheitliche Richtlinien für alle Gruppen und dafür, auf Gruppenspezifika einzugehen.

Die Debatte zu Integration und Autonomie war insgesamt sehr praxisrelevant und gut anwendbar. Besonders hilfreich war, dass es schon Forscherinnen vor mir gab, die die Debatte auf Gewerkschaften angewandt haben; hervorzuheben sind Fiona Colgan, Sue Ledwith und Linda Briskin.¹⁶

12.2.2. Kritik der verwendeten Methodik

Im Abschnitt 1.4 bzw. im Kapitel 7 habe ich erläutert, warum ich mit der Grounded-Theory-Methodologie (GTM) geforscht, dass ich überwiegend Protokolle von Personengruppenkonferenzen ausgewertet und dass ich Konflikte als Indikatoren für Ungerechtigkeit genutzt habe. Wie

¹⁴Vgl. Briskin (1993), Briskin (1999), Colgan und Ledwith (2000), Colgan und Ledwith (2002a), Sontag (1973), Sontag 1972, zit. nach Kurz-Scherf u. a. (2006), Phillips (1995) und Kontos (1990).

¹⁵Vgl. Stiegler (2010) und Stiegler (2016).

¹⁶Vgl. Briskin (1993), Briskin (1999), Colgan und Ledwith (2000) und Colgan und Ledwith (2002a).

hat sich diese Methodik an meinen Quellen bewährt?

Kritik der Grounded-Theory-Methodologie (GTM)

Insgesamt eignete sich die GTM, um meine Fragestellung zu beantworten. Es ist gelungen, aus vernetzten Konzepten eine in meinen Daten verankerte Grounded Theory zu erstellen, die die untersuchten Konflikte um Gruppenrepräsentation in der IG Metall nicht nur beschreibt, sondern erklärt. Durch die Freiheit bei der Quellenauswahl („all ist data“) konnte ich Lücken in meinen Quellen auffüllen und das Gesamtphänomen erklären. Gleichzeitig half mir das theoretische Sampling, die große Datenmenge zu bewältigen. Wichtig für mich war, dass ich mein Vorwissen in reflektierter Weise einbringen konnte. Die Techniken des Hinterfragens und immer erneuten Prüfens von Annahmen an den Daten haben mich auf Varianzen hingewiesen und mir neue Denkanstöße gegeben.

Ein Nachteil der GTM ist, dass ihre Ergebnisse nicht im statistischen Sinne repräsentativ sind. Was bedeutet das für meine Arbeit? Wenn ich beispielsweise anhand eines Redebeitrags von einem Delegierten nachweisen konnte, dass eine bestimmte Argumentation auf einer Jugendkonferenz präsent war, heißt das nicht, dass die anderen Delegierten oder die IG Metall-Jugend diese teilten. Die Legitimation für diese Position und ihre Erforschung liegt darin, dass an den Personengruppenkonferenzen nicht irgendwelche Menschen teilnahmen, sondern gewählte Delegierte, die also im politischen Sinne repräsentativ ausgewählt wurden, um für ihre Gruppe zu sprechen. Meine empirische Untersuchung bestätigt diese Filterwirkung: Mir sind keine Redebeiträge aufgefallen, die völlig aus dem Rahmen fielen.

In meiner gesamte Empirie könnten radikale Positionen zu stark gewichtet bzw. überbewertet worden sein, weil diese oft besonders betont und prononciert vorgetragen wurden. Je weniger Fundstellen zu einem Thema in meinen Quellen für einen gegebenen Zeitraum verfügbar waren, desto schwerer fiel es, Einzelpositionen einzuordnen. Ich habe deshalb von mir entdeckte Phänomene mit weiteren Textstellen abgesichert. In den langen 1990er Jahren war beispielsweise der organisationspolitische Diskurs sehr ausgeprägt, so dass ich genug Statements hatte, um Einzelmeinungen zu gewichten und allgemeine Tendenzen abzuleiten. Wo die Datenlage dünner war, habe ich auf Quellen aus anderen Zeiten oder Gruppen zurückgegriffen. Besonders wichtige Kategorien – wie z. B. die „Spielwiese“ – habe ich so gründlich in den Daten verankert, dass ich sicher sein konnte, dass der Diskurs keine Einzelmeinung, sondern ein die Jahrzehnte überdauerndes und die verschiedenen Gruppen überspannendes Phänomen darstellte. Ich habe die Zusammenhänge mit anderen Kategorien und theoretischen Konstrukten herausgearbeitet, wodurch angrenzende Problematiken das Phänomen zusätzlich stützen.

Kritik der verwendeten Quellen

Meine Entscheidung, Protokolle von Personengruppenkonferenzen zu meiner Hauptquelle zu machen und ImmigrantInnen zu untersuchen, stellte mich vor ein Problem, weil nur für den Zeitraum 1986 bis 1999, also für die Phase des Veränderungsdrucks, Wortprotokolle von Ausländer- bzw. Migrationskonferenzen vorliegen und damit insgesamt sehr viel weniger Quellen als über Jugendliche und Frauen. Für die Aufschwungphase konnte ich diese Lücke mit Fachliteratur füllen – insbesondere das Buch von [Matziari \(2014\)](#) hat geholfen.

Für die Zeit ab 2002 liegen ebenfalls keine Wortprotokolle von Migrationskonferenzen vor. Sie fanden zwar statt, wurden jedoch nicht mehr wörtlich protokolliert. Teilweise sind einzelne

Elemente der Konferenzen dokumentiert, wie Reden oder Workshopthemen, oder es gibt Berichte darüber. Im Gegensatz zur Aufschwungphase ist die aktuelle Phase noch nicht gut durch Sekundärliteratur reflektiert. Ich habe auf die Quellen zurückgegriffen, die verfügbar waren.

Die Lücken in meinen Quellen führen dazu, dass die Situation von ImmigrantInnen in der IG Metall in meiner Arbeit nicht präzise dargestellt werden kann. Andererseits zeichnet diese Unschärfe nach, dass sie nicht in dem Ausmaß eine Stimme hatten wie Jugendliche und Frauen. Die Lücke in den Quellen verweist also auf Unterdrückung.

Dieser erste auffällige Punkt, der in allgemeiner Form die Frage beinhaltet, ob ich Diskriminierungsmuster reproduziert habe, die meine Quellen strukturieren, führt mich zu einem zweiten, verwandten Punkt: Habe ich Diskriminierungsmuster reproduziert, indem ich die Gruppen getrennt behandelt habe? Diese Frage ist zu bejahen. Stellen wir uns eine junge Immigrantin aus dem Senegal vor. Ihr war vielleicht die IG Metall-Jugend zu männlich und deutsch geprägt, die IG Metall-Frauen waren doppelt so alt wie sie, und in der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer konnte sie sich nicht mit den dort dominanten türkischen Familienvätern identifizieren. Ich konnte denen keine Stimme geben, die in den IG Metall-Personengruppen durchs Raster gefallen sind. Sie hatten in der IG Metall keine Stimme. Ich habe gezeigt, warum und was man tun kann, damit sich das ändert und ihre Anliegen hörbar werden.

Zeigen konnte ich, dass sich die untersuchten Gruppen für die Themen der jeweils anderen Gruppen interessierten und versuchten, sich mit ihnen zu vernetzen. Besonders für die langen 1990er Jahren konstatiere ich ein verstärktes Interesse der Personengruppen an intersektionalen Brückenschlägen. Diese intersektionale Perspektive habe ich v. a. aus Anträgen abgeleitet, hauptsächlich aus Anträgen der Frauen- und Jugendkonferenzen zu Rassismus. Es gibt allerdings Hinweise darauf, dass sich die mit solchen Anträgen angesprochene Gruppe trotzdem weiter isoliert fühlte. Das emanzipatorische Potenzial, das in der Vernetzung unterschiedlicher Perspektiven von Unterdrückten liegt und in ihrer Solidarität untereinander, wäre es wert, weiter erforscht zu werden.

Kritik der Samplingstrategie

Meine Samplingstrategie ermöglichte es mir, mich in der großen Datenmenge zurecht zu finden und von meinen Hauptquellen unterbelichtete Phänomene dennoch im erforderlichen Maß zu beleuchten. Hat sie mich stellenweise zu weit von meinem Forschungsgegenstand entfernt? In den Kapiteln [10](#) und [11](#) haben mich meine Erkenntnisse über Zusammenhänge verstärkt zu Mainstreamdokumenten geführt. Das war verlockend, weil der IG Metall-Vorstand über so viele Ressourcen verfügte, dass er in großem Umfang Datenmaterial produzieren konnte.

In den langen 1990er Jahren war das OE-Projekt für meine Fragestellung sehr bedeutsam, was es nötig machte, Dokumente des IG Metall-Mainstreams miteinzubeziehen und nicht nur Äußerungen von Aktiven aus Personengruppen zu nutzen. Das hat bewirkt, dass in diesem Kapitel Mainstreampositionen stärker beachtet wurden als im Kapitel davor. Das ließ sich m. E. nicht vermeiden, weil ohne diese Quellen der Diskurs in den Personengruppen unverständlich bleibt.

Für die Phase ab 2002 musste ich ebenfalls neben den Konferenzprotokollen auf andere Quellen zurückgreifen. Das betrifft insbesondere den Abschnitt zu ImmigrantInnen. An dieser Herausforderung zeigt sich eine besondere Stärke der GTM: Durch das sukzessive theoretische Sampling kann man theoriegeleitet zu anderen Quellenarten wechseln. Der Wechsel meiner Quellen, weg von den Personengruppen hin zu mehr Mainstreamdokumenten, folgte meinem in den Daten

begründeten Konzept vom Mainstreaming.

Kritik der Auswertungsmethoden

Wie haben sich die Auswertungsmethoden an meinen Quellen bewährt? Das offene Kodieren bzw. Aufbrechen der Daten hat in meiner Interpretationsgruppe sowie in Einzelarbeit gut funktioniert. Das Fragenstellen und die weiteren Techniken zur Erhöhung der theoretischen Sensibilität halfen, den Gehalt der Quellen zu erschließen.

Schwerer ist mir das „Management“ der Kategorien gefallen. Ich hatte schnell eine Vielzahl von Kategorien und Unterkategorien, was den Überblick erschwerte. Die Textanalysesoftware MaxQDA half einerseits bei der Organisation der Codes, verleitete andererseits dazu, zu viele Kategorien anzulegen. In der GTM werden beim axialen Kodieren mit Hilfe von Kodierparadigmen Zusammenhänge zwischen den Kategorien herausgearbeitet. Die Entwicklung eines geeigneten Kodierparadigmas war ein Suchprozess, der mit der fortschreitenden Forschung voranging. Beschäftigt hat mich bei dieser Suche die Frage, ob politikwissenschaftliche Forschung nicht stärker auf AkteurInnen fokussieren sollte, als es der auf soziales Handeln fokussierte GTM-Ansatz vorsieht. Das scheint mir immer noch sinnvoll. Eine methodische Reflexion über die Rolle von AkteurInnen in der politikwissenschaftlichen GTM wäre ein Forschungsdesiderat. Ich habe zeitweise unterschiedliche Akteursbezeichnungen in meinen Quellen kodiert, was wenig effizient war: Ich hatte 161 Codes, 1.168 kodierte Textstellen in 147 Dokumenten und noch immer nicht das Gefühl einer theoretischen Sättigung. Eine Orientierung nicht an den Bezeichnungen der AkteurInnen, sondern an deren Positionierung bezüglich der relevanten Inhalte war für mich die Lösung. Also nicht: Es gibt Mitglieder der örtlichen Ausländerausschüsse, der bezirklichen Ausländerausschüsse, des Ausländerausschusses beim Vorstand, dann noch das zuständige Vorstandsmitglied, Betriebsratsvorsitzende, VK-Leiter, gesprochen wird von MigrantInnen, Menschen mit Migrationshintergrund, Bürgerinnen und Bürgern ohne deutschen Pass ... Sondern: Es gibt einen Diskurs über eine Veränderung der Ausländerarbeit, diesbezüglich gibt es BefürworterInnen, GegnerInnen und Schwankende.

12.2.3. Weiterer Forschungsbedarf

Zur Vertiefung meiner Ergebnisse könnten einzelne Aspekte in Fallstudien weiter untersucht werden. Lohnenswert wären beispielsweise Studien zu einzelnen inhaltlichen Themen und inwieweit unterdrückte soziale Gruppen Einfluss auf die Mainstream-Agenda hatten. Anbieten würde sich „Vereinbarkeit“ mit einem Fokus auf Kontinuitäten und Brüchen im Diskurs der IG Metall-Frauen zum Thema insgesamt und zu Arbeitszeit im Besonderen. Hierbei könnte insbesondere die Veränderung des Themas beim Eintritt in den Mainstreamdiskurs detailliert untersucht werden.

Potenzial für weitere Forschungen hätte außerdem das Zusammenspiel außergewerkschaftlicher sozialer Bewegungen und innergewerkschaftlicher Gruppenstrukturen. Die Aufschwungphase der Personengruppen zeigt, dass ein auf die IG Metall beschränkter Fokus dafür nicht ausreicht. Aufgrund der Anlage dieser Arbeit konnte ich diesbezüglich nicht in die Tiefe gehen und verweise stattdessen auf die in den Abschnitten [4.4](#), [9.1.1](#) und [9.1.2](#) angegebene Literatur.¹⁷ Es reicht mir

¹⁷Für den Einfluss der 68er Bewegung auf die IG Metall-Jugend siehe [Andresen \(2016\)](#) und für den Einfluss der Frauenbewegung auf die IG Metall-Frauen siehe [IG Metall \(1991\)](#), [Pini \(1977\)](#) und [Koch-Baumgarten \(2002\)](#). Für die USA siehe [Ledwith und Colgan \(2002\)](#).

zu belegen, dass soziale Bewegungen alle untersuchten Gruppen im Zusammenhang mit dem Aufschwung der Gruppenrepräsentation beeinflussten. Für weitere Forschungen müssten neue Quellenarten herangezogen werden, was umfangreiche methodische Überlegungen nötig macht.

Ebenfalls durch meine Hauptquellen nur angerissen wurde das Thema der intersektionalen Brückenschläge, oder allgemeiner der Ausgestaltung der Schnittstellen zwischen organisationspolitisch voneinander getrennten Gruppen. Die antirassistischen Initiativen Anfang der 1990er Jahre zeigen, dass intersektionale Zusammenarbeit nicht trivial ist. Erfolgreicher als diese expliziten Bezugnahmen auf Themen einer anderen Gruppe scheinen mir die gemeinsamen Kämpfe verschiedener Gruppen ohne die Thematisierung von Intersektionalität gewesen zu sein (z. B. der Streik von Pierburg). Vergleichende Analysen intersektionaler Kämpfe und Initiativen könnten Licht ins Dunkel bringen.

Meine Forschungsergebnisse beziehen sich nur auf die IG Metall und die von mir untersuchten Gruppen im jeweiligen Zeitabschnitt. Eine Übertragbarkeit auf andere Gewerkschaften oder Organisationen und auf andere Personengruppen ist nicht gegeben. Meine Arbeit kann nur für ihre Erforschung inspirieren, ein Prüfen an Daten ist unverzichtbar.

Um meine Erkenntnisse zu verbreitern, würde es sich anbieten, die Forschungen auf andere soziale Gruppen auszudehnen und sie mit den von mir untersuchten Gruppen zu vergleichen. Am erkenntnisträchtigsten erscheinen mir Angestellte, Beamte, HandwerkerInnen, Behinderte, Transpersonen und SeniorInnen. Ein attraktives Forschungsziel wäre, zwischen verschiedenen Arten von Gruppen differenzieren und den Einfluss unterschiedlicher Faktoren benennen zu können. So könnten die Unterschiede herausgearbeitet werden zwischen unterdrückten und privilegierten Gruppen, rein arbeitsbezogenen vs. gesamtgesellschaftlich wirksamen Konstrukten, Gruppen mit oder ohne innergewerkschaftliche Strukturen und Gruppen mit oder ohne Bewegungsbezug.

Um die Erkenntnisse zu Konflikten um Gruppenrepräsentation auf breitere Füße zu stellen, sollten weitere Gewerkschaften untersucht werden. Wie unterscheidet sich beispielsweise die IG Metall von einer Gewerkschaft, in der Frauen die Mehrheit der Mitglieder stellen? Zu vermuten ist, dass sich bestimmte strukturelle Unterdrückungsverhältnisse in allen Gewerkschaften niederschlagen, sie sich aber im Umgang damit voneinander unterscheiden. Untersucht werden könnte der Einfluss von Rahmenbedingungen (z. B. Geschlechterproporz im Organisationsgebiet) und von gewerkschaftlichen Strategien. Das könnte dazu dienen, gute Praxen zu identifizieren und gewerkschaftsübergreifend bekannt zu machen.

Können Menschen in der Gewerkschaft gleichberechtigt sein, die es im Produktionsprozess und der Gesellschaft nicht sind? Diese Frage hat mich im gesamten Forschungsprozess bewegt, konnte jedoch nicht beantwortet werden. Sie zu beantworten, erfordert politische Veränderungen und Experimente in Gewerkschaften, womit ich zum letzten Teil meiner Arbeit überleite, zu den Politikvorschlägen.

12.3. Politische Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

12.3.1. Organisationspolitische Empfehlungen an die IG Metall und andere Gewerkschaften: Hin zur „Kaleidoskop-Gewerkschaft“

Die IG Metall hat sich verändert, und zwar in guter Weise: Neue Zielgruppen wurden erschlossen, ursprüngliche Frauenthemen höher gewichtet und alte Grenzziehungen aufgeweicht. Anderes

ist problematisch geblieben. Immer noch dominieren erwachsene männliche deutsche Normalarbeitnehmer, und die Personen- und Mitgliedergruppen sind auf den Good-Will des Apparats angewiesen. Was sind die Herausforderungen für die IG Metall? Welches Entwicklungspotenzial hat sie? Was sollte sie tun und was lassen?

Ich fasse die Ergebnisse meiner Arbeit in Form von sieben Dos and Don'ts für Gewerkschaften zusammen und führe sie in einer bildhaften Beschreibung eines wünschenswerten Organisationsmodells zusammen.

Reflexion innergewerkschaftlicher Unterdrückungsverhältnisse

Don't: Unreflektiert weitermachen Meine erste Empfehlung an Gewerkschaften lautet, nicht unreflektiert weiterzumachen. Sich nicht einzugestehen, dass die eigene Mitgliedschaft von Unterdrückungsverhältnissen durchzogen ist, dass es verhältnismäßig privilegierte und unterdrückte Mitglieder gibt, reproduziert Ungerechtigkeiten aus der Gesellschaft (z. B. biologistische Konstrukte, ungleich verteilte Zeitressourcen usw.). Gewerkschaften sollten sich klar machen, woran es liegt, dass nicht alle Mitglieder gleich mobilisierungsfähig sind. Nicht bzw. wenig Mobilisierungsfähige unsichtbar zu machen oder auszuschließen, ist jedenfalls problematisch. Sich auf eine kleine schlagkräftige Basis zu verlassen, reproduziert nicht nur Ungerechtigkeit; es erschwert erheblich, die Organisation an neue Rahmenbedingungen anzupassen, wie die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die damit einhergehende „Kernschmelze“ (Abschmelzen der Kernbelegschaften) gezeigt hat.

Do: Reflexion innergewerkschaftlicher Unterdrückungsverhältnisse Gewerkschaften sollten die innergewerkschaftlichen Unterdrückungsverhältnisse reflektieren. Das muss laufend passieren, denn sie verändern sich. Da sich gesellschaftliche Unterdrückungsverhältnisse in Gewerkschaften übertragen, ist es sinnvoll, außergewerkschaftliche Diskurse über Unterdrückung zur Kenntnis zu nehmen und ihre Relevanz für die eigene Organisation zu prüfen. Zielführend ist, als Gegenpol zu den Unterdrückten die Privilegierten (und nicht UnterdrückterInnen) anzunehmen. Das schützt davor, die Probleme zu externalisieren, und ermöglicht gerechtigkeitsförderliches Handeln. Reflektiert werden müssen außerdem die gewerkschaftlichen Strukturen. In ihnen drücken sich Unterdrückungsverhältnisse aus und sie tragen dazu bei, diese zu reproduzieren.

Vielfalt

Don't: Vielfalt unterdrücken Gewerkschaftsmitglieder sind vielfältig. Ungleichheit in Form von Unterdrückung und in Form von Variation gehören dazu. Identitäten sind von mehr geprägt als von Klassenzugehörigkeit; Unterdrückungsachsen sind spezifisch verschränkt. Das führt zu spezifischen arbeitsbezogenen Problemen und Anliegen. Wenn Menschen in Gewerkschaften kein Gehör für ihre drängenden Probleme und Anliegen finden, wandern sie ab. Gewerkschaften tun also schon aus Interesse am Selbsterhalt gut daran, ihre innere Vielfalt sichtbar zu machen.

Do: Vielfalt zulassen Gewerkschaften sollten Vielfalt zulassen, sichtbar machen und in Debatten ernst nehmen. In Zeiten, in denen sich soziale Gruppen pluralisieren, muss gewerkschaftliche Gruppenrepräsentation gleichfalls eine Pluralisierung zulassen. Ein zentralistisches Organisationsmodell wie das der IG Metall eignet sich dafür schlecht. Gewerkschaften sollten ebenso für die Gegentendenz, nämlich dass bisher wichtige Spaltungslinien an Bedeutung verlieren, offen

bleiben. Gewerkschaften müssen den Blick nach außen nicht scheuen: Wenn sich beispielsweise eine soziale Bewegung um eine unterdrückte soziale Gruppe herum konstituiert, wäre eine Repräsentation dieser Gruppe in der Gewerkschaft zu erwägen. Zu vielfältigen Mitgliedern mit vielfältigen Anliegen gehört, dass sich politisch konstituierende soziale Gruppen vielfältig sind. Gewerkschaften sollten daher nicht alle sozialen Gruppen über einen Kamm scheren, sondern für einzelne Gruppen maßgeschneiderte Lösungen suchen.

In Sachen Vielfalt möchte ich auf eine Gefahr hinweisen, die ich in der jetzigen Ausrichtung der IG Metall sehe: das Abgleiten in postmoderne Beliebigkeit. Ich illustriere das an einem Beispiel. Christiane Benner (2019), Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall, nutzte am Abschluss ihrer Rede vor den Teilnehmenden der Jugend-, Frauen-, Angestellten- und Migrationskonferenz 2019 ein Zitat der amerikanischen Bürgerrechtlerin Maya Angelou, um ihre Sicht auf Vielfalt zusammenzufassen: „In der Vielfalt steckt die Schönheit und steckt die Kraft. Wir alle sollten wissen, dass das, was ein prächtiger Teppich ausmacht, Diversität ist. Auch müssen wir verstehen, dass alle Fäden des Teppichs von gleichem Wert sind, unabhängig von ihrer Farbe.“ Das Zitat zeigt, dass Vielfalt inzwischen in der IG Metall gewürdigt wird, die innergewerkschaftlichen Unterdrückungsverhältnisse jedoch vergessen werden. Vielfalt ist in diesem Bild das harmonische Zusammenwirken von nur in einem Merkmal (Farbe) unterschiedenen Elementen. Ähnlich wie Hans-Jürgen Urbans Bild von der „Mosaiklinken“ (Urban 2009) ist im „Teppich“ das Verhältnis der Elemente festgelegt. Möglicherweise dominante Farben bleiben dominant. Alle Farben sind gleich schön. Vergessen wird, dass es berechtigtere Anliegen und weniger berechnete gibt, weswegen in einer noch von Ungerechtigkeit geprägten Organisation ausgleichende Gruppenrepräsentation nötig ist.

Spielräume oder „Spielwiesen“

Don't: Unterdrückte soziale Gruppen auf „Spielwiesen“ abdrängen Vielfalt zwar zuzulassen, die unbequemen Fragen zu Ungerechtigkeiten innerhalb der Mitgliedschaft aber dadurch zu vermeiden, dass die Organisierung der unterdrückten sozialen Gruppen abseits der allgemeinen Struktur erfolgt, ist keine gute Option. Sie ist ungerecht, weil sie die Unterdrückungsverhältnisse durch die Marginalisierung der Gruppe innerhalb der Gewerkschaft reproduziert. Die Option „Spielwiese“ bremst außerdem gewerkschaftliches Engagement. Angehörige unterdrückter sozialer Gruppen sind oft sehr engagiert und aktiv in ihrer Gewerkschaft. Werden sie ständig kontrolliert und in der Organisationsstruktur isoliert, fühlen sie sich nicht ernst genommen und resignieren. Ihr Engagement dreht sich dann entweder um organisationsinterne Konflikte oder sie wandern ab und engagieren sich außerhalb der Gewerkschaft.

Do: Unterdrückten sozialen Gruppen Spielräume lassen Stattdessen sollten unterdrückten sozialen Gruppen Spielräume gelassen werden. Freiräume und Einflussmöglichkeiten fördern die partizipative Parität und das Engagement für die Gewerkschaft. Dazu gehören zwingend ausreichende Ressourcen und verbindliche Minderheitenschutzrechte. Kanäle für kollektive Kritik schützen die Gewerkschaften davor, dass Unzufriedene abwandern.

Die Personengruppen in der IG Metall trugen deutliche Merkmale von „Spielwiesen“. Die neuen Formen der Gruppenrepräsentation sind allerdings ebenfalls problematisch. So kann Mainstreaming dazu führen, dass die Gruppenthemen eben nicht verallgemeinert werden, sondern im allgemeinen Strom der Themen untergehen. In diesem Fall fehlt es an „collective voice“, an or-

ganisierten Widersprüchen der unterdrückten sozialen Gruppen. Die mangelnde Verbindlichkeit in den Mitgliedergruppen kann sie zu marginalisierten „Spielwiesen“ verkommen lassen, ihre starke Abhängigkeit vom Apparat schränkt ihre Autonomie ein.

Einheit

Don't: Einheit mit Mehrheit verwechseln Ich habe mehrfach betont, dass Gewerkschaften Einheitlichkeit brauchen, um wirksam gegenüber Kapital und Staat agieren zu können. Wie die Einheit herstellen? Ein zu einfaches Demokratieverständnis tendiert dazu, die Mehrheitsinteressen als Interessen der Organisation insgesamt anzusehen und sie den Anderen überzustülpen. Setzt sich eine (unmarkierte) Mehrheit dauerhaft gegen die Minderheit durch, ist das ungerecht. Minderheiten werden nicht mitgenommen und organisieren sich ggf. autonom. Außerdem besteht das Risiko, dass sich das Organisationsgebiet der Gewerkschaft ändert und die Orientierung an einfachen Mehrheitsverhältnissen notwendige Anpassungen verhindert, wie bei der IG Metall bei der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zu beobachten war.

Do: Einheit thematisch deliberativ und in Kämpfen herstellen Wie kann Einheit stattdessen hergestellt werden? Komplexere Demokratievorstellungen betonen die Bedeutung von Deliberation. Gewerkschaften brauchen exklusive Diskursarenen für die Gruppen und welche zur Auseinandersetzung mit dem (zu markierenden) Mainstream. Nötig sind weitgehende Rechte zum Agendasetting für unterdrückte soziale Gruppen und die Bereitschaft des Mainstreams, sich ernsthaft mit deren Themen auseinanderzusetzen. Eine schlagkräftige Einheit kann m. E. nicht in Sitzungsräumen hergestellt, sondern muss in Kämpfen geschmiedet werden. Wie zahlreiche quer zueinander liegende Spaltungslinien überwunden werden konnten, belegen verschiedene Arbeitskämpfe (z. B. Pierburg). Gewerkschaften sollten also versuchen, einzelne Kämpfe zusammenzuführen, um ihren Mitgliedern einigende Erlebnisse zu ermöglichen.

Gruppenrepräsentation darf nicht dazu führen, dass alles auseinanderfällt. Es braucht keine Differenzierung, bis jedeR seine/ihre eigene Gruppe ist. Es braucht eine Klammer, eine solidarische Bündelung differenter Interessen, eine gemeinsame Mobilisierung, die zusammenschweißt. Inhaltliche gesellschaftliche Debatten sind nötig, um gemeinsame Interessen zu formulieren. Die Chance lautet: Schaffung eines gemeinsamen solidarischen Projekts der Mobilisierung der Unterschiedlichen.

Wie Solidarität unter Verschiedenen aussehen kann, beschrieb [Zeuner \(2004\)](#): 329): „Alle Solidarität bedeutet, dass Menschen, die sich in Bezug auf bestimmte Merkmale als gleich definieren, ihre Ungleichheiten in Bezug auf andere Merkmale für den Moment des Solidarischseins für weniger relevant erachten als ihre Gleichheiten.“ Es sei ein Wesensmerkmal gewerkschaftlicher Organisation, Unterschiede unter Gewerkschaftsmitgliedern so zu bearbeiten, „dass sie der Entfaltung einer solidarischen, kollektiven Handlungsmacht nicht im Wege stehen, sondern dass die Arbeitnehmer auch für ihre unterschiedlichen Teilinteressen aus der solidarischen Kraftentfaltung aller einen Nutzen ziehen.“ ([Zeuner 2004](#): 329) Er bezog sich auf [Zoll \(1991\)](#), der propagierte, Strukturen sollten geöffnet und Gewerkschaften als Diskursorganisationen ausgerichtet werden. Er folgerte, die Frage, was gleich und was ungleich sei, müsse dem Diskurs der Beteiligten unterworfen werden. „**Ungleichheiten anerkennen – Gleichheiten der Interessen erkennen!** könnte eine Leitlinie für ein tendenziell inklusives Verständnis gewerkschaftlich organisierter Solidarität sein.“ ([Zeuner 2004](#): 335 – Hervorhebung im Original) Dem ist zuzustimmen.

Zentralismus

Don't: Zentralismus einer unmarkierten Gruppe Gewerkschaften sollten sich davor hüten, in ihr Zentrum eine unmarkierte soziale Gruppe zu setzen. Besonders in stark zentralistisch ausgerichteten Organisationen macht das diese Gruppe zu mächtig. Handelt es sich (wie beim erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer) um eine privilegierte Gruppe, reproduziert die gewerkschaftliche Struktur die Unterdrückungsverhältnisse.

Die Personengruppen der IG Metall waren in Abgrenzung zum erwachsenen männlichen deutschen Normalarbeitnehmer definiert. Dieses Modell geriet wegen der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses unter Druck, was zeigt, dass diese Art Zentralismus von gewerkschaftsexternen Veränderungen gestört werden kann und Anpassungen dann schwer fallen. Ein weiteres Problem mainstream-zentrischer Strukturen zeigte sich daran, dass die Definition der Personengruppen über die Abgrenzung zum Mainstream dazu führte, dass die Gruppen voneinander isoliert wurden. Es gab keinen Platz für die junge Frau mit Migrationshintergrund. Die IG Metall-Jugend war von weißen männlichen Jugendlichen dominiert, die IG Metall-Frauen von weißen älteren Frauen und die Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer von älteren Männern. Intersektionale Brückenschläge zwischen den Personengruppen wurden zwar gewünscht, waren jedoch schwer umzusetzen.

Do: Zentralismus von Themen Ich gehe davon aus, dass eine Dezentralisierung von Gewerkschaften nicht die richtige Antwort auf die Probleme des Zentralismus einer unmarkierten Gruppe ist. Eine dezentrale Struktur schwächt die Gewerkschaft und senkt damit die Durchsetzungsmöglichkeiten auch für die Interessen besonders unterdrückter sozialer Gruppen innerhalb ihrer Mitgliedschaft. Zahlreiche Kämpfe haben gezeigt, dass eine besondere Kraft von gemeinsamen Kämpfen von Verschiedenen ausgeht. Gewerkschaften sollten deshalb nach einem inhaltlichen Zentrum streben. Inhalte können und müssen ständig diskursiv verhandelt, allgemeine Inhalte müssen auf konkrete Situationen zugespitzt werden. Verbunden mit meinen anderen Politikvorschlägen birgt das die Chance, größere Teile der Mitgliedschaft zu mobilisieren, als es eine an einer Gruppe orientierte Struktur vermag.

Struktur

Don't: Nach der perfekten (starren) Struktur suchen Es gibt keine perfekte Struktur, denn Veränderungen wird es immer geben, und in starren Strukturen führen sie zu schmerzhaften Brüchen. Außerdem vertiefen sich in starren Strukturen die Schnittstellen (das ist z.B. aus intersektionaler Perspektive ein Problem). Die Personengruppen der IG Metall waren zu starr angelegt. Wie ich gezeigt habe, schafften sie es in den langen 1990er Jahren nicht, sich selbst zu erneuern, was viel Resignation mit sich brachte. Die Relevanz der Personengruppen hatte sich verändert, weil die Entwicklungen der Personengruppen mit den dahinterliegenden sozialen Gruppen nicht synchron verliefen.

Do: Strukturen flexibel gestalten Jede organisationspolitische Lösung ist anfällig dafür, durch äußere Faktoren unter Druck zu geraten und keine erfolgreiche Umsetzung von Gruppenrepräsentation einer unterdrückten sozialen Gruppe mehr zu sein. Deshalb muss eine gute organisationspolitische Form der Gruppenrepräsentation flexibel sein. Teilautonome Strukturen der

Gruppenrepräsentation brauchen Spielräume – Ressourcen, Zeit und Raum für Experimente – um sich selbst bei Bedarf verändern zu können.

Verhältnis zum Außen

Don't: Soziale Bewegungen fernhalten und sich stattdessen mit sich selbst beschäftigen

Soziale Bewegungen sind für Gewerkschaften oft unbequem, besonders wenn sie auf Unterdrückungsverhältnisse hinweisen, die quer durch jene hindurch verlaufen. Sich mit dieser Kritik zu beschäftigen kostet Ressourcen, die von anderen Diskussionen innerhalb der Gewerkschaft abgehen. Von einer „Konzentration aufs Kerngeschäft“ ist dennoch abzuraten, weil dann Entwicklungen verpasst werden, die früher oder später auch für die Gewerkschaft relevant sind.

Do: Sich von außen inspirieren lassen

Gewerkschaften sollten Einflüsse sozialer Bewegungen zulassen und sich mit progressiven AkteurInnen vernetzen. Meine Untersuchung hat gezeigt, dass der Einfluss insbesondere der 68er, der Lehrlings- und der Frauenbewegung Schwung in die IG Metall brachte und zu deutlichen Mitgliederzuwächsen führte. Die Schnittstellen zu sozialen Bewegungen müssen im Einzelfall gestaltet werden. Teilautonome Gruppenstrukturen eignen sich, um ins Gespräch zu kommen. Der gezielte Einsatz von Jugendstudien half der IG Metall, bis dato nicht gut vertretene Gruppen sichtbar zu machen und auf dieser Grundlage deren Organisierung zu konzipieren. Das Thema Vereinbarkeit rückte nicht durch die übliche Gremienstruktur in den Vordergrund, sondern durch eine Mitgliederbefragung. Das Außen bietet für Gewerkschaften eine zusätzliche Reflexionsebene, die ihnen helfen kann, sich zu erneuern und zu fokussieren.

Die Kaleidoskop-Gewerkschaft

Zusammengefasst: Wie könnte eine gewerkschaftliche Struktur aussehen, die meine Erkenntnisse aufnimmt? Ich möchte zur Veranschaulichung das Bild eines Kaleidoskops nutzen.¹⁸ Die Vision dahinter ist, dass Vielstimmigkeit dem Kampf ums Gemeinsame dienen kann, indem unterschiedliche Anliegen und Aktionsformen in immer neuen Konstellationen neue Muster erzeugen.

Ein Kaleidoskopbild ist nicht nur bunt und vielfältig, es ist gleichzeitig zentrisch und gewinnt seinen Reiz durch ständige Bewegung und Veränderung. Ein Kaleidoskop bietet Platz für alle Teile und Teilchen, es wird schöner dadurch, dass mehr unterschiedliche Teile in ihm vereint sind. Es lebt von Vielfalt. Keines der Teile steht dauerhaft im Mittelpunkt – mal ist es das eine, mal ist es das andere. Trotzdem ist ein Kaleidoskopbild nicht beliebig, sondern bekommt durch die Spiegel im Inneren des Kaleidoskops eine zentrische Struktur. Das Kaleidoskopbild wirkt dadurch immer kohärent. Die Spiegel verweisen auf eine Reflexion, die innerhalb des Kaleidoskops stattfindet. Im übertragenen Sinn bedeutet das, dass Gewerkschaften Reflexionsflächen schaffen müssen, die die unterschiedlichen Erfahrungen und Interessen ihrer Mitglieder zusammenführen und nicht zerstreuen. Ein Kaleidoskop findet nie zu einer perfekten Form, sondern bildet immer neue Strukturen. Veränderung durch Bewegung ist konstitutiv. Ein Kaleidoskop funktioniert nur, wenn man es gegen das Licht hält. Es braucht das Außen, steht in einem Bezug dazu.

¹⁸Hans-Jürgen Urban erfand – allerdings nicht für die IG Metall, sondern für die gesellschaftliche Linke – das Bild der „Mosaik-Linken“ (Urban 2009). Schon in diesem Bild geht es darum, dass bunte Teile ein neues Bild formen, das über die Einzelteile hinausweist. Auf diesem Bild baue ich auf und entwickle es weiter. Wie jedes Bild schließt die Kaleidoskopmetapher nicht alle Aspekte ein. Bzgl. der Machtverhältnisse und Konflikte bleibt eine Leerstelle.

12.3.2. Katalog der Möglichkeiten für unterdrückte Gruppen in Gewerkschaften

Was tun, wenn die eigene Gewerkschaft noch nicht erkannt hat, welche Chancen in Gruppenrepräsentation liegen? Wenn man sich gewerkschaftlich engagieren will, sich aber in der Organisation unterdrückt fühlt? In diesem Abschnitt fasse ich Handlungsmöglichkeiten zusammen. Welche davon auf die eigene Situation passen, muss im Einzelfall reflektiert und entschieden werden – am besten in einem kollektiven Prozess mit Gleichgesinnten.

Bei Unzufriedenheit sollte zunächst überlegt werden, ob ein individuelles oder ein strukturelles Problem ursächlich ist. Meine Arbeit befasst sich mit den strukturellen, also gerechtigkeitsrelevanten Aspekten. Geht es um strukturelle Unterdrückung, muss herausgefunden werden, entlang welcher Unterdrückungsachse(n) unterdrückt wird. Das führt zur Suche nach Menschen mit denselben Problemen, die als UnterstützerInnen in Frage kommen, und hilft bei der Identifikation von Gegenkräften.

Bewegung in die Strukturen bringen!

Ist man zu dem Schluss gelangt, dass man als Angehörige einer sozialen Gruppe innerhalb der Gewerkschaft unterdrückt wird, gibt es viele Möglichkeiten, an der Situation etwas zu ändern. Es ist möglich, Gewerkschaften zu verändern und Bewegung in die Strukturen zu bringen!

An einem Balanceakt zwischen Deliberation und Konflikten wird man nicht vorbei kommen. Einerseits muss es als Möglichkeit gesehen werden, Mehrheiten für die eigenen Anliegen zu erreichen, indem in Diskussionen überzeugt wird. Die für Gewerkschaften insgesamt und damit für ihre Mitglieder bestehenden Chancen von Gruppenrepräsentation müssen denen vermittelt werden, die im Einzelfall Privilegien abgeben müssen. Andererseits muss man sich bewusst sein, dass es nötig ist, Konflikte zu führen, um Gehör zu finden und sich durchzusetzen. Meine Untersuchung hat gezeigt, dass die Kampfkraft einer sozialen Gruppe ein Pfund in innergewerkschaftlichen Konflikten ist. Eine realistische Einschätzung der Bedeutung der eigenen Gruppe ist daher geboten.

Für die Bedeutung einer Gruppe liefert der zahlenmäßige Anteil an der Mitgliedschaft und an den Beschäftigten des Organisationsgebiets eine erste Einschätzung. Diese sollte nicht überbewertet werden. Die feministische Forschung hat gezeigt, dass es keine „kritische Masse“ braucht, um Dinge zu verändern, sondern dass „kritische Akte“ Einzelner viel bewirken können. Die Mobilisierungsfähigkeit der eigenen Gruppe spielt ebenfalls eine große Rolle.

Mit der Auswahl der Strategien kann beeinflusst werden, wie nachhaltig sich die Gewerkschaft verändert. Ich habe langfristig wirkende Strategien mit Fraser als „transformative Strategien“ bezeichnet. Sie sind für tiefgreifende Veränderungen unverzichtbar.

Teilautonome institutionalisierte Gruppenstrukturen nutzen!

Welche politische Empfehlung gebe ich auf die Frage, ob man sich in teilautonomen institutionalisierten Gruppenstrukturen, etwa den Personengruppen der IG Metall, organisieren sollte? Die Antwort hängt von der jeweiligen Organisation ab. Für die IG Metall schätze ich den Nutzen einer solchen Struktur als sehr hoch ein. Sie birgt strategische Vorteile und hilft gegen problematische Engführungen.

Im Vergleich dazu, als Gruppe ohne eigene Struktur in der Gewerkschaft aufzugehen, hat eine Lösung mit teilautonomer Struktur den entscheidenden Vorteil, dass Gruppenpositionen

deliberativ vermittelt werden können. Ohne Freiräume für Diskussionen und Streit lässt sich ohne Essentialisierungen nicht begründen, warum etwas das Interesse einer Gruppe sein soll. Im Vergleich zu völliger Autonomie birgt eine teilautonome Struktur den Vorteil, stärker auf die Gewerkschaft Einfluss nehmen zu können, sie dient als Operationsbasis und kollektives Sprachrohr.

In einer teilautonomen Konstellation müssen Autonomie und Integration laufend ausbalanciert werden. Das Ziel sind größere Spielräume, d. h. mehr Einfluss und Freiräume. Die auf Seite 253 bereits gezeigte Abbildung 12.3 zeigt die gebotenen ausgleichenden Entwicklungsrichtungen für Konstellationen mit zu großer Kontrolle durch den Mainstream oder zu großer Isolation.

Entscheidend dafür, ob man die Vorteile teilautonom institutionalisierter Gruppenstrukturen realisieren kann, ist die Ausrichtung der Gruppenstruktur. Zentral ist, dass gruppenintern Deliberation und Konflikte zugelassen werden. Nur das schützt vor Essentialisierungen und davor, dass z. B. eine Frauenstruktur nur die Interessen weißer Frauen vertritt oder eine migrantische die von migrantischen Männern.

Unterdrückte sollten um teilautonome Strukturen kämpfen, um Einfluss zu gewinnen. Gibt es solche Strukturen noch nicht, können sie neue schaffen oder bestehende anpassen. Meine historische Untersuchung hat gezeigt, dass es Jugendlichen und Frauen gelang, problematische Strukturen in einer bewegten Zeit umzudeuten, neu zu besetzen und zu politisieren. Die Jugendstruktur der 1950er und frühen 1960er fokussierte auf Kinder von Gewerkschaftern, die dort unterhalten und belehrt wurden. Die 68er Bewegung machte Jugendliche zu politischen Subjekten. Ihren Anspruch trugen sie in die IG Metall-Jugend und änderten diese von Grund auf. Die Frauenstrukturen der 1950er bis 1970er waren wenig kämpferisch und bedienten vor allem die klassischerweise Frauen zugeschriebenen Themen. Mit der Neuen Frauenbewegung kam Schwung in die Sache. Beide Beispiele machen Hoffnung, dass es weiter möglich ist, Personengruppen neu zu besetzen und mit neuen Themen zu etwas anderem zu machen. Die Geschichte der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer zeigt, dass eine völlig neue Struktur innerhalb der Gewerkschaft geschaffen werden kann. Das ermuntere jedeN, der oder die spezifische Interessen mitbringt, innerhalb der Gewerkschaft Raum dafür zu erkämpfen.

Sich inspirieren lassen!

Soziale Gruppen in Gewerkschaften sollten sich nicht auf Partikularinteressen beschränken lassen, sondern gesellschaftlich denken. Die Gesellschaft insgesamt durchdringende Unterdrückungsverhältnisse wie die Geschlechterverhältnisse verlangen nach einem Denken in größeren Zusammenhängen. Weder eine Beschränkung auf das gewerkschaftliche Kerngeschäft noch auf einen vom Mainstream als Gruppenthemen akzeptierten Kanon ist akzeptabel. Meine empirische Untersuchung hat gezeigt, dass sich in der Aufschwungphase der Gruppenrepräsentation in der IG Metall gesellschaftliches Denken und konkrete betriebliche Aktionen gut verbunden haben und die Gruppen stärkten.

Zum gesellschaftlichen Denken gehört intersektionales Denken. Unterdrückungsachsen sind verschränkt und wechselwirken miteinander. Der Austausch mit Aktiven anderer Gruppen ist inspirierend und zeigt Möglichkeiten des gemeinsamen Kampfes. Historische Beispiele aus meiner Untersuchung, wie sich die Personengruppen untereinander inspiriert haben, sind Quote und Mainstreaming. Beides war zunächst in der Frauenstruktur aufgekommen und durchgesetzt worden – inspiriert durch die außergewerkschaftliche Frauenbewegung. Den Nutzen erkennend und

Argumentationslinien der Frauen aufgreifend argumentierte die Jugend für eine Jugendquote und dafür, bei allen Entscheidungen zu reflektieren, wie sie sich auf Jugendliche auswirkten.

Wie an diesen beiden Beispielen anschaulich geworden, sind AkteurInnen außerhalb von Gewerkschaften eine gute Inspirationsquelle. Zum Denken in größeren gesellschaftlichen Zusammenhängen gehört, sich BündnispartnerInnen außerhalb der Gewerkschaft zu suchen. Ich habe den positiven Einfluss insbesondere sozialer Bewegungen nachgewiesen. GewerkschafterInnen, die mit ihrer Organisation in für sie wichtigen Fragen nicht zufrieden sind, sollten den Kontakt zu Bewegungen suchen, um von dort den Schwung für eine Transformation der Gewerkschaft mitzubringen. Wenn das nicht geschieht, bleibt es dem Vorstand und den von ihm engagierten Werbeagenturen überlassen, wer als vielversprechende Zielgruppe gilt. Bewegungen mit demselben Zuschnitt wie die innergewerkschaftliche Gruppenstruktur (z. B. Frauenbewegung und Frauenstruktur der Gewerkschaft) haben die Gewerkschaften befruchtet. Neben Bewegungen bieten Institutionen und die kritische Wissenschaft Reflexionsmöglichkeiten für Gruppen. Die Bedeutung der Jugendstudien für die Veränderung der IG Metall zeigt das eindrucksvoll.

Gesellschaftliches Denken ermöglicht, die Chancen gesellschaftlicher Veränderungen zu nutzen. Ob es die gestiegenen Frauenerwerbsquoten sind, die erstarkte Black-Lives-Matter-Bewegung oder der Klimawandel – wo sich Gesellschaft verändert, müssen sich Gewerkschaften verändern. Das birgt Chancen wie Risiken für bisher unterdrückte soziale Gruppen.

Die Weichen umstellen!

Will man die Veränderung einer Gewerkschaft strategisch angehen, ist es essentiell, die Stell-schrauben dafür zu kennen. Ich habe mit Luhmanns Entscheidungsprämissen ein Analysewerkzeug vorgestellt, das hilft, in die Organisationsstruktur eingeschriebene Weichenstellungen zu identifizieren und anzupacken. Angesetzt werden kann an den Entscheidungsprogrammen, Personalentscheidungen und Kommunikationswegen. Gefragt werden muss:

Entscheidungsprogramme

- Nach welchen Regeln wird entschieden?
- Welche Regeln schränken unsere Gruppe ein?
- Wie müssten sie verändert werden, damit wir gleichberechtigt partizipieren können?
- Wie kann eine solche Änderung verankert werden?
- Mit welchen Argumenten und Druckmitteln kann erreicht werden, dass die Änderung vorgenommen wird?

Personalentscheidungen

- Wer sind die EntscheiderInnen?
- Treten die EntscheiderInnen für die Interessen der Gruppe ein?
- Auf welchen Posten sollen EntscheiderInnen platziert werden, die die Interessen der Gruppe (besser) repräsentieren?
- Wie werden die Posten besetzt?

- Diskriminiert das Rekrutierungsverfahren die Gruppe und sollte deshalb verändert werden?
- Mit welchen Argumenten und Druckmitteln kann erreicht werden, dass die Änderung vorgenommen wird?

Kommunikationswege

- Wer kommuniziert mit wem, und an welcher Stelle wird entschieden?
- Involvieren die Kommunikationswege die teilautonome Gruppenstruktur bei den relevanten Fragen?
- Wie müssen die Kommunikationswege gestaltet werden, damit die Interessen der Gruppe eingebracht werden können?
- Wo sind die Kommunikationswege festgelegt und wie können sie verändert werden?
- Mit welchen Argumenten und Druckmitteln kann erreicht werden, dass eine Änderung vorgenommen wird?

Verbindliche Rechte erkämpfen, verankern und verteidigen!

Setzt man sich für die Veränderung der Weichenstellungen ein, ist es in verregelten Organisationen wie der IG Metall wichtig, die neu erworbenen Rechte verbindlich festzuschreiben. Sie sind eine institutionelle Machtquelle, müssen aber verteidigt werden können. Meine empirische Untersuchung hat gezeigt, dass die Gründung der Personengruppe Ausländische Arbeitnehmer zunächst ein großer Schritt für die ImmigrantInnen war, weil sie damit viele verbindliche Rechte bekamen. Diese Rechte gingen, als sie unter Rechtfertigungsdruck gerieten, wieder verloren.

Folgende Maßnahmen kommen in Frage:

Entscheidungsprogramme

- Verankerung von Zielen in der Satzung: Da die Satzung in abstrakter Form allen Gremien vorgibt, was zu tun ist, ist es wichtig, dort die Interessen der Gruppe zu verankern.
- Verankerung von Zielen in Aktionsprogrammen und anderen Papieren: Auch in konkreteren Dokumenten als der Satzung können Gruppenziele verankert werden.

Personalentscheidungen

- Quoten: Die Frauenquote ist ein erfolgreiches Mittel und wurde von den anderen Gruppen aufgegriffen. Ihre Durchsetzung war schwierig, weil sie in den Rekrutierungsmechanismus an sich eingreift.
- Förderprogramme: Die Personengruppen haben sich für Förderprogramme eingesetzt und solche durchgesetzt. Der Nutzen der Programme ist schwerer nachweisbar als der der Quote. Das „Ausländerförderprogramm“ der IG Metall von 2003 zeigt ein Risiko auf: Die Förderung sollte überwiegend von AkteurInnen außerhalb der IG Metall vorgenommen werden; es wurden keine verbindlichen Rechte verankert, sondern nur Forderungen. Förderprogramme, die ihren Namen verdienen, müssen aber den zu Fördernden Ressourcen und

verbindliche Rechte geben. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass Förderprogramme die zu Fördernden nicht auf bestehende Rollenbilder „einnorden“, sondern Raum zur kollektiven Selbstermächtigung („Empowerment“) bieten.

- Reservierte Sitze: Dieser Mechanismus wird in der IG Metall im Gegensatz zu anderen Gewerkschaften für soziale Gruppen nicht genutzt, was das Kontrollbedürfnis des Mainstreams widerspiegelt. Reservierte Sitze erfordern eine funktionierende Gruppenstruktur, um sie zu besetzen, und eignen sich für weitgehend homogene Gruppen, da eine heterogene Gruppe auf wenigen Sitzen nicht repräsentiert werden kann.
- MehrkandidatInnenwahlen: Die Forschung geht davon aus, dass sich Wahlvorschläge, die mehrere Personen enthalten, besser eignen, die Heterogenität der WählerInnen abzubilden, als wenn in kleinen Wahlkreisen jeweils nur wenige gewählt werden.
- Hauptamtliche, die sich für die Gruppe einsetzen: Neben Wahlämtern sind bei der Gewerkschaft angestellte Hauptamtliche wichtig, weil sie große Spielräume haben, um Gruppenaktivitäten zu fördern oder zu bremsen. Wo immer es möglich ist, sollte auf die Besetzung solcher Posten Einfluss genommen werden.

Kommunikationswege

- Agenda-Setting: Agenda-Setting ist ein sehr wichtiger Schritt, um Gruppenthemen zu Gehör zu bringen. Gruppen sollten sich Einflussmöglichkeiten auf die Tagesordnungen von Gremien sichern.
- Antragsrechte: In formalisierten Gremien kann Agendasetting mit Hilfe von Antragsrechten gelingen. Zusätzlich ist über Anträge zu entscheiden. Antragsrechte zwingen die Gruppe außerdem, ihre Forderungen in einer Form vorzubringen, die dazu geeignet ist, sie umzusetzen. Sie regen also die Debatten innerhalb der Gruppenstrukturen an.
- Beratungsrechte: Beratungsrechte gehen noch ein Stück weiter. Während bei einer Entscheidung nicht ernsthaft diskutiert werden muss, ist das bei Beratungen nötig. Die Gewerkschaftstage zeigen, dass aus Zeitgründen viele Themen ohne Diskussion en bloc abgestimmt werden. Deliberation ist wichtig, um zu überzeugen und MitstreiterInnen zu gewinnen.
- Vetorechte: Vetorechte sind starke Rechte, weil sie die Gesamtorganisation in ihren Entscheidungen beschränken. In der IG Metall gibt es bisher keine Vetorechte für Gruppen. Sie werden schwer und nur für beschränkte Themen oder für einen beschränkten Zeitraum durchsetzbar sein.
- Ressourcen: Meine Untersuchung hat eine große Relevanz der Ressourcenfrage belegt, insbesondere für Personalressourcen. Neben der Frage des Wieviel ist die Frage, wer Finanzentscheidungen treffen darf, bedenkenswert.
- Kontrolle: Mangelnde Verbindlichkeit bei der Umsetzung beschlossener Maßnahmen war ein häufiges Thema der Personengruppen. Insbesondere beim Mainstreaming hat sich gezeigt, dass mangelnde Kontrolle manche Beschlüsse leerlaufen lässt; Kontrollmechanismen sind nötig.

Informelle Möglichkeiten nutzen!

Neben den formalen, institutionalisierten Möglichkeiten haben viele der von mir rezipierten WissenschaftlerInnen die Bedeutung informeller Strukturen betont. Dass in Gewerkschaften vieles „hinter den Kulissen“ läuft, ist kein Geheimnis. Unterdrückte soziale Gruppen tun gut daran, selbst informelle Kanäle zu nutzen.

- Netzwerke: Sie sind die wichtigste Form informeller Strukturen. Sie können zwischen verschiedenen Gruppenangehörigen bestehen, so dass diese sich formlos austauschen können, aber auch mit aufgeschlossenen VertreterInnen des Mainstreams oder mit außergewerkschaftlichen Institutionen und BewegungsakteurInnen.
- Informelle Sitzungen: Kollektive Treffen sind sehr wichtig für soziale Gruppen. Gibt es noch keine offizielle Struktur oder will man sich der Kontrolle des Mainstreams entziehen, sind selbstorganisierte Treffen auf neutralem Territorium eine Möglichkeit. Über verschiedene Gruppen hinweg konnte ich beobachten, dass Wohnheime einen idealen Nährboden für informelle Organisation darstellten.
- Selbstorganisierte Aktionen: Für viele Aktionsformen braucht man keine Erlaubnis der Gewerkschaft. Ein Flugblatt kann man selbst schreiben und im Copyshop vervielfältigen, eine Demonstration kann jedeR anmelden. In meinen Quellen habe ich viele Hinweise auf selbstorganisierte Aktionen gefunden. Insbesondere bei betrieblichen Aktionen bis hin zum „wilden“ Streik sollten sich die Aktiven vorher mit den rechtlichen Konsequenzen ihres Handelns beschäftigen und besprechen, wozu sie bereit sind und wozu nicht, denn ohne gewerkschaftlichen Schutz sind die Individuen sehr viel stärker in der Haftung. Weniger risikoreich und trotzdem wirkungsvoll sind selbstorganisierte Aktionen im Rahmen gewerkschaftlicher Veranstaltungen.
- Verweigerung konformen Verhaltens: In meinen Quellen drohten Gruppenangehörige damit, die Teilnahme an Mobilisierungen, z. B. zu Streiks, zu verweigern. Eine solche Verweigerung kann boykottförmig oder als „Abstimmung mit den Füßen“ passieren. Das ist für die Gewerkschaft ein sensibler Punkt, schwächt es doch die Kampfkraft gegenüber Kapital und Staat. Gleichzeitig schwächt es die Gruppe selbst, wenn die Gewerkschaft nicht durchsetzungsfähig ist. Müller-Jentsch (1997: 151) nennt noch die „Unterstützung oppositioneller (statt der vom ‚Apparat‘ nominierten) Kandidaten bei Wahlen zu Betriebsräten und Gewerkschaftsgremien“ und die „Verweigerung von Beitragserhöhungen“. Vor Letzterem ist zu warnen, weil nicht satzungsgemäße Beitragszahlung dazu führt, dass der Anspruch auf Rechtsschutz verloren geht.
- Abspaltung: Als allerletztes Mittel bei anhaltender Unzufriedenheit können sich Gruppen jenseits der Gewerkschaft organisieren und ggf. eine neue Gewerkschaft gründen. Wie ich argumentiert habe, ist eine deliberativ hergestellte Einheit die bessere Chance für Unterdrückte. In einem Gewerkschaftssystem wie dem deutschen bedeutet die Gründung einer Konkurrenzorganisation einen sehr tiefen Bruch, den es zu vermeiden gilt.

Die Frage, ob es die IG Metall und andere Gewerkschaften in den nächsten Jahren schaffen, mittels Gruppenrepräsentation gerechter und stärker zu werden, ist offen und damit gestaltbar. Die Antwort hängt von vielem ab: von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, vom Kurs der Gewerkschaften insgesamt und vom Engagement der Angehörigen unterdrückter sozialer Gruppen.

12.4. Epilog: Ein Blick über den Tellerrand

Meine Arbeit beleuchtet einen Spezialfall in einem Themenbereich, in dem gerade ein erbitterter, zugespitzter Streit unter dem Stichwort „Identitätspolitik“ tobt. Welchen Beitrag liefert meine Arbeit für diesen Diskurs? Kann man aus ihr etwas lernen, um diesen Diskurs besser zu verstehen oder in einer konstruktiveren Art zu führen? Ich möchte vier Fragen aufwerfen:

1. Geht es um Verhältnisse zwischen Menschen anstatt um subjektive Zugehörigkeiten?
2. Wie hängen verschiedene Unterdrückungsachsen zusammen?
3. Wer ist eigentlich die Mehrheit bzw. Minderheit?
4. Wo liegen Grenzen für einen übergreifenden Zusammenhalt?

Doch zunächst zum erwähnten Streit um „Identitätspolitik“. Er geht weit über ein Fachpublikum, weit über die wissenschaftliche Debatte um Intersektionalität hinaus, er findet in der Alltagswelt statt (z. B. Diskussionen über Toiletten für Menschen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit, das „richtige Gendern“ oder über rassistische Begriffe oder Darstellungen in Firmennamen oder -logos). Neben einer rechten Kritik gibt es Beiträge aus dem Mainstream und solche mit linkem Anspruch, die „Identitätspolitik“ kritisieren, beispielhaft vorgetragen vom Ex-Bundestagspräsidenten Wolfgang Thierse (2021) und der prominenten Oppositionspolitikerin in der Partei Die LINKE Sahra Wagenknecht¹⁹. Die Debatte ist also relevant in der Wissenschaft, im Alltag und in der Politik.

Verhältnisse zwischen Menschen statt subjektive Zugehörigkeiten In der aktuellen Debatte geht es oft um subjektiv empfundene bzw. Subjekten aufgrund von einzelnen Attributen zugeschriebene kulturelle Zugehörigkeiten. So war die zentrale These von Thierse (2021) in seinem FAZ-Artikel, dass Themen kultureller Zugehörigkeit die westlichen Gesellschaften mehr zu erregen und zu spalten scheinen als verteilungspolitische Gerechtigkeitsthemen. Daran sind drei Aspekte problematisch: der Fokus auf die subjektiv individuell empfundenen Zugehörigkeiten, die Entgegensetzung von „kulturell“ und „sozial“ und der verengte Gerechtigkeitsbegriff.

Produktiver scheint mir der Ansatz von Iris Marion Young mit dem Begriff der sozialen Gruppe, wie er in dieser Arbeit angewandt wurde. Er fokussiert die Verhältnisse zwischen Menschen (und macht damit frei von einzelnen Attributen) und richtet den Blick insbesondere auf strukturelle Unterdrückungsverhältnisse. Das hilft zu entscheiden, welche soziale Gruppe ausgleichende Rechte bekommen sollte. Überdies erleichtert die Unterscheidung von Privilegierten

¹⁹In ihrem Buch „Die Selbstgerechten. Mein Gegenprogramm – Für Gemeinsinn und Zusammenhalt“, zitiert nach Becker (2021).

und UnterdrückerInnen, die eigenen Privilegien zu reflektieren, ohne sich als „TäterIn“ in eine Rechtfertigungshaltung gedrängt zu sehen.

Außerdem umfasst der Begriff der „sozialen Gruppe“ nach Young kulturelle Aspekte ebenso wie soziale Differenzen. Die Entgegensetzung von „kulturell“ und „sozial“ ist problematisch, denn sie übersieht sowohl die soziale Dimension der als Lifestyle abqualifizierten Konflikte als auch die kulturelle Dimension sozialer Themen. Anstatt Gerechtigkeit nur mit Verteilungsfragen zu assoziieren, kann mit Nancy Fraser (2009b) Gerechtigkeit als partizipative Parität gesehen werden, die neben Umverteilung auch Anerkennung und Repräsentation umfasst.

Wie hängen verschiedene Unterdrückungsachsen zusammen? Es gibt eine Argumentationslinie – z. B. vertreten durch Thierse und Wagenknecht –, nach der die Befassung mit „Identitätspolitik“ dazu führt, dass soziale Themen vernachlässigt würden, was „die Arbeiter“ in die Arme rechter Parteien und Bewegungen treibe. Ein intersektionaler Blick bricht diese Entgegensetzung auf – schließlich geht es nicht um „entweder–oder“, sondern um sich überschneidende Ungleichheitsachsen – und sieht in Bezug auf Repräsentationsfragen z. B. folgenden Zusammenhang: Wenn es heißt, viele „Arbeiter“ wählten die AfD, so ist zu konstatieren, dass viele ArbeiterInnen einen Migrationshintergrund haben und kein Wahlrecht.²⁰ Man kann also auch fragen: Repräsentieren SPD, LINKE und Gewerkschaften ArbeiterInnen deshalb nicht mehr, weil sie zu wenig Politik für MigrantInnen gemacht haben?

Zusammenhang von Mehrheiten bzw. Minderheiten Wagenknecht schrieb, Identitätspolitik laufe darauf hinaus, „das Augenmerk auf immer kleinere und immer skurrilere Minderheiten zu richten, die ihre Identität jeweils in irgendeiner Marotte finden.“ (Wagenknecht 2021, zit. nach Becker 2021) Meine Arbeit hat durch die Anlage als Längsschnitt gezeigt, wie sich in den letzten Jahrzehnten durch die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses Mehrheiten verschoben und Normen verändert haben. Ich habe gezeigt, wie z. B. die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit die Position der Frauen in der IG Metall verändert hat — gebrochen durch viele interne Konflikte, mit vielen Ungleichzeitigkeiten. Und ich habe gezeigt, dass Mehrheitsverhältnisse je nach Fokus unterschiedlich aussehen: Wenn ich Gruppen aufspalte und jeweils als „das Andere“ markiere, wirken sie jeweils als Minderheit. Wenn man Frauen, ImmigrantInnen, Jugendliche, Menschen mit Behinderung, LSBTTIQ usw. von der Gesamtbevölkerung abspaltet, bleibt nur eine kleine Minderheit übrig. Die Markierung einer Gruppe als Minderheit ist ein Herrschaftsinstrument und keine sinnvolle Analysekategorie, wenn sie entlang essentialistischer Kriterien angelegt ist. Worum es geht sind politische Mehrheiten. Ich konnte zeigen, dass kritische Akte verändernd wirken, verbunden mit Spielräumen und Deliberationsverfahren, die Veränderungen ermöglichen.

Wo gibt es Grenzen für einen übergreifenden Zusammenhalt? Zuweilen wird appelliert, statt nach Unterschieden nach dem Einigenden zu suchen. Meine Arbeit tut das für die Gewerkschaften auch. Aber ist es für alle Lebensbereiche und die Gesellschaft als Ganzes ein sinnvoller Ansatz? Ich habe argumentiert, dass es sich bei den von mir untersuchten Repräsentationsverhältnissen in Gewerkschaften um Repräsentationsverhältnisse zweiten Grades handelt und der Gegensatz von Kapital und Arbeit für die Gewerkschaften konstitutiv ist. Innerhalb der Gewerkschaften gibt es demnach eine Solidarität der Lohnabhängigen als mögliche Klammer, weil

²⁰Ca. die Hälfte der Reinigungskräfte darf beispielsweise nicht wählen (Kahrs 2021, 3).

12. Bewegung in die Strukturen bringen!

die UnterdrückerInnen in vielen Fällen nicht innerhalb der Gewerkschaft zu finden sind, sondern auf Seiten der Unternehmen. Bei Forderungen nach Einheit ist also nach dem Einigenden zu fragen und nach dem entgegenstehenden Antagonismen.

Teil IV.

Anhang

A. Mitgliederstatistik der IG Metall

Jahr	Anzahl IGM-Mitglieder	Anzahl weiblicher IGM-Mitglieder	Anteil der Frauen an der IGM-Mitgliedschaft	Anzahl jugendlicher IGM-Mitglieder	Anteil der Jugendlichen an der IGM-Mitgliedschaft	Anzahl ausländischer IGM-Mitglieder	Anteil der AusländerInnen an der IGM-Mitgliedschaft
1950-2019	Absolute Zahl	Absolute Zahl	In Prozent	Absolute Zahl	In Prozent	Absolute Zahl	In Prozent
1950*	1.352.010	129.023	9,50%	124.421	9,20%		
1951	1.551.314	156.127	10,10%	196.703	12,70%		
1952				211.646			
1953	1.494.444	149.153	10,00%	203.719	13,60%		
1954				225.892			
1955	1.552.529	155.260	10,00%	240.074	15,50%		
1956				257.406			
1957	1.768.761	173.227	9,80%	280.015	15,80%		
1958							
1959	1.760.712	168.193	9,60%	291.311	16,50%		
1960							
1961	1.849.572	171.505	9,30%	292.318	15,80%		
1962							
1963	1.895.802						
1964	1.912.415	177.472	9,30%	267.356	14,00%		
1965	2.011.313						
1966	2.023.891						
1967	1.957.946	197.412	10,10%	250.043	12,80%		
1968	1.964.684			273.642	13,90%	ca. 100.000	ca. 5,1%
1969	2.070.980	208.340	10,10%	276.806	13,40%		
1970	2.223.467	226.951	10,20%	295.613	13,30%		
1971	2.312.294	245.672	10,60%	301.773	13,10%		

Jahr	Anzahl IGM-Mitglieder	Anzahl weiblicher IGM-Mitglieder	Anteil der Frauen an der IGM-Mitgliedschaft	Anzahl jugendlicher IGM-Mitglieder	Anteil der Jugendlichen an der IGM-Mitgliedschaft	Anzahl ausländischer IGM-Mitglieder	Anteil der AusländerInnen an der IGM-Mitgliedschaft
1950-2019	Absolute Zahl	Absolute Zahl	In Prozent	Absolute Zahl	In Prozent	Absolute Zahl	In Prozent
1972	2.354.975	267.739	11,40%	311.756	13,20%	ca. 250.000	ca. 10,6%
1973	2.460.697	302.005	12,30%	337.829	13,70%		
1974	2.593.480	343.302	13,20%	363.190	14,00%		
1975	2.556.184	337.614	13,20%	362.120	14,20%	329.938	12,90%
1976	2.581.340	340.812	13,20%	368.963	14,30%	ca. 330.000	
1977	2.624.388	355.621	13,60%	391.876	14,90%		
1978	2.680.798	379.824	14,20%	393.703	14,70%	314.706	11,70%
1979	2.684.509	380.387	14,20%	394.842	14,70%		
1980	2.622.267	369.963	14,10%	418.042	15,90%		
1981*	2.622.069	376.908	14,40%	476.384	18,20%	315.116	12,00%
1982	2.576.471	369.273	14,30%	450.670	17,50%		
1983	2.535.644	361.981	14,30%	424.541	16,70%		
1984	2.497.733	360.300	14,40%	421.744	16,90%	265.780	10,60%
1985	2.553.041	374.791	14,70%	447.695	17,50%		
1986	2.598.323	386.615	14,90%	463.068	17,80%	248.400	9,60%
1987	2.609.247	390.978	15,00%	450.695	17,30%		
1988	2.624.521	396.346	15,10%	437.902	16,70%		
1989	2.679.237	411.610	15,40%	436.343	16,30%		
1990	2.726.705	432.991	15,90%	429.769	15,80%		
1991**	3.624.380	756.023	20,90%	480.052	13,20%		
1992	3.438.196	686.267	20,00%	433.996	12,60%	318.778	9,30%
1993	3.194.338	605.892	19,00%	348.788	10,90%	302.282	9,50%

Jahr	Anzahl IGM-Mitglieder	Anzahl weiblicher IGM-Mitglieder	Anteil der Frauen an der IGM-Mitgliedschaft	Anzahl jugendlicher IGM-Mitglieder	Anteil der Jugendlichen an der IGM-Mitgliedschaft	Anzahl ausländischer IGM-Mitglieder	Anteil der AusländerInnen an der IGM-Mitgliedschaft
1950-2019	Absolute Zahl	Absolute Zahl	In Prozent	Absolute Zahl	In Prozent	Absolute Zahl	In Prozent
1994	2.995.738	548.092	18,30%	284.456	9,50%	287.781	9,60%
1995	2.869.466	511.734	17,80%	246.442	8,60%	281.521	9,80%
1996	2.752.225	479.664	17,40%	216.828	7,90%	274.787	10,00%
1997	2.660.950	455.999	17,10%	197.294	7,40%	267.968	10,10%
1998**	2.772.916	538.725	19,40%	198.969	7,20%	282.804	10,20%
1999	2.701.996	520.032	19,20%	192.071	7,10%	274.313	10,20%
2000**	2.763.485	524.112	19,00%	194.155	7,00%	277.133	10,00%
2001	2.710.226	509.287	18,80%	195.134	7,20%	271.831	10,00%
2002*	2.643.976	493.445	18,70%	218.261	8,30%	263.905	10,00%
2003	2.525.348	467.136	18,50%	205.726	8,10%	251.266	9,90%
2004	2.425.005	444.013	18,30%	199.144	8,20%	240.207	9,90%
2005	2.376.225	432.565	18,20%	196.292	8,30%	232.359	9,80%
2006	2.332.720	422.254	18,10%	195.901	8,40%	223.085	9,60%
2007	2.306.283	413.469	17,90%	201.872	8,80%	216.646	9,40%
2008	2.300.563	407.845	17,70%	213.891	9,30%	212.897	9,30%
2009	2.263.020	401.518	17,70%	206.093	9,10%	202.667	9,00%
2010	2.239.588	396.833	17,70%	204.177	9,10%	195.121	8,70%
2011	2.245.760	395.843	17,60%	213.403	9,50%	192.418	8,60%
2012	2.263.707	398.683	17,60%	223.058	9,90%	189.885	8,40%
2013	2.265.859	400.111	17,70%	227.163	10,00%	186.252	8,20%
2014	2.269.281	402.850	17,80%	230.152	10,10%	186.172	8,20%
2015	2.273.743	405.984	17,90%	232.934	10,20%	187.414	8,20%

Jahr	Anzahl IGM-Mitglieder	Anzahl weiblicher IGM-Mitglieder	Anteil der Frauen an der IGM-Mitgliedschaft	Anzahl jugendlicher IGM-Mitglieder	Anteil der Jugendlichen an der IGM-Mitgliedschaft	Anzahl ausländischer IGM-Mitglieder	Anteil der AusländerInnen an der IGM-Mitgliedschaft
1950-2019	Absolute Zahl	Absolute Zahl	In Prozent	Absolute Zahl	In Prozent	Absolute Zahl	In Prozent
2016	2.274.033	407.618	17,90%	234.076	10,30%	188.761	8,30%
2017	2.262.661	406.893	18,00%	229.204	10,10%	188.913	8,30%
2018	2.270.595	410.069	18,10%	231.860	10,20%	192.712	8,50%

Tabelle A.1.: Mitgliederbestände von *Jugendlichen*, *Frauen* und *AusländerInnen* in der IG Metall und ihre Anteile an der Gesamtmitgliedschaft. Quellen: Auskunft der Statistikabteilung der IG Metall (Auswertung vom 18.7.2019): Mitgliederbestände in absoluten Zahlen zum Dezember des Jahres ab 1992 inkl. Angaben zu *weiblichen Mitgliedern*, *jugendlichen Mitgliedern* und *Mitgliedern ohne deutschen Pass*; Angaben zu Mitgliederzahlen insgesamt, *weiblichen*, *jugendlichen* und *ausländischen Mitgliedern* in verschiedenen Geschäftsberichten: [GB1950–1952](#): 254, [GB1952–1953](#): 201, [GB1954–1955](#): 267, [GB1956–1957](#): 290, [GB1958–1959](#): 344, [GB1960–1961](#): 375, [GB1962–1964](#): 378, [GB1965–1967](#): 416ff., [GB1968–1970](#): 415ff., [GB1971–1973](#): 468, [GB1974–1976](#): 279, 596, [GB1977–1979](#): 172-174, 477, [GB1983–1985](#): 210-212, 729, [GB1986–1988](#): 276-278, 665, [GB1992–1994](#): 696, 720, [GB1995–1998](#): 233, [GB1999–2002](#): 217, [GB2003–2006](#): 248, [GB2011–2014](#): 71; Mitgliederzahlen insgesamt (1963, 1965, 1966, 1968): [Kittner \(1985\)](#): 57); Mitgliederzahlen inkl. *weiblicher Mitglieder* (1969-1991): [Kittner \(1993\)](#): 108); *jugendliche Mitglieder* (1952, 1954, 1956, 1968, 1969, 1971, 1972, 1974, 1975, 1980–1982, 1989–1991): [Klecha \(2010\)](#): 23, 218); Angaben zu *ausländischen Mitgliedern*: [GT1971–72](#): 679. Bei Jahren, zu denen mir mehrere abweichende Angaben vorlagen (was durch unterschiedliche Stichtage passieren kann), habe ich zur besseren Vergleichbarkeit Quellen vorgezogen, die Angaben zu mehreren Gruppen machen. Ansonsten habe ich Primärquellen Sekundärquellen vorgezogen. Die Anteile der Gruppen an der Mitgliedschaft wurden aus den absoluten Zahlen selbst errechnet.

*Die Altersgrenze für *Jugend* wurde von 1950 bis 1980 bei 21 Jahren angesetzt, von 1981 bis 2001 bei 26 Jahren und ab 2002 bei 27 Jahren.

**1991 wurde die IG Metall auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet, 1998 fand die Integration der GTB (Gewerkschaft Textil-Bekleidung) statt, 2000 der GHK (Gewerkschaft Holz und Kunststoff).

B. Literaturverzeichnis

- [Abendroth 1967] ABENDROTH, Wolfgang: *Antagonistische Gesellschaft und politische Demokratie. Aufsätze zur politischen Soziologie*. Neuwied und Berlin : Hermann Luchterhand Verlag, 1967
- [Ahlemeyer 1989] AHLEMEYER, Heinrich W.: Was ist eine soziale Bewegung? Zur Distinktion und Einheit eines sozialen Phänomens. In: *Zeitschrift für Soziologie* 18 (1989), Nr. 3, S. 175–191
- [Allespach u. a. 2002] ALLESPACH, Martin ; ENGELHARDT, Jan ; GRÖLS, Marcel ; HAHL, Thomas ; KEHRBAUM, Tom ; KLING, Markus ; OBERMAYR, Ulrike ; THOMAS, Susanne: *Gewerkschaftliche Jugendarbeit als Handlungs- und Möglichkeitsraum*. Marburg : Schüren, 2002
- [Altvater 1999] ALTVATER, Elmar: Vernetzung ungleicher Partner. NGOs und Gewerkschaften in der Kampagne für ‚Codes of Conduct‘. In: KLEIN, Ansgar (Hrsg.) ; LEGRAND, Hans-Josef (Hrsg.) ; LEIF, Thomas (Hrsg.): *Neue soziale Bewegungen. Impulse, Bilanzen und Perspektiven*. Opladen / Wiesbaden : Westdeutscher Verlag, 1999, S. 320–337
- [Andresen 2016] ANDRESEN, Knud: *Hamburger Beiträge zur Sozial- und Zeitgeschichte*. Bd. 56: *Gebremste Radikalisierung. Die IG Metall und ihre Jugend 1968 bis in die 1980er Jahre*. 1. Auflage. Göttingen : Wallstein Verlag, 2016
- [Asshoff 2014] ASSHOFF, Gregor: Innere Rechtsverfassung der DGB-Gewerkschaften. In: SCHROEDER, Wolfgang (Hrsg.) ; GREEF, Samuel (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden : Springer VS, 2014, S. 265–282
- [Bacchi 2006] BACCHI, Carol: Arguing for and against quotas. In: DAHLERUP, Drude (Hrsg.): *Women, Quotas and Politics*. London : Routledge, Taylor & Francis Group, 2006, S. 32–51
- [Banos und Gröbel 2008] BANOS, Sissi ; GRÖBEL, Rainer: Praxisbeispiel IG Metall: Gender Mainstreaming in der Personalpolitik. In: KRELL, Gertraude (Hrsg.): *Chancengleichheit und Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen*. Wiesbaden : Gabler, 2008, S. 121–126
- [de Beauvoir 1951] BEAUVOIR, Simone de: *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. rororo Taschenbuchausgabe, veröffentlicht 1968. Hamburg : Rowohlt, 1951
- [Becker 2021] BECKER, Tobias: Sahra Wagenknecht über „Lifestylelinke“. Ein bisschen größenwahnsinnig. In: *Spiegel.de* (2021). – URL <https://www.spiegel.de/kultur/literatur/sahra-wagenknecht-ueber-identitaetspolitik-und-fridays-for-future-die-selbstgerechte-a-051fe51e-6a19-4f2a-ad93-c58b79593fad>. – Zugriffsdatum: 22.4.2023

- [Becker-Schmidt 2007] BECKER-SCHMIDT, Regina: „Class“, „gender“, „ethnicity“, „race“: Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheitslagen und gesellschaftliche Strukturierung. In: KLINGER, Cornelia (Hrsg.) ; KNAPP, Gudrun-Axeli (Hrsg.) ; SAUER, Birgit (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt/Main [u.a.] : Campus-Verlag, 2007, S. 56–83
- [Berg und Milmeister 2011] BERG, Charles ; MILMEISTER, Marianne: Im Dialog mit den Daten das eigene Erzählen der Geschichte finden: Über die Kodierverfahren der Grounded-Theory-Methodologie. In: MEY, Günter (Hrsg.) ; MRUCK, Katja (Hrsg.): *Grounded theory reader*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2011, S. 303–332
- [Bergmann 1979] BERGMANN, Joachim: Organisationsstruktur und innergewerkschaftliche Demokratie. In: BERGMANN, Joachim (Hrsg.): *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften* Bd. 905. 1. Auflage. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 1979, S. 210–239
- [Bierhoff 2004] BIERHOFF, Oliver: *Organisation und generationale Ordnung. Zur Organisationsgeschichte der Gewerkschaftsjugend*. Westfälische Wilhelms-Universität zu Münster, 2004 (Dissertation, Soziologie)
- [Birke 2007] BIRKE, Peter: *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*. Frankfurt am Main : Campus-Verlag, 2007
- [Böhm 2012] BÖHM, Andreas: Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: FLICK, Uwe (Hrsg.) ; KARDOFF, Ernst von (Hrsg.) ; STEINKE, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Orig.-Ausg., 9. Auflage. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt-Taschenbuch-Verl, 2012, S. 475–485
- [Bojadžijev 2012] BOJADŽIJEV, Manuela: *Die windige Internationale. Rassismus und Kämpfe der Migration*. 2. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2012
- [Boltanski und Chiapello 2003] BOLTANSKI, Luc ; CHIAPELLO, Ève: *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz : UVK, 2003
- [Borris 1977] BORRIS, Maria: *Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*. Bd. Nr. 71: *25 Jahre Frauenarbeit in der IG Metall. Zwischen Sozialpolitik und Lohnkampf*. Frankfurt am Main : Union, 1977
- [Bosch 1972] BOSCH, Gerhard: *Demokratie auf Gewerkschaftstagen. Eine empirische Untersuchung der Willensbildung auf den Gewerkschaftstagen 1968 und 1971 der Industriegewerkschaft Metall (Diplomarbeit)*. 1972
- [Bosch 1974] BOSCH, Gerhard: *Gewerkschaftspolitische Studien*. Bd. 6: *Wie demokratisch sind Gewerkschaften? Eine empirische Untersuchung der Willensbildung auf den Gewerkschaftstagen 1968 und 1971 der Industriegewerkschaft Metall*. Berlin : Verl. Arbeitswelt, 1974
- [Braeg 2012] BRAEG, Dieter: *Wilder Streik – das ist Revolution. Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973*. Berlin : Die @Buchmacherei, 2012

- [Brecht 1973] BRECHT, Bertolt: *Bibliothek Suhrkamp*. Bd. 63: *Flüchtlingsgespräche*. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 1973
- [Breitkopf 2017] BREITKOPF, Thorsten: Rückzug eines Musterschülers. In: *RP Online* 8.12.2017 (2017)
- [Breuer u. a. 2017] BREUER, Franz ; MUCKEL, Petra ; DIERIS, Barbara: *Reflexive grounded theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis*. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden : Springer, 2017
- [Brinkmann u. a. 2008] BRINKMANN, Ulrich ; CHOI, Hae-Lin ; DETJE, Richard ; KARAKAYALI, Serhat ; SCHMALSTIEG, Catharina: *Strategic unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?. Umrisse eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, 2008
- [Briskin 1993] BRISKIN, Linda: Union women and separate organizing. In: BRISKIN, Linda (Hrsg.) ; MCDERMOTT, Patricia (Hrsg.): *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*. Toronto : University of Toronto Press, 1993, S. 89–108
- [Briskin 1999] BRISKIN, Linda: Autonomy, diversity and integration: Union women's separate organizing in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization. In: *Women's Studies International Forum* 22 (1999), Nr. 5, S. 543–554
- [Briskin und McDermott 1993] BRISKIN, Linda ; MCDERMOTT, Patricia: *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*. Toronto : University of Toronto Press, 1993
- [Bundesagentur für Arbeit. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2019] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. STATISTIK/ARBEITSMARKTBERICHTERSTATTUNG: *Der Arbeitsmarkt im europäischen Vergleich. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt | Juli 2019*. 2019. – URL <http://https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarkt-Allgemein/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-im-europaeischen-Vergleich.pdf>. – Zugriffsdatum: 5.12.2019
- [Bundesinstitut für Berufsbildung 2010] BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. 2010
- [Bundesmann-Jansen und Frerichs 1995] BUNDESMANN-JANSEN, Jörg ; FRERICHS, Joke: *Betriebspolitik und Organisationswandel: Neuansätze gewerkschaftlicher Politik zwischen Delegation und Partizipation*. 1. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 1995
- [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019] BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND: *Gewalt gegen Frauen — Zahlen weiterhin hoch Ministerin Giffey startet Initiative „Stärker als Gewalt“ (Pressemitteilung vom 25.11.2019)*. 2019
- [Castro Varela und Mecheril 2016] CASTRO VARELA, María do M. ; MECHERIL, Paul: *Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart*. Bielefeld : transcript, 2016

- [Charmaz 2011] CHARMAZ, Kathy C.: Den Standpunkt verändern: Methoden der konstruktivistischen Grounded Theory. In: MEY, Günter (Hrsg.) ; MRUCK, Katja (Hrsg.): *Grounded theory reader*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2011, S. 181–205
- [Childs und Krook 2006] CHILDS, Sarah ; KROOK, Mona L.: Should feminists give up on critical mass? A contingent yes. In: *Politics & Gender* 2 (2006), Nr. 4, S. 522–530
- [Cohn-Bendit und Dammann 2007] COHN-BENDIT, Daniel (Hrsg.) ; DAMMANN, Rüdiger (Hrsg.): *1968. Die Revolte*. 1. Auflage. Frankfurt am Main : S. Fischer Verlag, 2007
- [Colgan und Ledwith 2000] COLGAN, Fiona ; LEDWITH, Sue: Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists. In: *Gender, Work and Organization* 7 (2000), Nr. 4, S. 242–257
- [Colgan und Ledwith 2002a] COLGAN, Fiona ; LEDWITH, Sue: Gender and Diversity: Reshaping union democracy. In: *Employee Relations* 24 (2002), Nr. 2, S. 167–189
- [Colgan und Ledwith 2002b] COLGAN, Fiona ; LEDWITH, Sue: *Gender, Diversity and Trade Unions*. London and New York : Routledge, 2002 (Routledge Research in Employment Relations)
- [Crusius und Wilke 1981] CRUSIUS, Reinhard ; WILKE, Manfred: *Jugend ohne Beruf – Gewerkschaft ohne Jugend? Gewerkschaftliche Jugend- und Berufsbildungspolitik von 1977 bis 1981*. Originalausgabe. Frankfurt am Main : Fischer-Taschenbuch-Verlag, 1981 (Fischer ; 4235 : Informationen zur Zeit)
- [Dahlerup 1988] DAHLERUP, Drude: From a small to a large minority: women in Scandinavian Politics. In: *Scandinavian Political Studies* 11 (1988), Nr. 4, S. 275–298
- [Dahlerup 2006a] DAHLERUP, Drude: The Story of the Theory of Critical Mass. In: *Politics and Gender* 2 (2006), Nr. 4, S. 511–522
- [Dahlerup 2006b] DAHLERUP, Drude (Hrsg.): *Women, Quotas and Politics*. London : Routledge, Taylor & Francis Group, 2006
- [Dahlerup und Freidenvall 2010] DAHLERUP, Drude ; FREIDENVALL, Lenita: Judging gender quotas: predictions and results. In: *The Policy Press* 38 (2010), Nr. 3, S. 407–425
- [Datenbankprojekt „Materialien zur Analyse und Opposition“ (MAO) 2019] DATENBANKPROJEKT „MATERIALIEN ZUR ANALYSE UND OPPOSITION“ (MAO): *Schülerbewegung und Schulpolitik in der BRD*. www.mao-projekt.de. 2019. – URL http://https://www.mao-projekt.de/BRD/VDS/Linkliste_Schuelerbewegung.shtml. – Zugriffsdatum: 18.2.2019
- [Degele und Winker 2007] DEGELE, Nina ; WINKER, Gabriele: *Intersektionalität als Mehrebenenanalyse*. 2007. – URL http://www.tu-harburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf. – Zugriffsdatum: 11.5.2010
- [Degele und Winker 2008] DEGELE, Nina ; WINKER, Gabriele: Praxeologisch differenzieren. Ein Beitrag zur intersektionalen Gesellschaftsanalyse. In: KLINGER, Cornelia (Hrsg.) ; KNAPP,

- Gudrun-Axeli (Hrsg.): *Überkreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz* Bd. 23. 1. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2008, S. 194–209
- [Demirović 2007] DEMIROVIĆ, Alex: *Nicos Poulantzas – Aktualität und Probleme materialistischer Staatstheorie*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2007
- [Deppe 1981] DEPPE, Frank: *Einheit und Spaltung der Arbeiterklasse: Überlegungen zu einer politischen Geschichte der Arbeiterbewegung*. Marburg : Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft, 1981 (Schriftenreihe für Sozialgeschichte und Arbeiterbewegung der Studiengesellschaft für Sozialgeschichte und Arbeiterbewegung ; 25)
- [Deppe 1982] DEPPE, Frank: Die Funktion der Einheitsgewerkschaft und der Kampf um eine gesellschaftliche Neuordnung nach 1945. In: DEPPE, Frank (Hrsg.) ; MÜLLER, Ludwig (Hrsg.) ; PICKSHAUS, Klaus (Hrsg.) ; SCHLEIFSTEIN, Josef (Hrsg.): *Einheitsgewerkschaft. Quellen – Grundlagen – Probleme*. Frankfurt am Main : Nachrichten-Verlags-Gesellschaft, 1982, S. 20–35
- [Deppe 2012] DEPPE, Frank: *Gewerkschaften in der Großen Transformation. Von den 1970er Jahren bis heute ; eine Einführung*. 1. Auflage. Köln : Papyrossa, 2012
- [Deppe 2015] DEPPE, Frank: *ANALYSEN*. Bd. Nr. 19: *Einheit oder Spaltung? Überlegungen zur Debatte um die Einheitsgewerkschaft*. Berlin : Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2015
- [Deppe u. a. 1989] DEPPE, Frank (Hrsg.) ; FÜLBERTH, Georg (Hrsg.) ; HARRER, Jürgen (Hrsg.): *Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung*. 4. aktualisierte und neu bearbeitete Auflage. Köln : Pahl-Rugenstein, 1989
- [Derichs-Kunstmann 1993] DERICHS-KUNSTMANN, Karin: Frauen in der Männergewerkschaft – Zur Geschichte der Gewerkschaften in der Nachkriegszeit unter dem Gesichtspunkt des Geschlechterverhältnisses. In: DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.): „*Da haben wir uns alle schrecklich geirrt...*“. *Die Geschichte der gewerkschaftlichen Frauenarbeit im Deutschen Gewerkschaftsbund von 1945 bis 1960* Bd. 15. Pfaffenweiler : Centaurus-Verlagsgesellschaft, 1993, S. 63–129
- [Deutscher Gewerkschaftsbund 2019] DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND: *Die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 1950-2018*. www.dgb.de. 2019. – URL <http://https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>. – Zugriffsdatum: 16. 3. 2019
- [Deutscher Gewerkschaftsbund 2020] DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND: *Die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 1950-2019*. www.dgb.de. 2020. – URL <http://https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>. – Zugriffsdatum: 1. 10. 2020
- [Deutscher Gewerkschaftsbund 2022] DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND: *Die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 1950-2021*. www.dgb.de. 2022. – URL <http://https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>. – Zugriffsdatum: 23. 11. 2022
- [DGB-Bundesvorstand Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2019] DGB-BUNDESVORSTAND ABTEILUNG JUGEND UND JUGENDPOLITIK (Hrsg.): *Ausbildungsreport 2019. Ausbildung 4.0. digital. lernen. gemeinsam. entwickeln*. 2019 (studie)

- [Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019] DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION (Hrsg.): *Deutschland kann Integration: Potenzial fördern, Integration fordern, Zusammenhalt stärken. 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.* 2019
- [Die Bundesregierung 2020] DIE BUNDESREGIERUNG: *Europapolitik der Bundesregierung.* www.bundesregierung.de. 2020. – URL <http://https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/europa/europapolitik-der-bundesregierung-259962>. – Zugriffsdatum: 24. 5. 2020
- [Dörre 1995] DÖRRE, Klaus: *Junge GewerkschafterInnen – vom Klassenindividuum zum Aktivbürger? Gewerkschaftliches Engagement im Leben junger Lohnabhängiger.* 1. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 1995
- [Dörre 2005a] DÖRRE, Klaus: Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung. In: *WSI-Mitteilungen* (2005), Nr. 58(5), S. 250–258
- [Dörre 2005b] DÖRRE, Klaus: Die „Zone der Verwundbarkeit“. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse, Prekarisierung und die Gewerkschaften. In: SOMMER, Michael (Hrsg.) ; DÖRRE, Klaus (Hrsg.) ; SCHNEIDEWIND, Uwe (Hrsg.): *Die Zukunft war vorgestern. Der Wandel der Arbeitsverhältnisse: Unsicherheit statt Normalarbeitsverhältnis?* Bd. 162. BIS Verlag, 2005, S. 19–56
- [Dörre 2007a] DÖRRE, Klaus: Gewerkschaften und die kapitalistische Landnahme: Niedergang oder strategische Wahl. In: GEISELBERGER, H. (Hrsg.): *Und jetzt? Politik, Protest und Propaganda.* Frankfurt am Main : Suhrkamp, 2007, S. 53–78
- [Dörre 2007b] DÖRRE, Klaus: Prekarisierung und Geschlecht. Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften. In: AULENBACHER, Brigitte (Hrsg.) ; FUNDER, Maria (Hrsg.) ; JACOBSEN, Heike (Hrsg.) ; VÖLKER, Susanne (Hrsg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft* Bd. 40. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2007, S. 285–301
- [Dörre 2009] DÖRRE, Klaus: *Prekarität – Zentrum der sozialen Frage im 21. Jahrhundert.* 2009. – URL http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Veranstaltungen/VA-Dokumentationen/Doerre_Prekaritaet__Zentrum_der_sozialen_Frage_im_21._Jahrhundert.pdf
- [Dörre 2010a] DÖRRE, Klaus: Generation Precaire – ein europäisches Phänomen? In: BUSCH, Michael (Hrsg.) ; JESKOW, Jan (Hrsg.) ; STUTZ, Rüdiger (Hrsg.): *Zwischen Prekarisierung und Protest. Die Lebenslagen und Generationsbilder von Jugendlichen in Ost und West.* Bielefeld : transcript, 2010, S. 39–63
- [Dörre 2010b] DÖRRE, Klaus: Landnahme und soziale Klassen. Zur Relevanz sekundärer Ausbeutung. In: THIEN, Hans-Günter (Hrsg.): *Klassen im Postfordismus.* Münster : Westfälisches Dampfboot, 2010, S. 113–151
- [Dörre 2010c] DÖRRE, Klaus: Normalarbeit und Prekarität. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 56 (2010), Nr. 4, S. 439–442

- [Dörre 2011a] DÖRRE, Klaus: Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: HAIPETER, Thomas (Hrsg.) ; DÖRRE, Klaus (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. 1. Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2011, S. 267–301
- [Dörre 2011b] DÖRRE, Klaus: Prekarität und Macht. Disziplinierung im System der Auswahlprüfungen. In: *WSI-Mitteilungen* (2011), Nr. 8/2011, S. 394–401
- [Dörre und Schmalz 2013] DÖRRE, Klaus ; SCHMALZ, Stefan: Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsociologische Forschungsperspektive. In: DÖRRE, Klaus (Hrsg.) ; SCHMALZ, Stefan (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. 1. Auflage. Frankfurt am Main : Campus-Verlag, 2013, S. 13–38
- [Dovi 2011] DOVI, Suzanne: *Political Representation*. <http://plato.stanford.edu>. 2011. – URL <http://plato.stanford.edu/archives/spr2014/entries/political-representation/>. – Zugriffsdatum: 14. 7. 2014
- [Dressel und Wanger 2010] DRESSEL, Kathrin ; WANGER, Susanne: Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: BECKER, Ruth (Hrsg.) ; KORTENDIEK, Beate (Hrsg.) ; BUDRICH, Barbara (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 489–498
- [Engelbrech und Reinberg 1998] ENGELBRECH, Gerhard ; REINBERG, Alexander: Jugendliche Im Sog der Arbeitsmarkt-Turbulenzen. In: *IAB-Kurzbericht* (1998), Nr. 5 / 1998
- [Fehrmann und Metzner 1981] FEHRMANN, Eberhard ; METZNER, Ulrike: *Angestellte und Gewerkschaften. Ein historischer Abriss*. Köln : Bund-Verlag, 1981
- [Fichter u. a. 2004] FICHTER, Michael ; FRERICHS, Petra ; GESTER, Jochen ; POHL, Wolfgang ; ZEUNER, Bodo: *Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung*. Bd. 44: *Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien*. 2. Auflage. 2004
- [Foroutan u. a. 2017] FOROUTAN, Naika ; GIESECKE, Johannes ; KARAKAYALI, Serhat ; SCHRENKER, Markus ; EL-KAYED, Nihad: *Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IGM Metall*. 2017. – URL http://www.bim.hu-berlin.de/media/IGM_Projektbericht_final.pdf. – Zugriffsdatum: 4. 2. 2019
- [Franceschet und Piscopo 2013] FRANCESCHET, Susan ; PISCOPO, Jennifer M.: Equality, Democracy, and the Broadening and Deepening of Gender Quotas. In: *Politics & Gender* (2013), Nr. 9, Nr. 3, S. 310–316
- [Frank-Bosch 2002] FRANK-BOSCH, Birgit: Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen. In: *Wirtschaft und Statistik* (2002), Nr. 5/2002, S. 395–409
- [Fraser 1989a] FRASER, Nancy: Talking about Needs: Interpretive Contests as Political Conflicts in Welfare-State Societies. In: *Ethics* 99 (1989), Nr. 2, S. 291–313
- [Fraser 1989b] FRASER, Nancy: *Unruly Practices: Power, discourse and gender in Contemporary Social Theory*. Minneapolis : University of Minnesota Press and Polity Press, 1989

- [Fraser 1995] FRASER, Nancy: Recognition or Redistribution? A Critical Reading of Iris Young's Justice and the Politics of Difference. In: *Journal of Political Philosophy* 3 (1995), Nr. 2, S. 166–180
- [Fraser 1997a] FRASER, Nancy: *Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats*. Frankfurt am Main : Fischer Taschenbuch Verlag, 1997
- [Fraser 1997b] FRASER, Nancy: A Rejoinder to Iris Young. In: *New Left Review* (1997), Nr. I/223, S. 126–129
- [Fraser 2003] FRASER, Nancy: Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: FRASER, Nancy (Hrsg.) ; HONNETH, Axel (Hrsg.): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse* Bd. 1460. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 2003, S. 13–128
- [Fraser 2005] FRASER, Nancy: Reframing Justice in a Globalizing World. In: *New Left Review* (2005), Nr. 36, S. 69–88
- [Fraser 2007a] FRASER, Nancy: Identity, Exclusion, and Critique. A Response to Four Critics. In: *European Journal of Political Theory* (2007), Nr. 6, S. 305–338
- [Fraser 2007b] FRASER, Nancy: Transnationalizing the Public Sphere. On the Legitimacy and Efficacy of Public Opinion in a Postwestphalian World. In: *Theory, Culture & Society* (2007), Nr. 24, S. 1–24
- [Fraser 2008] FRASER, Nancy: Abnormale Gerechtigkeit. In: KÖNIG, Helmut (Hrsg.) ; RICHTER, Emanuel (Hrsg.) ; SCHIELKE, Sabine (Hrsg.): *Gerechtigkeit in Europa*. Bielefeld : transcript, 2008, S. 41–80
- [Fraser 2009a] FRASER, Nancy: Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik* (2009), Nr. 8, S. 43–57
- [Fraser 2009b] FRASER, Nancy: *Interview with Nancy Fraser: Justice as Redistribution, Recognition and Representation*. 2009. – URL <http://www.barcelonametropolis.cat/en/page.asp?id=21&ui=181#>. – Zugriffsdatum: 2.3.2012
- [Fraser 2010] FRASER, Nancy: *Scales of Justice. Reimagining Political Space in a Globalizing World*. Paperback edition 2010. New York and Chichester : Columbia University Press, 2010
- [Fraser 2013] FRASER, Nancy: *Fortunes of Feminism. From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. London / New York : Verso, 2013
- [Fraser 2014] FRASER, Nancy: Publicity, Subjection, Critique. A Reply to My Critics. In: NASH, Kate (Hrsg.): *Transnationalizing the Public Sphere*. 1. Auflage. Polity, 2014, S. 129–156
- [Freeman und Medoff 1984] FREEMAN, R. B. ; MEDOFF, J. L.: *What do unions do?* New York : Basic Books, 1984
- [Friedrich-Ebert-Stiftung o.J.] FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG: *Yilmaz Karahasan – Biografie*. zeitzeugen.fes.de. o.J.. – URL http://www.zeitzeugen.fes.de/sites/default/files/article_pdf/BIOGRAFIE-Yilmaz-Karahasan-51.pdf. – Zugriffsdatum: 5.2.2019

- [Fuhlert und Weblus 1974] FUHLERT, Lonny ; WEBLUS, Margot: *Gewerkschaftspolitische Studien*. Bd. 1: *Lehrlingsbewegung in der BRD*. Berlin : Verlag die Arbeitswelt, 1974
- [Fülberth 2015] FÜLBERTH, Georg: Einheitsgewerkschaft. In: *Lunapark21. Zeitschrift zur Kritik der globalen Ökonomie* (2015), Nr. 30, S. 29
- [Gesterkamp 1996] GESTERKAMP, Thomas: Männerbund Gewerkschaft. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* Jg. 47 (1996), Nr. 9, S. 596–600
- [Goes 2016] GOES, Thomas E.: *Aus der Krise zur Erneuerung? Gewerkschaften zwischen Sozialpartnerschaft und sozialer Bewegung*. 1. Auflage. Köln : Papyrossa Verlag, 2016
- [Grey 2006] GREY, Sandra: Numbers and Beyond: The Relevance of Critical Mass in Gender Research. In: *Politics & Gender* 2 (2006), Nr. 4, S. 492–502
- [Hälker und Vellay 2006] HÄLKER, Juri ; VELLAY, Claudius: *Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung*. Bd. 179: *Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung*. Düsseldorf : Hans-Böckler-Stiftung, 2006
- [Hardt und Negri 2004] HARDT, Michael ; NEGRI, Antonio: *Multitude. Krieg und Demokratie im Empire*. Frankfurt am Main [u.a.] : Campus-Verlag, 2004
- [Hassel 1999] HASSEL, Anke: *Nomos-Universitätschriften / Soziologie*. Bd. 4: *Gewerkschaften und sozialer Wandel: Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien*. 1. Auflage. Baden-Baden : Nomos, 1999
- [Heider 1984] HEIDER, Ulrike: *Schülerprotest in der Bundesrepublik Deutschland*. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 1984
- [Hellmann und Koopmans 1998] HELLMANN, Kai-Uwe ; KOOPMANS, Ruud: Paradigmen der Bewegungsforschung. Forschungs- und Erklärungsansätze – ein Überblick. In: HELLMANN, Kai-Uwe (Hrsg.) ; KOOPMANS, Ruud (Hrsg.): *Paradigmen der Bewegungsforschung: Entstehung und Entwicklung von neuen sozialen Bewegungen und Rechtsextremismus*. Westdeutscher Verlag : Opladen [u.a.], 1998, S. 9–30
- [Henninger 2014] HENNINGER, Annette: Von der exklusiven Emanzipation zur selektiven Partizipation: Demokratiepolitische Folgen wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitik. In: BRAND, Ortrun (Hrsg.) ; DIERKES, Mirjam (Hrsg.) ; JUNG, Tina (Hrsg.): *In Arbeit: Demokratie. Feministische Perspektiven auf Emanzipation und Demokratisierung*. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2014, S. 114–131
- [Hickel 1995] HICKEL, Rudolf: VII. Wirtschaft. In: KITTNER, Michael (Hrsg.): *Gewerkschaften heute. Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen 1995*. Köln : Bund-Verlag, 1995, S. 177–219
- [Hildenbrand 2012] HILDENBRAND, Bruno: Anselm Strauss. In: FLICK, Uwe (Hrsg.) ; KARDOFF, Ernst von (Hrsg.) ; STEINKE, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Originalausgabe, 9. Auflage. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt-Taschenbuch-Verl, 2012, S. 32–42
- [Hirsch und Roth 1986] HIRSCH, Joachim ; ROTH, Roland: *Das neue Gesicht des Kapitalismus: Vom Fordismus zum Post-Fordismus*. Hamburg : VSA-Verlag, 1986

- [Hirschman 1974] HIRSCHMAN, Albert O.: *Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten*. 1. Auflage 1974, unveränderte Neuausgabe 2004. Tübingen : Mohr Siebeck, 1974
- [Hobler u. a. 2017] HOBLER, Dietmar ; KLENNER, Christina ; PFAHL, Svenja ; SOPP, Peter ; WAGNER, Alexandra: *WSI-Report. Bd. 35: WER LEISTET UNBEZAHLTE ARBEIT? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal*. 2017
- [Hoffmann u. a. 1990] HOFFMANN, Jürgen (Hrsg.) ; HOFFMANN, Reiner (Hrsg.) ; MÜCKENBERGER, Ulrich (Hrsg.) ; LANGE, Dietrich (Hrsg.): *Jenseits der Beschlußlage. Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt*. Köln : Bund-Verlag, 1990
- [Hopf 2012] HOPF, Christel: Forschungsethik und qualitative Forschung. In: FLICK, Uwe (Hrsg.) ; KARDOFF, Ernst von (Hrsg.) ; STEINKE, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Originalausgabe, 9. Auflage. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 2012, S. 589–600
- [Htun 2004] HTUN, Mala: Is Gender like Ethnicity? The Political Representation of Identity Groups. In: *Perspectives on Politics* 2 (2004), Nr. 3, S. 439–458
- [Hüffel 1978] HÜFFEL, Angelika: *Schülerbewegung 1967–1977: Erfahrungen, Portraits, Dokumente*. Gießen : Focus-Verlag, 1978
- [Hund 2006] HUND, Wulf D.: *Negative Vergesellschaftung. Dimensionen der Rassismusanalyse*. 1. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2006
- [Juddephatt 2011] JUDDEPHATT, Antony J.: Grounded Theory konstruieren. Gespräch mit Kathy C. Charmaz. In: MEY, Günter (Hrsg.) ; MRUCK, Katja (Hrsg.): *Grounded theory reader*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2011, S. 89–107
- [Jung u. a. 1969] JUNG, Heinz (Hrsg.) ; SCHLEIFSTEIN, Josef (Hrsg.) ; STEINHAUS, Kurt (Hrsg.): *Die Septemberstreiks 1969 – Darstellung, Analyse, Dokumente der Streiks in der Stahlindustrie im Bergbau und in anderen Wirtschaftsbereichen*. Frankfurt am Main : Marxistische Blätter Verlag, 1969
- [Jung 2014] JUNG, Tina: Kritik ohne Politik? Das Spannungsverhältnis von Wissenschaft und Demokratie und die rekonstruktive Wende der Kritischen Theorie. In: BRAND, Ortrun (Hrsg.) ; DIERKES, Mirjam (Hrsg.) ; JUNG, Tina (Hrsg.): *In Arbeit: Demokratie. Feministische Perspektiven auf Emanzipation und Demokratisierung*. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2014, S. 186–203
- [Kahrs 2021] KAHRS, Horst: *Die Wahlen am 14. März 2021 zu den Landtagen von Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz. Wahlnachbericht und erster Kommentar*. Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2021. – URL https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/wahlanalysen/WNB_LTW21_BW-RLP.pdf. – Zugriffsdatum: 25. 4. 2023
- [Kammler 2001] KAMMLER, Jörg: Abendroth, Abendroth-Schule und die Marburger „Einführung in die Politische Wissenschaft“. In: BALZER, Friedrich-Martin (Hrsg.) ; BOCK,

- Hans M. (Hrsg.) ; SCHÖLER, Uli (Hrsg.): *Wolfgang Abendroth Wissenschaftlicher Politiker. Bio-bibliographische Beiträge*. Opladen : Leske + Budrich, 2001, S. 144–156
- [Karahasan und Öztürk 1994] KARAHASAN, Yilmaz ; ÖZTÜRK, Nihat: Migrantinnen und Migranten in der IG Metall. In: KÜHNE, Peter (Hrsg.) ; ÖZTÜRK, Nihat (Hrsg.) ; WEST, Klaus W. (Hrsg.): *Gewerkschaften und Einwanderung: eine kritische Zwischenbilanz*. Köln : Bund-Verlag, 1994, S. 284–297
- [Karakayalı2015] KARAKAYALI, Serhat: „Sechs bis acht Kommunisten, getarnt in Monteursmänteln.“ *Die wahre Geschichte des Fordstreiks in Köln 1973*. 2015. – URL <http://www.kanak-attak.de/ka/text/fordstreik.html> – Zugriffsdatum: 26.10.2015
- [Karakayalı und Bouali 2021] KARAKAYALI, Serhat ; BOUALI, Celia: *Workingpaper Forschungsförderung der Hans Böckler Stiftung*. Bd. 228: *Migrantische Aktive in der betrieblichen Mitbestimmung*. 2021. – 52 S
- [Kern 2008] KERN, Thomas: *Soziale Bewegungen. Ursachen, Wirkungen, Mechanismen*. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, 2008
- [Kittner 1985] KITTNER, Michael (Hrsg.): *Gewerkschaftsjahrbuch 1985. Daten – Fakten – Analysen*. Köln : Bund-Verlag, 1985
- [Kittner 1993] KITTNER, Michael (Hrsg.): *Gewerkschaftsjahrbuch 1993. Daten – Fakten – Analysen*. Köln : Bund-Verlag, 1993
- [Kittner und Deinert 2018] KITTNER, Michael (Hrsg.) ; DEINERT, Olaf (Hrsg.): *Arbeits- und Sozialordnung. Gesetze /Verordnungen, Einleitungen, Checklisten /Übersichten, Rechtsprechung*. 43., überarbeitete Auflage. Köln : Bund-Verlag, 2018
- [Klecha 2010] KLECHA, Stephan: *Die IG Metall und ihre Jugendarbeit. Generationskonflikte, Netzwerke, Wirkungen*. Berlin : vorwärts buch Verlag, 2010
- [Klinger 2008] KLINGER, Cornelia: Überkreuzende Identitäten – Ineinandergreifende Strukturen. Plädoyer für einen Kurswechsel in der Intersektionalitätsdebatte. In: KLINGER, Cornelia (Hrsg.) ; KNAPP, Gudrun-Axeli (Hrsg.): *ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. 1. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2008 (Forum Frauen- und Geschlechterforschung), S. 38–67
- [Klinger und Knapp 2008] KLINGER, Cornelia ; KNAPP, Gudrun-Axeli: *Forum Frauen- und Geschlechterforschung*. Bd. 23: *ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. 1. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2008
- [Klinger u. a. 2007] KLINGER, Cornelia ; KNAPP, Gudrun-Axeli ; SAUER, Birgit: Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmung von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In: KLINGER, Cornelia (Hrsg.) ; KNAPP, Gudrun-Axeli (Hrsg.) ; SAUER, Birgit (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt am Main and New York : Campus-Verlag, 2007, S. 19–41

- [Knapp 2008] KNAPP, Gudrun-Axeli: Verhältnisbestimmungen: Geschlecht, Klasse, Ethnizität. In: KLINGER, Cornelia (Hrsg.) ; KNAPP, Gudrun-Axeli (Hrsg.): *ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz* Bd. 23. 1. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2008, S. 138–170
- [Koch-Baumgarten 2002] KOCH-BAUMGARTEN, Sigrid: Changing gender relations in German trade unions. From ‚Workers’ Patriarchy’ to gender democracy? In: COLGAN, Fiona (Hrsg.) ; LEDWITH, Sue (Hrsg.): *Gender, Diversity and Trade Unions*. London and New York : Routledge, 2002 (Routledge Research in Employment Relations), S. 132–153
- [Kontos 1990] KONTOS, Silvia: Zum Verhältnis von Autonomie und Partizipation in der Politik der neuen Frauenbewegung. In: SCHAEFFER-HEGEL, Barbara (Hrsg.): *Vater Staat und seine Frauen*. Pfaffenweiler : Centaurus, 1990, S. 50–63
- [Kraushaar 2018] KRAUSHAAR, Wolfgang: *1968. 100 Seiten*. Ditzingen : Reclam Verlag, 2018 (Reclam 100 Seiten)
- [Kress 1998] KRESS, Ulrike: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3, 31. Jg. (1998), S. 488–505
- [KriPo 2016] KRIPO, Projektgruppe: Zur Normativität kritischer (Politik)Wissenschaft in feministischer Perspektive. Stolpersteine im Spannungsfeld zwischen Kritik, Norm und Utopie. In: DREIT, Karolina (Hrsg.) ; SCHUMACHER (Hrsg.) ; NINA (Hrsg.) ; ABRAHAM (Hrsg.) ; ANKE (Hrsg.) ; MAURER (Hrsg.) ; SUSANNE (Hrsg.): *Ambivalenzen der Normativität in kritisch-feministischer Wissenschaft* Bd. 7. Sulzbach/Taunus : Ulrike Helmer Verlag, 2016, S. 231–257
- [Krook und Messing-Mathie 2013] KROOK, Mona L. ; MESSING-MATHIE, Andrea: Gender Quotas and Comparative Politics: Past, Present, and Future Research Agendas. In: *Politics & Gender* (2013), Nr. 9, Nr. 3, S. 299–303
- [Krüger 2002] KRÜGER, Sabine: Gewerkschaften und NGOs. Mit einer neuen Kooperationskultur aus der Sackgasse? In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 15 (2002), Nr. 2, S. 29–39
- [Kühne 1988] KÜHNE, Peter: Die gewerkschaftliche Organisationsarbeit mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen. In: KÜHNE, Peter (Hrsg.) ; ÖZTÜRK, Nihat (Hrsg.) ; ZIEGLER-SCHULTES, Hildegard (Hrsg.): *„Wir sind nicht nur zum arbeiten hier...“ Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft*. Hamburg : VSA-Verlag, 1988, S. 129–151
- [Kühne u. a. 1988] KÜHNE, Peter (Hrsg.) ; ÖZTÜRK, Nihat (Hrsg.) ; ZIEGLER-SCHULTES, Hildegard (Hrsg.): *„Wir sind nicht nur zum arbeiten hier...“ Ausländische Arbeiterinnen und Arbeiter in Betrieb und Gewerkschaft*. Hamburg : VSA-Verlag, 1988
- [Kurz-Scherf 1994] KURZ-SCHERF, Ingrid: Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft? In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 45 (1994), Nr. 7, S. 436–449

- [Kurz-Scherf 2002] KURZ-SCHERF, Ingrid: „... aber das Ideale haben sie nicht.“ - Oder: politische Wissenschaft in feministischer Perspektive. In: SCHLOSSER, Irmtraud (Hrsg.) ; LAUSCHKE, Karl (Hrsg.): *Demokratie und Alltagshandeln: Individuelle Selbstbestimmung, kollektive Mitbestimmung und Solidarität. Festschrift zum 60. Geburtstag von Bodo Zeuner*. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2002, S. 179–199
- [Kurz-Scherf 2007] KURZ-SCHERF, Ingrid: Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In: AULENBACHER, Brigitte (Hrsg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, 2007, S. 269–284
- [Kurz-Scherf u. a. 2006] KURZ-SCHERF, Ingrid (Hrsg.) ; DZEWEAS, Imke (Hrsg.) ; LIEB, Anja (Hrsg.) ; REUSCH, Marie (Hrsg.): *Lektürehilfe zu Teil II: Autonome Frauenbewegung*. S. 88–92. In: KURZ-SCHERF, Ingrid (Hrsg.) ; DZEWEAS, Imke (Hrsg.) ; LIEB, Anja (Hrsg.) ; REUSCH, Marie (Hrsg.): *Reader Feministische Politik & Wissenschaft. Positionen, Perspektiven, Anregungen aus Geschichte und Gegenwart*. Königstein/Taunus : Ulrike Helmer Verlag, 2006
- [Kurz-Scherf u. a. 2009] KURZ-SCHERF, Ingrid (Hrsg.) ; LEPPERHOFF, Julia (Hrsg.) ; SCHEELLE, Alexandra (Hrsg.): *Arbeit - Demokratie - Geschlecht*. Bd. 11: *Feminismus: Kritik und Intervention*. 1. Auflage. Münster : Westfälisches Dampfboot, 2009
- [Kurz-Scherf und Zeuner 2001] KURZ-SCHERF, Ingrid ; ZEUNER, Bodo: Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation. Für eine neue Debatte über alte Grundwerte. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 3/01 (2001), S. 147–160
- [Labournet 2014] LABOURNET: *Flüchtlinge besetzen das Berliner DGB Haus*. www.labournet.de. 2014. – URL <http://www.labournet.de/interventionen/asyl/antirassistische-ini/fluchtlinge-besetzen-das-berliner-dgb-haus/>. – Zugriffsdatum: 1.10.2014
- [Ledwith und Colgan 2002] LEDWITH, Sue ; COLGAN, Fiona: Tackling gender, diversity and trade union democracy. A worldwide project? In: COLGAN, Fiona (Hrsg.) ; LEDWITH, Sue (Hrsg.): *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*. London : Routledge, 2002, S. 1–27
- [Ledwith u. a. 1990] LEDWITH, Sue ; COLGAN, Fiona ; JOYCE, Paul ; HAYES, Mike: The making of women trade union leaders. In: *Industrial Relations Journal* (1990), Nr. 2/1990 (21), S. 112–125
- [Lenz 2010] LENZ, Ilse: Frauenbewegungen: Zu den Anliegen und Verlaufsformen von Frauenbewegungen als sozialen Bewegungen. In: BECKER, Ruth (Hrsg.) ; KORTENDIEK, Beate (Hrsg.) ; BUDRICH, Barbara (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3. Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 867–877
- [Lewis 2014] LEWIS, Helen: „The uses and abuses of intersectionality“. In: *New Statesman* (2014), Nr. 20 February 2014. – URL <http://www.newstatesman.com/helen-lewis/2014/02/uses-and-abuses-intersectionality>. – Zugriffsdatum: 27.8.2019

- [Linden und Thaa 2011] LINDEN, Markus ; THAA, Winfried: Die Krise der Repräsentation – gibt es Auswege? In: LINDEN, Markus (Hrsg.) ; THAA, Winfried (Hrsg.): *Krise und Reform politischer Repräsentation*. 1. Auflage. Baden-Baden : Nomos, 2011, S. 305–323
- [Lorenz 2013] LORENZ, Robert: *Gewerkschaftsdämmerung: Geschichte und Perspektiven deutscher Gewerkschaften*. Bielefeld : transcript, 2013 (Studien des Göttinger Instituts für Demokratieforschung)
- [Lück 1989] LÜCK, Rosemarie: Einleitungsreferat zur Arbeitsgruppe „Frauenförderpläne und Quotierung“. In: INSTITUT FÜR MARXISTISCHE STUDIEN AND FORSCHUNGEN (IMSF) (Hrsg.): *Klasse und Geschlecht*. Frankfurt am Main : IMSF, 1989, S. 217–231
- [Luhmann 2011] LUHMANN, Niklas: *Organisation und Entscheidung*. 3. Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011
- [Lutz 2001] LUTZ, Helma: Differenz als Rechenaufgabe: Über die Relevanz der Kategorien Race, Class, Gender. In: LUTZ, Helma (Hrsg.) ; WENNING, Norbert (Hrsg.): *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*. Opladen : Leske + Budrich, 2001, S. 215–230
- [Lutz 2007] LUTZ, Helma: „Die 24-Stunden-Polin“ – Eine intersektionelle Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: KLINGER, Cornelia (Hrsg.) ; KNAPP, Gudrun-Axeli (Hrsg.) ; SAUER, Birgit (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt/Main [u.a.] : Campus-Verlag, 2007, S. 210–234
- [Mabry 1981] MABRY, Hannelore: Die neue Frauenbewegung und die Partei- und Gewerkschaftsfrage. In: DOKUMENTATIONSGRUPPE DER SOMMERUNIVERSITÄT DER FRAUEN E.V. (Hrsg.): *Autonomie oder Institution: über die Leidenschaft und Macht von Frauen; [Beiträge zur 4. Sommeruniversität der Frauen – Berlin 1979]*. 1981, S. 218–233
- [Marx 1847] MARX, Karl: *Das Elend der Philosophie*. 1847
- [Matziari 2014] MATZIARI, Rodoula: *Migrantinnen und Migranten in der Industriegewerkschaft Metall – eine Erfolgsgeschichte?* 1. Auflage. Duisburg : Dialog Edition, 2014 (Dissertation)
- [Meine 2005] MEINE, Hartmut: „Arbeiter und Angestellte“: Vom Ende und Beharrungsvermögen alter Scheidelinien. In: *WSI-Mitteilungen* (2005), Nr. 2/2005, S. 76–81
- [Meulenbelt 1988] MEULENBELT, Anja: *Scheidelinien. Über Sexismus, Rassismus und Klassismus*. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1988
- [Mey und Mruck 2011] MEY, Günter ; MRUCK, Katja: *Grounded theory reader*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2011
- [Mückenberger 1985] MÜCKENBERGER, Ulrich: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform* (1985), Nr. 7/8, S. 415–434, 457–475

- [Mückenberger 1986] MÜCKENBERGER, Ulrich: Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken. In: *Prokla* (1986), Nr. 3, S. 31–45
- [Mückenberger 1989] MÜCKENBERGER, Ulrich: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* (1989), Nr. 4, S. 211–223
- [Mückenberger 2010a] MÜCKENBERGER, Ulrich: Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 56 (2010), Nr. 4, S. 403–420
- [Mückenberger 2010b] MÜCKENBERGER, Ulrich: „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ – nach 25 Jahren revisited. Vorbemerkung. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 56 (2010), Nr. 4, S. 399–401
- [Müller 2010] MÜLLER, Christa: Parteilichkeit und Betroffenheit: Frauenforschung als politische Praxis. In: BECKER, Ruth (Hrsg.) ; KORTENDIEK, Beate (Hrsg.) ; BUDRICH, Barbara (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3. erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 340–343
- [Müller und Pickshaus 1982] MÜLLER, Ludwig ; PICKSHAUS, Klaus: Aktuelle Probleme der Einheitsgewerkschaft und gewerkschaftlicher Klassenpolitik. In: DEPPE, Frank (Hrsg.) ; MÜLLER, Ludwig (Hrsg.) ; PICKSHAUS, Klaus (Hrsg.) ; SCHLEIFSTEIN, Josef (Hrsg.): *Einheitsgewerkschaft. Quellen – Grundlagen – Probleme*. Frankfurt am Main : Nachrichten-Verlags-Gesellschaft, 1982, S. 36–48
- [Müller-Jentsch 1979] MÜLLER-JENTSCH, Walther: Streiks und Streikbewegungen in der Bundesrepublik 1950–1978. In: BERGMANN, Joachim (Hrsg.): *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften*. 1. Auflage. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 1979 (Edition Suhrkamp), S. 21–71
- [Müller-Jentsch 1995] MÜLLER-JENTSCH, Walther: Germany: From collective voice to co-management. In: ROGERS, Joel (Hrsg.) ; STREECK, Wolfgang (Hrsg.): *Works councils: consultation, representation and cooperation in industrial relations*. Chicago : University of Chicago Press, 1995, S. 53–78
- [Müller-Jentsch 1997] MÜLLER-JENTSCH, Walther: *Soziologie der industriellen Beziehungen: eine Einführung*. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Frankfurt u.a. : Campus-Verlag, 1997
- [Notz 2006] NOTZ, Gisela: *Kleine Reihe*. Bd. M 195: *Warum flog die Tomate? Die autonomen Frauenbewegungen der Siebzigerjahre. Entstehungsgeschichte, Organisationsformen, politische Konzepte*. 1. Auflage. Neu-Ulm : AG SPAK Bücher, 2006
- [Ochs 2000] OCHS, Christiane: Erwerbstätigkeit. In: KLAMMER, Ute (Hrsg.) ; KLENNER, Christina (Hrsg.) ; OCHS, Christiane (Hrsg.) ; RADKE, Petra (Hrsg.) ; ZIEGLER, Astrid (Hrsg.): *WSI-FrauenDatenReport* Bd. 26. Berlin : edition sigma, 2000, S. 43–109
- [Offe 2007] OFFE, Claus: Albert O. Hirschman. Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States. In: KAESLER, Dirk (Hrsg.) ; VOGT, Ludgera (Hrsg.):

- Hauptwerke der Soziologie* Bd. 396. 2. durchgesehene Auflage. Stuttgart : Alfred Kröner Verlag, 2007, S. 197–200
- [Peter 2014] PETER, Lothar: *Marx an die Uni. Die Marburger Schule. Geschichte, Probleme, Akteure*. Köln : PapyRossa, 2014
- [Pfeifer 2007] PFEIFER, Christian: Betriebsräte, Tarifverträge und freiwillige Kündigungen von Arbeitnehmern. In: *WSI-Mitteilungen* (2007), Nr. 2/2007, S. 63–69
- [Phillips 1995] PHILLIPS, Anne: *Geschlecht und Demokratie*. 1. Auflage. Hamburg : Rotbuchverlag, 1995 (Rotbuch Rationen)
- [Phillips 2003] PHILLIPS, Anne: *The politics of presence*. Reprint des Buchs von 1995. Oxford [u.a.] : Oxford University Press, 2003
- [Pinl 1977] PINL, Claudia: *Das Arbeitnehmerpatriarchat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften*. Köln : Kiepenheuer & Witsch, 1977
- [Pitkin 2004] PITKIN, Hanna F.: Representation and Democracy: Uneasy Alliance. In: *Scandinavian Political Studies* 27 (2004), Nr. 3, S. 335–342
- [Prott 2014] PROTT, Jürgen: Funktionäre in den Gewerkschaften. In: SCHROEDER, Wolfgang (Hrsg.) ; GREEF, Samuel (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden : Springer VS, 2014, S. 283–307
- [Purtschert und Meyer 2010] PURTSCHERT, Patricia ; MEYER, Katrin: Die Macht der Kategorien. Kritische Überlegungen zur Intersektionalität. In: *Feministische Studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* 28 (2010), Nr. 1, S. 130–142
- [Rose 1997] ROSE, Sonya O.: Class Formation and the Quintessential Worker. In: HALL, John R. (Hrsg.): *Reworking Class*. Ithaca and New York : Cornell University Press, 1997, S. 133–166
- [Roth 1974] ROTH, Karl-Heinz: *Schriften zum Klassenkampf*. Bd. 39: *Die „andere“ Arbeiterbewegung und die Entwicklung der kapitalistischen Repression von 1880 bis zur Gegenwart. Ein Beitrag zum Neuverständnis der Klassengeschichte in Deutschland*. 1. Auflage. München : Trikont Verlag, 1974
- [Roth 1988] ROTH, Roland: In und gegen Institutionen. Anmerkungen zur paradoxen Situation neuer sozialer Bewegungen. In: LUTHARDT, Wolfgang (Hrsg.) ; CLAUSSEN, Bernhard (Hrsg.): *Politik und Repräsentation: Beiträge zur Theorie und zum Wandel politischer und sozialer Institutionen* Bd. 20. Marburg : SP-Verlag, 1988, S. 184–203
- [Rucht 2001] RUCHT, Dieter: Soziale Bewegungen als Signum demokratischer Bürgergesellschaft. In: LEGGEWIE, Claus (Hrsg.) ; MÜNCH, Richard (Hrsg.): *Politik im 21. Jahrhundert*. 1. Auflage. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 2001, S. 321–336
- [Sauer 2011] SAUER, Birgit: „Only paradoxes to offer?“ Feministische Demokratie- und Repräsentationstheorie in der „Postdemokratie“. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP)* 40. (2011), Nr. 2, S. 125–138

- [Schmalz und Weinmann 2013] SCHMALZ, Stefan ; WEINMANN, Nico: Zwei Krisen, zwei Kampfzyklen: Gewerkschaftsproteste in Westeuropa im Vergleich. In: DÖRRE, Klaus (Hrsg.) ; SCHMALZ, Stefan (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. 1. Auflage. Frankfurt am Main : Campus-Verlag, 2013, S. 76–98
- [Schmidt 1988] SCHMIDT, Claudia: *'Typisch weiblich - typisch männlich' geschlechtstypisches Kommunikationsverhalten in studentischen Kleingruppen*. Berlin : De Gruyter, 1988
- [Schmidt 2010] SCHMIDT, Manfred G.: *Demokratietheorien. Eine Einführung*. 5. Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010
- [Schnack und Gesterkamp 1998] SCHNACK, Dieter ; GESTERKAMP, Thomas: *Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie*. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt, 1998
- [Schneider und Toyka-Seid 2019] SCHNEIDER, Gerd ; TOYKA-SEID, Christiane: *Jugendkultur*. www.hanisauland.de. 2019. – URL <http://https://www.hanisauland.de/lexikon/j/jugendkultur.html>. – Zugriffsdatum: 16.12.2019
- [Schneider 2019] SCHNEIDER, Michael: *Die Frauenpolitik der Gewerkschaften*. www.gewerkschaftsgeschichte.de. 2019. – URL <http://https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/frauenpolitik-der-gewerkschaften.html>. – Zugriffsdatum: 19.10.2019
- [Schroth 2009] SCHROTH, Heidi: *Klinken putzen!? Strategien gewerkschaftlicher Mitgliederaktivierung in Deutschland und den USA*. VSA-Verlag, 2009
- [Schwenger 2009] SCHWENGER, Rosa: *Pluralität und Solidarität Theoretische Überlegungen und exemplarische Analyse gewerkschaftlicher Jugendstrukturen (Diplomarbeit)*. Marburg, 2009
- [Schwenken 2016] SCHWENKEN, Helen: Das andere Geschlecht der Gewerkschaften. In: *PERIPHERIE* (2016), Nr. 2-2016, S. 360–363
- [Schwier 2003] SCHWIER, Jürgen: *Zur Soziologie des Spiels*. 2003. – URL <http://www.staff.uni-giessen.de/~g51039/vorlesungV.htm>. – Zugriffsdatum: 11.3.2019
- [Siegfried 2018] SIEGFRIED, Detlef: *1968. Protest, Revolte, Gegenkultur*. Leipzig : Reclam Verlag, 2018
- [Singer 2010] SINGER, Mona: Feministische Wissenschaftskritik und Epistemologie: Voraussetzungen, Positionen, Perspektiven. In: BECKER, Ruth (Hrsg.) ; KORTENDIEK, Beate (Hrsg.) ; BUDRICH, Barbara (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 285–294
- [Soiland 2008] SOILAND, Tove: Die Verhältnisse gingen und die Kategorien kamen. Intersectionality oder Vom Unbehagen an der amerikanischen Theorie. In: *querelles-net* (2008), Nr. 28

- [Sontag 1973] SONTAG, Susan: Reflexionen über die Befreiung der Frauen. In: SCHWARZER, Alice (Hrsg.): *Frauenarbeit – Frauenbefreiung. Praxis-Beispiele und Analysen*. 1. Auflage. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 1973, S. 139–174
- [Spivak 1988] SPIVAK, Gayatri C.: Can the Subaltern Speak? In: NELSON, Cary (Hrsg.) ; GROSSBERG, Lawrence (Hrsg.): *Marxism and the Interpretation of Culture*. London : Macmillan, 1988, S. 271–313
- [Spivak 2011] SPIVAK, Gayatri C.: *Can the subaltern speak? Postkolonialität und subalterne Artikulation*. Unveränderter Nachdruck. Wien [u.a.] : Turia + Kant, 2011
- [Spode 1992] SPODE, Hasso: Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik 1949–1980. In: SPODE, Hasso (Hrsg.) ; VOLKMANN, Heinrich (Hrsg.) ; MORSCH, Günther u.a. (Hrsg.): *Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland. Deutsches Reich 1936/37, Westzonen und Berlin 1945–1948, Bundesrepublik Deutschland 1949–1980* Bd. XV. St. Katarinen : Scripta Mercaturae, 1992, S. 301–540
- [Squires 2007] SQUIRES, Judith: *The new politics of gender equality*. Basingstoke [u.a.] : Palgrave Macmillan, 2007
- [Stark 1973] STARK, Elke: *Die Lage der Arbeiterjugend in der Bundesrepublik nach 1960*. Frankfurt am Main : Europäische Verlagsanstalt, 1973 (basis arbeitsergebnisse)
- [Statista 2019] STATISTA: *Vollzeit- und Teilzeitquote von erwerbstätigen Männern und Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt im Jahr 2018*. <https://de.statista.com>. 2019. – URL <http://https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38796/umfrage/teilzeitquote-von-maennern-und-frauen-mit-kindern/>. – Zugriffsdatum: 16. 12. 2019
- [Statistisches Bundesamt 2019a] STATISTISCHES BUNDESAMT: *Gender Pay Gap*. [www.destatis.de](http://https://www.destatis.de). 2019. – URL <http://https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>. – Zugriffsdatum: 6. 12. 2019
- [Statistisches Bundesamt 2019b] STATISTISCHES BUNDESAMT: *Gender Pay Gap*. [www.destatis.de](http://https://www.destatis.de). 2019. – URL <http://https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>. – Zugriffsdatum: 3. 9. 2019
- [Statistisches Bundesamt 2019c] STATISTISCHES BUNDESAMT: *Studierende insgesamt und Studierende Deutsche nach Geschlecht. Lange Reihen mit Jahresergebnisse ab 1975. Tabellen zu Bildung und Forschung mit Originalwerten und Veränderungsraten*. [www.destatis.de](http://https://www.destatis.de). 2019. – URL <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/lrbil01.html>. – Zugriffsdatum: 1. 6. 2020
- [Stiegler 2010] STIEGLER, Barbara: Gender Mainstreaming: Fortschritt oder Rückschritt in der Geschlechterpolitik? In: BECKER, Ruth (Hrsg.) ; KORTENDIEK, Beate (Hrsg.) ; BUDRICH, Barbara (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3. Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 933–938

- [Stiegler 2016] STIEGLER, Barbara: Gender Mainstreaming. In: WIECHMANN, Elke (Hrsg.): *Genderpolitik. Konzepte, Analysen und Befunde aus Wirtschaft und Politik*. Baden Baden : Nomos, 2016, S. 243–275
- [Strauss und Corbin 1996] STRAUSS, Anselm ; CORBIN, Juliet: *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim : Beltz, PsychologieVerlagsUnion, 1996
- [Strübing 2014] STRÜBING, Jörg: *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden : Springer VS, 2014
- [Terkessidis 2010] TERKESSIDIS, Mark: Die Gewerkschaften müssen sich für Migranten öffnen. In: *ver.di Mitgliedernetz* (2010)
- [Thierse 2021] THIERSE, Wolfgang: Grabenkämpfe gegen Gemeinsinn. Wie viel Identität verträgt die Gesellschaft? In: *FAZ.net* (2021). – URL <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/wolfgang-thierse-wie-viel-identitaet-vertraegt-die-gesellschaft-17209407.html> – Zugriffsdatum: 20. 6. 2021
- [Thönnessen 1969] THÖNNESEN, Werner: *Frauenemanzipation. Politik und Literatur der Deutschen Sozialdemokratie zur Frauenbewegung 1863–1933*. Frankfurt am Main : Europäische Verlagsanstalt, 1969
- [Truschkat u. a. 2011] TRUSCHKAT, Inga ; KAISER-BELZ, Manuela ; VOLKMANN, Vera: Theoretisches Sampling in Qualifikationsarbeiten: Die Grounded-Theory-Methodologie zwischen Programmatik und Forschungspraxis. In: MEY, Günter (Hrsg.) ; MRUCK, Katja (Hrsg.): *Grounded theory reader*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2011, S. 353–379
- [Urban 2009] URBAN, Hans-Jürgen: Die Mosaik-Linke. Vom Aufbruch der Gewerkschaften zur Erneuerung der Bewegung. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik* (2009), Nr. 5/2009, S. 71–78
- [Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di 2019] VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI: *Satzung ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Zuletzt geändert durch den 5. Ordentlichen Bundeskongress 2019 vom 22. – 28. September 2019 in Leipzig*. [www.verdi.de](http://https://www.verdi.de/++file++5e18559be5d86dc42e06ebef/download/2019_Satzung_Stand%20September.pdf). 2019. – URL http://https://www.verdi.de/++file++5e18559be5d86dc42e06ebef/download/2019_Satzung_Stand%20September.pdf – Zugriffsdatum: 26. 6. 2020
- [Voß und Pongratz 1998] VOSS, Günther ; PONGRATZ, Hans: Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1998), Nr. 1, S. 131–158
- [Walk und Demirović 2009] WALK, Heike ; DEMIROVIĆ, Alex: Gewerkschaften und Zivilgesellschaft. Die Demokratisierung von Governance. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 2009 (2009), Nr. 4, S. 23–31
- [Walsh 2013] WALSH, Denise: A Feminist Approach to Quotas and Comparative Politics. In: *Politics & Gender* (2013), Nr. 9, Nr. 3, S. 322–328

- [Wetzel 2014] WETZEL, Detlef: Die Mitgliederoffensive: kopernikanische Wende in der deutschen Gewerkschaftspolitik. In: SCHROEDER, Wolfgang (Hrsg.) ; GREEF, Samuel (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden : Springer VS, 2014, S. 47–55
- [Williams 2000] WILLIAMS, Melissa S.: *Voice, trust, and memory. Marginalized groups and the failings of liberal representation*. 2. gedruckte und erste Paperback-Auflage. Princeton, NJ : Princeton Univ. Press, 2000
- [Winker und Degele 2009] WINKER, Gabriele ; DEGELE, Nina: *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld : transcript, 2009
- [Young 1990] YOUNG, Iris M.: *Justice and the politics of difference*. Princeton, NJ : Princeton University Press, 1990
- [Young 1993] YOUNG, Iris M.: Das politische Gemeinwesen und die Gruppendifferenz. Eine Kritik am Ideal des universalen Staatsbürgerstatus. In: NAGL-DOCEKAL, Herta (Hrsg.): *Jenseits der Geschlechtermoral. Beiträge zur feministischen Ethik*. Originalausgabe. Frankfurt am Main : Fischer-Taschenbuch-Verl, 1993, S. 267–304
- [Young 1996] YOUNG, Iris M.: Fünf Formen der Unterdrückung. In: NAGL-DOCEKAL, Herta (Hrsg.) ; PAUDER-STUDER, Herlinde (Hrsg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 1996, S. 99–137
- [Young 1997a] YOUNG, Iris M.: Deferring Group Representation. In: SHAPIRO, Ian (Hrsg.) ; KYMLICKA, Will (Hrsg.): *Ethnicity and group rights*. New York, NY [u.a.] : New York University Press, 1997, S. 349–376
- [Young 1997b] YOUNG, Iris M.: Unruly Categories: A Critique of Nancy Fraser’s Dual Systems Theory. In: *New Left Review* (1997), Nr. I/222, S. 147–160
- [Young 1999] YOUNG, Iris M.: Justice, Inclusion, and Deliberative Democracy. In: MACEDO, Stephen (Hrsg.): *Deliberative Politics*. Oxford : Oxford University, 1999, S. 151–158
- [Young 2000] YOUNG, Iris M.: *Inclusion and democracy*. Oxford [u.a.] : Oxford University Press, 2000
- [Young 2008] YOUNG, Iris M.: Structural Injustice and the politics of difference. In: GRABHAM, Emily (Hrsg.) ; COOPER, Davina (Hrsg.) ; KRISHNADAS, Jane (Hrsg.) ; HERMAN, Didi (Hrsg.): *Intersectionality and Beyond: Law, Power and the Politics of Location*. 1. Auflage. Routledge-Cavendish, 2008, S. 273–298
- [Zetterberg 2013] ZETTERBERG, Pär: The Dynamic Relationship between Gender Quotas and Political Institutions. In: *Politics & Gender* (2013), Nr. 9, Nr. 3, S. 316–321
- [Zeuner 2004] ZEUNER, Bodo: Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung neue und alte Probleme der deutschen Gewerkschaften. In: BEERHORST, Joachim (Hrsg.) ; DEMIROVIĆ, Alex (Hrsg.) ; GUGGEMOS, Michael (Hrsg.): *Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel* Bd. 2382. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 2004, S. 318–353

- [Zeuner und Fichter 2002] ZEUNER, Bodo ; FICHTER, Michael: Zukunft der Gewerkschaften Erkenntnisse aus einer Literaturstudie. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 15 (2002), Nr. 2, S. 13–28
- [Zoll 1976] ZOLL, Rainer: *edition suhrkamp*. Bd. 816: *Der Doppelcharakter der Gewerkschaften. Zur Aktualität der Marxschen Gewerkschaftstheorie*. 1. Auflage. Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 1976
- [Zoll 1991] ZOLL, Rainer: Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 42 (1991), Nr. 6, S. 390–399

C. Quellen zu Jugendkonferenzen

- [J1951] : *1. Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland am 26. und 27. Oktober 1951 im Volkshaus zu Frankfurt am Main-Enkheim*
- [J1954] : *Protokoll der 2. Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland vom 7. bis 8. Mai 1954 in Braunschweig*
- [J1960] : *Protokoll. 5. Ordentliche Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Bochum, 5. und 6. Mai 1960*
- [J1962] : *Protokoll. 6. Ordentliche Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart, 10. und 11. Mai 1962*
- [J1965] : *Protokoll. 7. Ordentliche Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Hamburg, 6. und 7. Mai 1965*
- [J1968] : *Protokoll. 8. Ordentliche Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Köln, 9. und 10. Mai 1968*
- [J1971] : *Protokoll. 9. Ordentliche Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Saarbrücken, 15. bis 17. April 1971*
- [J1974] : *Protokoll. 10. Ordentliche Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Oberhausen, 9. bis 11. Mai 1974*
- [J1977] : *Protokoll. 11. Ordentliche Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Augsburg, 12. bis 14. Mai 1977*
- [J1980] : *Protokoll. 12. Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Travemünde, 24. bis 26. April 1980*
- [J1983] : *Protokoll. 13. Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Böblingen, 12. bis 14. Mai 1983*
- [J1986] : *Protokoll. 14. Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Hannover, 3. bis 5. April 1986*
- [J1989] : *Protokoll. 15. Jugendkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt, 20. bis 22. April 1989*
- [J1992] : *16. Jugendkonferenz der IG Metall. Duisburg, 29. Jan. – 1. Feb. 92. Bewegte Zeiten brauchen bewegende Ideen. Solidarität + Fantasie. Protokoll*
- [J1995] : *17. Jugendkonferenz der IG Metall. Sprockhövel, 25.–28. Jan. 1995. Aufstehn für Ausbildung, Arbeit und Solidarität. Protokoll*

C. Quellen zu Jugendkonferenzen

- [J1999] : *Protokoll. 18. Jugendkonferenz der IG Metall. 14.-17. April 1999 in Sprockhövel*
- [J2003] : *Wir können auch anders!!! Zukunft gestalten – Gesellschaft verändern. Protokoll. 19. Jugendkonferenz der IG Metall in Sprockhövel. 30. März bis 2. April 2003*
- [J2007] : *Freiheit ist mehr Protokoll der 20. Jugendkonferenz der IG Metall*
- [J2011] : *[21. Jugendkonferenz der IG Metall 23.-26. 03. 2011]*
- [J2015] : *Unsere Vision – unsere Zukunft. 22. Jugendkonferenz 2015. Wortprotokoll*

D. Quellen zu Frauenkonferenzen

- [F1956] : *Protokoll. 1. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland am 27. und 28. April 1956 in Hamburg*
- [F1960] : *Protokoll der 3. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 1960*
- [F1962] : *Protokoll der 4. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Osnabrück 29. und 30. März 1962*
- [F1964] : *Protokoll der 5. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Nürnberg 3. und 4. September 1964*
- [F1970] : *Protokoll der 7. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Dortmund 24. und 25. September 1970*
- [F1976] : *9. Frauenkonferenz. Gegen politische Reaktion für gesellschaftlichen Fortschritt. IG Metall. In Leverkusen (Forum) 10. und 11. Juni 1976*
- [F1979] : *Protokoll. 10. Frauenkonferenz '79. IGM. Gemeinsam gegen Diskriminierung – für unsere Rechte und Forderungen*
- [F1982] : *Protokoll. 11. Frauenkonferenz '82. IGM. Arbeit für alle. Soziale Sicherheit und Frieden*
- [F1985] : *Wir wollen Brot und Rosen. IGM. Protokoll. 12. Frauenkonferenz der IG Metall 1985*
- [F1988] : *Protokoll der 13. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt, 22. bis 24. September 1988*
- [F1991] : *Protokoll der 14. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall. Essen, 14. bis 16. November 1991*
- [F1995] : *Protokoll der 15. Frauenkonferenz der IG Metall 1995. Protokoll der 15. Frauenkonferenz vom 27. bis 29. April 1995 in Sprockhövel*
- [F1999] : *Sprockhövel 22. bis 24. April 1999. Protokoll der 16. Frauenkonferenz der IG Metall. Frauen schaffen neue Perspektiven*
- [F1999-GB] : *Frauen schaffen neue Perspektiven. Geschäftsbericht zur 16. Frauenkonferenz der IG Metall. Sprockhövel, 22.–24. April 1999*
- [F2003] : *17. Frauenkonferenz der IG Metall vom 20. bis 22. März 2003. Frauenkompetenz. Die Zukunft braucht uns mehr denn je. Protokoll*

D. Quellen zu Frauenkonferenzen

- [F2007] : *Protokoll der 18. Frauenkonferenz der IG Metall vom 26. bis 28. April 2007. Standortvorteil Gleichstellung!*
- [F2011] : *Protokoll der 19. Frauenkonferenz der IG Metall vom 24. bis 26. Februar 2011. Her mit dem ganzen Leben!*
- [F2015] : *Protokoll der 20. Frauenkonferenz der IG Metall vom 19. bis 21. April 2015. Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten.*
- [F2015-GB] : *Wer die besten will, kann auf Frauen nicht verzichten. Geschäftsbericht. 20. Frauenkonferenz der IG Metall vom 19. bis 21. April 2015*

E. Quellen zu Ausländer- und Migrationskonferenzen

- [A1986] : *Protokoll. 1. Ausländerkonferenz der IG Metall. 8. und 9. Mai 1986 in Frankfurt am Main*
- [A1989] : *Protokoll. 2. Ausländerkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt, 9. bis 11. Mai 1989*
- [A1992] : *Protokoll. 3. Ausländerkonferenz der IG Metall vom 7. bis 9. Mai 1992 in Travemünde. Menschenwürde und Menschenrechte sind untrennbar – Für Offenheit und kulturelle Vielfalt in Europa*
- [A1995] : *Protokoll. Mit Blick nach vorne für ein Europa aller Arbeitnehmer/innen. 4. Ausländerkonferenz der IG Metall vom 23. bis 25. April 1995 in Sprockhövel*
- [A1999] : *Protokoll. Wir sind Europa. Arbeit – Qualifizierung – Gleichberechtigung. 5. Ausländerkonferenz der IG Metall vom 11. – 13. März 1999 in Sprockhövel*
- [A2003] : *6. Ausländerkonferenz der IG Metall – Sprockhövel: 30. Januar – 1. Februar 2003. Gemeinsam die Zukunft in Europa gestalten: – Integriert – Qualifiziert – Gleichberechtigt*
- [A2007] : *7. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall in Sprockhövel vom 22. März – 24. März 2007. „Europa – besser mit uns“*
- [A2014] : *Konferenzprogramm. 10. Bundesmigrationskonferenz 02.–04. April 2014 in Sprockhövel. „DEMOKRATIE LEBEN – Eine neue WILLKOMMENSKULTUR mit der IG Metall gestalten“*
- [A2016] : *Das neue WIR - Bundesmigrationskonferenz der IG Metall. Die IG Metall ist eine Einwanderergewerkschaft. Pressemitteilung vom 22. 06. 2016*
- [Benner 2012] BENNER, Christiane: *Eröffnungsrede. „Vielfalt fördern — Zusammenhalt stärken“.* 9. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall am 29. November 2012, Kassel (Schriftfassung). 2012
- [Benner 2014] BENNER, Christiane: *Demokratie leben — Eine neue Willkommenskultur mit der IG Metall gestalten. Rede auf der 10. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall am 03. April 2014, Sprockhövel (Schriftfassung).* 2014

F. Quellen zu Gewerkschaftstagen

- [GT1960] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Industriegewerkschaft Metall. Protokoll. 6. Ordentlicher Gewerkschaftstag. Berlin 1960*
- [GT1968] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll des neunten ordentlichen Gewerkschaftstages der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland in der Bayernhalle in München vom 2. bis zum 7. September 1968*
- [GT1971–72] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Industriegewerkschaft Metall. Protokolle. Wiesbaden 1971 – München 1972*
- [GT1974] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. Elfter ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland Messegelände, Hannover, 15. September bis 21. September 1974*
- [GT1977] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. Zwölfter ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Stadthalle, Düsseldorf, 18. September bis 24. September 1977*
- [GT1980] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 13. ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland Internationales Congress-Centrum, Berlin 21. September bis 27. September 1980*
- [GT1983] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 14. ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland Bayernhalle, München, 9. Oktober bis 15. Oktober 1983*
- [GT1986] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 15. ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Congress Centrum, Hamburg 19. Oktober bis 25. Oktober 1986*
- [GT1992] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 17. ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall, Congress-Centrum Hamburg 10. bis 17. Oktober 1992*
- [GT1995] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 18. ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall, Internationales Congress Centrum Berlin 29. Oktober bis 4. November 1995*
- [GT1998] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll, Entschließung zur organisationspolitischen Entwicklung, Anträge und Beschlüsse. 5. außerordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall, Congreß Centrum Rosengarten, Mannheim 29. Nov. bis 2. Dez. 1998*
- [GT1999] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 19. ordentlicher Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall, CCH Hamburg, 3. bis 9. Oktober 1999*

- [GT2003] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 20. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall, CongressCenter Messe Frankfurt, 1. Teil vom 29. bis 31. August 2003*
- [GT2007] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Industriegewerkschaft Metall. Protokoll. 21. Gewerkschaftstag Leipzig 2007, Bd. 1*
- [GT2011] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 22. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall Messe Karlsruhe, 09. bis 14. Oktober 2011*
- [GT2015] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Protokoll. 23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall Frankfurt am Main, 19. bis 24. Oktober 2015*
- [GT2015 Entschliefungen und Anträge 2015] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall. Entschliefungen und Anträge an den 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 18. bis 24. Oktober 2015 in Frankfurt am Main. 2015*
- [GT2019] IG METALL-VORSTAND (Hrsg.): *Beschlüsse. Miteinander für morgen. Solidarisch und gerecht. 24. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall, 6. bis 12. Oktober 2019 in Nürnberg*
- [IG Metall 1998] IG METALL (Hrsg.): *Entschliefung zur organisationspolitischen Entwicklung der IG Metall; beschlossen auf dem 5. außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1998. 1998*
- [IG Metall 1999] IG METALL (Hrsg.): *Entschliefung 2: Attraktiv, gestaltend, durchsetzungs- und lernfähig: unsere IG Metall; beschlossen auf dem 19. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1999. 1999*

G. Weitere Quellen

- [GB1950–1952] : *Geschäftsbericht 1950–1952 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland an den Zweiten Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 15. bis 20. September 1952 in Stuttgart*
- [GB1952–1953] : *Geschäftsbericht 1952 /1953 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland an den Dritten Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 13. bis 18. September 1954 in Hannover*
- [GB1954–1955] : *Geschäftsbericht 1954 /1955 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland an den Vierten Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 9. bis 15. September 1956 in Dortmund*
- [GB1956–1957] : *Geschäftsbericht 1956 /1957 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland an den Fünften Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 15. bis 20. September 1958 in Nürnberg*
- [GB1958–1959] : *Geschäftsbericht 1958 /1959 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland an den Sechsten Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 17. bis 22. Oktober 1960 in Berlin*
- [GB1960–1961] : *Geschäftsbericht 1960 /1961 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. 7. ordentlicher Gewerkschaftstag in Essen vom 2. bis 9. September 1962*
- [GB1962–1964] : *Geschäftsbericht 1962, 1963 und 1964 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*
- [GB1965–1967] : *Geschäftsbericht 1965 bis 1967 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*
- [GB1968–1970] : *Geschäftsbericht 1968 bis 1970 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*
- [GB1971–1973] : *Geschäftsbericht 1971 bis 1973 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*
- [GB1974–1976] : *Geschäftsbericht 1974 bis 1976 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*
- [GB1977–1979] : *Geschäftsbericht 1977 bis 1979 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*
- [GB1983–1985] : *Geschäftsbericht 1983 bis 1985 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*

- [GB1986–1988] : *Geschäftsbericht 1986 bis 1988 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland*
- [GB1989–1991] : *Geschäftsbericht 1989 bis 1991 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall*
- [GB1992–1994] : *Geschäftsbericht 1992 bis 1994 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall*
- [GB1995–1998] : *Geschäftsbericht 1995 bis 1998 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall*
- [GB1999–2002] : *Geschäftsbericht 1999–2002. Herausgegeben vom Vorstand der IG Metall*
- [GB2003–2006] : *Geschäftsbericht 2003–2006. Herausgegeben vom Vorstand der IG Metall*
- [GB2007–2010] : *Geschäftsbericht 2007–2010. Herausgegeben vom Vorstand der IG Metall*
- [GB2011–2014] : *Geschäftsbericht 2011–2014. Herausgegeben vom Vorstand der IG Metall*
- [Benner 2019] BENNER, Christiane: *Personengruppenkonferenzen IG Metall. Solidarität neu denken – Einheit in Vielfalt. (Rede vor den Teilnehmenden der Jugend-, Frauen-, Angestellten- und Migrationskonferenz 2019)*. URL https://extranet.igmetall.de/20190418_Christiane_Benner_Solidarität_neu_denken__Einheit_in_Vielfalt_8e644b7c9b046963fe9479f9c997bcad9a0f0802.pdf. – Zugriffsdatum: 27. 6. 2020, 2019
- [IG Metall 1991] IG METALL (Hrsg.): *Die Frauenarbeit der IG Metall. Arbeitsmaterialien zur Erstellung eines Frauenpolitischen Programms der IG Metall*. 1991. – Herausgegeben vom IG Metall-Vorstand, Abteilung Frauen
- [IG Metall 1996a] IG METALL (Hrsg.): *Informationen für IG Metall-Mitglieder (nicht nur) aus dem ehemaligen Jugoslawien. „Novi Most“ – „Neue Brücke“*. 1996. – Herausgegeben vom IG Metall Vorstand, Abteilung Ausländische Arbeitnehmer
- [IG Metall 1996b] IG METALL (Hrsg.): *Projekt OrganisationsEntwicklung. Arbeitsformen. Personengruppen, Projekte, Konferenzen*. 1996 (Teilprojekt 4.3. Welche neuen Arbeitsformen können innerhalb und außerhalb der Personengruppenarbeit weiterentwickelt und etabliert werden?). – Herausgegeben vom IG Metall Vorstand, Projekt OrganisationsEntwicklung
- [IG Metall 1996c] IG METALL (Hrsg.): *Projekt OrganisationsEntwicklung. Berücksichtigung von Fraueninteressen in den Entscheidungsstrukturen der IG Metall. Ergebnisse einer Arbeitsgruppe aus dem Teilprojekt. Diskussionspapier*. 1996 (4.2. Wie wirken die Organisations- und Entscheidungsstrukturen der IG Metall? Wie können sie verbessert und weiterentwickelt werden?). – Herausgegeben vom IG Metall Vorstand, Projekt OrganisationsEntwicklung
- [IG Metall 1998] IG METALL (Hrsg.): *„Novi Most“ – „Neue Brücke“. Informationsbroschüre für Kolleginnen und Kollegen aus dem ehemaligen Jugoslawien*. 1998. – Herausgegeben vom IG Metall Vorstand, Abteilung Ausländische Arbeitnehmer
- [IG Metall 2003a] IG METALL (Hrsg.): *Frauen und Männer in der IG Metall. Erster Gender-Bericht der IG Metall*. 2003

- [IG Metall 2003b] IG METALL (Hrsg.): *Vorschläge und Forderungen zur Förderung der gesellschaftlichen, betrieblichen und gewerkschaftlichen Integration ausländischer Arbeitnehmer und Mitglieder – Die Beteiligung und Repräsentanz der Mitglieder ausländischer Herkunft in den Arbeits- und Entscheidungsstrukturen der IG Metall verbindlich zu gewährleisten (Ausländerförderprogramm), einstimmig vom IGM-Vorstand verabschiedet – Dresden, 9. April 2003.* 2003. – Herausgegeben vom IG Metall-Vorstand
- [IG Metall 2009] IG METALL (Hrsg.): *Motiviert – aber ausgebremst. Ergebnisse auf Basis der Studie: Persönliche Lage und Zukunftserwartungen der jungen Generation, TNS Infratest Politikforschung im Auftrag der IG Metall.* Frankfurt am Main, 2009 (Gemeinsam für ein gutes Leben). – Herausgegeben vom IG Metall-Vorstand
- [IG Metall 2010] IG METALL (Hrsg.): *Frauen- und Gleichstellungspolitik. Zahlen – Daten – Fakten 2010.* 2010
- [IG Metall 2011a] IG METALL (Hrsg.): *Frauen und Männer in der IG Metall. Genderbericht der IG Metall 2011.* Frankfurt, 2011. – Herausgegeben vom IG Metall-Vorstand, Funktionsbereich Organisation und Personal
- [IG Metall 2011b] IG METALL (Hrsg.): *IGMigration, 18. Ausgabe, April 2011.* 2011
- [IG Metall 2011c] IG METALL (Hrsg.): *Operation Übernahme. Die große Kampagne der IG Metall Jugend.* 2011. – Herausgegeben vom IG Metall-Vorstand, Ressort Junge IG Metall
- [IG Metall 2016a] IG METALL (Hrsg.): *Arbeitsprogramm ‚Organisationsmacht stärken durch Zielgruppen- und Beteiligungskompetenz‘. Vorlage für die Sitzung des IG Metall-Vorstandes am 13.06.2016 in Frankfurt.* 2016
- [IG Metall 2016b] IG METALL (Hrsg.): *STÄRKE DURCH VIELFALT. Präsentation zu „Top 5 – Arbeitsprogramm ‚Organisationsgrad stärken durch Zielgruppen- und Beteiligungskompetenz‘“ der Sitzung des IG Metall-Vorstands vom 13.6.2016.* 2016
- [IG Metall 2018a] IG METALL (Hrsg.): *IG Metall direkt 8 / 2018.* 2018
- [IG Metall 2018b] IG METALL (Hrsg.): *IG Metall vor Ort. Finde Deine Geschäftsstelle.* URL https://www.igmetall.de/view_ogs_suche.htm. – Zugriffsdatum: 30.11.2018, 2018
- [IG Metall 2018c] IG METALL (Hrsg.): *Metall-Tarifrunde 2018. Für Azubis ordentlich was rausgeholt.* URL <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/fuer-azubis-ordentlich-was-rausgeholt>. – Zugriffsdatum: 5.6.2020, 2018
- [IG Metall 2018d] IG METALL (Hrsg.): *Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie. Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit.* URL <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/mehr-geld-und-mehr-selbstbestimmung-bei-der-arbeitszeit>. – Zugriffsdatum: 5.6.2020, 2018
- [IG Metall 2019a] IG METALL (Hrsg.): *Die IG Metall erklärt: Was sind Vertrauensleute?* URL <http://https://www.igmetall.de/mitmachen/aktiv-werden/die-ig-metall-erklaert-was-vertrauensleute-sind>. – Zugriffsdatum: 7.10.2019, 2019

- [IG Metall 2019b] IG METALL (Hrsg.): *Personal- und Sozialbericht 2018*. URL https://www.igmetall.de/download/20190517_IGM_PSB_2018_final_5d84f459ebdc6a2fd5661cd89be84baa929b5a4e.pdf. – Zugriffsdatum: 10. 5. 2020, 2019. – Herausgegeben vom IG Metall-Vorstand, Funktionsbereich Personal
- [IG Metall 2020a] IG METALL (Hrsg.): *Beitrittserklärung*. URL https://www.igmetall.de/download/20180807_Beitrittserkl_Standard_editierbar_5a9bc1459a2908fa1ee305ed2a1caee5fb6b535f.pdf. – Zugriffsdatum: 17. 5. 2020, 2020
- [IG Metall 2020b] IG METALL (Hrsg.): *Homepage der IG Metall (Startseite)*. URL <https://www.igmetall.de>. – Zugriffsdatum: 5. 6. 2020, 2020
- [IG Metall 2020c] IG METALL: *Zentralbibliothek der IG Metall. Arbeitswelt und Gewerkschaft in Wort und Bild*. URL <https://www.igmetall.de/ueber-uns/arbeitswelt-und-gewerkschaft-in-wort-und-bild>. – Zugriffsdatum: 3. 2. 2020, 2020
- [IG Metall o.J.] IG METALL (Hrsg.): *Geschichte der Frauen in der IG Metall 1871 bis 2005*. o.J.
- [Richtlinie 1950] : *Richtlinien für den organisatorischen Aufbau der Jugendarbeit in der IG Metall. Enthalten im Protokoll der 1. Jugendkonferenz der IG Metall 1951*
- [Richtlinie 1974] : *Richtlinien Angestellten-, Frauen-, Handwerks-, Jugendarbeit. Stand: 1. Januar 1975. Gültig ab 1. 7. 1974*
- [Richtlinie 1984] : *Richtlinien für die Angestellten-, Ausländer-, Frauen-, Handwerks- und Jugendarbeit. Stand: Oktober 1984. Gültig ab 1. 10. 1984*
- [Richtlinie 1989] : *Richtlinien für Frauenförderung der IG Metall im ehrenamtlichen Bereich. Stand: April 1989.*
- [Richtlinie 2002] *Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen. Beschlossen vom Beirat der IG Metall am 18. 6. 2002. Gültig ab 1. 7. 2002. – zit. nach Verwaltungshandbuch der IG Metall Teil I Organisation – Kapitel 1.6 / 1, Stand 5/2003*
- [Richtlinie 2002a] : *Richtlinie Frauen- und Gleichstellungspolitik. Gültig ab 1. Juli 2002. zitiert nach der Ausgabe von Juni 2008*
- [Richtlinie 2002b] : *Richtlinie Jugendarbeit. Gültig ab 1. 1. 2002. Beschlossen vom Vorstand am 30. 10. 2001, zitiert nach dem Verwaltungshandbuch der IG Metall Stand 05/2003*
- [Richtlinie 2004] : *Richtlinien für die Vertrauensleutarbeit. In Kraft getreten am 1. 1. 2004*
- [Richtlinie 2014] : *Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen. Beschluss des Beirates vom 18.6.2002; geändert durch Beschluss des Vorstands vom 13./14. 10. 2014 und Beirats vom 09. 12. 2014; zitiert nach dem Verwaltungshandbuch der IG Metall Stand 12/2014*
- [Satzung 1951] : *Satzung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Gültig ab 1. Januar 1951*
- [Satzung 1959] : *Satzung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Gültig ab 1. Januar 1959*

G. Weitere Quellen

- [Satzung 1972] : *Satzung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Beschlossen auf dem 10. ordentlichen Gewerkschaftstag in Wiesbaden. Gültig ab 1. Januar 1972*
- [Satzung 1982] : *Kommentar zur Satzung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Stand: Januar 1982*
- [Satzung 1992] : *Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 17. ordentlichen Gewerkschaftstag in Hamburg 1992. Gültig ab 1. Januar 1993*
- [Satzung 1995] : *Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 18. ordentlichen Gewerkschaftstag in Berlin 1995. Gültig ab 1. Januar 1996*
- [Satzung 1997] : *Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 4. außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall am 11. Oktober 1997 in Mannheim. Gültig ab 1. Januar 1998*
- [Satzung 2008] : *Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 21. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 04.–10. November in Leipzig. Gültig ab 1. Januar 2008*
- [Satzung 2016] : *Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 18. bis 24. Oktober 2015 in Frankfurt am Main. Gültig ab 1. Januar 2016*
- [Satzung 2020] : *Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 6. bis 12. Oktober 2019 in Nürnberg. Gültig ab 1. Januar 2020*