

## Inhalt

Einleitung	9	7.1 Variabilität und Bandbreite von Politiken des industriellen Managements	60
A. Ehrenamtliche Beteiligung im gewerkschaftlichen Kontext	14	7.2 Anhaltende Erschöpfung der Gewerkschaften	68
1. Gewerkschaften als sozialer Horizont ehrenamtlicher Einsatzbereitschaft	14	8. Alternativen strategischen Handelns der Gewerkschaften: Konfrontation oder Sozialpartnerschaft?	80
2. Ehrenamtlichkeit in Deutschland – ein allgemeiner Überblick	22	8.1 Versuch einer Interaktions-Typologie	81
3. Komplexe Beweggründe für ehrenamtliches Engagement	29	8.2 Konfliktpartnerschaft auf dem Prüfstand	84
3.1 Empirische Befunde	29	8.3 Organizing als Ausdruck gewerkschaftlicher Konfrontationsstrategie	98
3.2 Aspekte einer Austauschtheorie bürgerschaftlichen Engagements	32	8.3.1. Mitgliederschwund als Hintergrund von Neuorientierungen	99
3.3 Differenzierungen freiwilligen Engagements im gewerkschaftlichen Raum	36	8.3.2. Organisationspolitische und strategische Implikationen	102
4. Spezielle Aspekte fachlicher und politischer Beteiligung von Arbeitnehmern im Betrieb	38	9. Zusammenfassende Überlegungen	129
4.1 Institutioneller Rahmen: Begriff und Formen der Beteiligung	39	B. Betriebsräte im Prozess der Zukunftssicherung	132
4.2 Fachliche Qualifikation als Beteiligungsressource	43	1. Interessenvertretung unter Druck	133
5. Zwischenfazit	51	2. Betriebsräte als Co-Manager in der sozialpartnerschaftlichen Offensive	139
6. Das Spannungsfeld gewerkschaftlicher Betriebspolitik	52	3. Biographische Differenzierungslinien	147
7. Strukturbedingungen strategischen Handelns zwischen Determination und Kontingenz	59	4. Empirische Befunde: Die Zukunftsorientierung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG BCE	157
		4.1 Zur methodischen Anlage der empirischen Untersuchung und zur Verallgemeinerungsfähigkeit der Befunde	158
		4.2 Interessenvertretung im lebensgeschichtlichen Kontext	161
		4.3. Erfahrungsbilanzen	175
		4.3.1. Mobilisierbare strukturelle Machtressourcen	176
		4.3.2. Subjektive Gratifikationen	183
		4.4. Zur Zukunft der betrieblichen Interessenvertretung	192

4.4.1	Die Betriebsratswahlen 2014	193	Liste der Tabellen	325
4.4.2.	Über 2014 hinaus – Aspekte langfristiger Kontinuitätssicherung der Betriebsratsarbeit	204	Liste der Darstellungen	326
4.5.	Zusammenfassung: Ansätze einer Typologie von Strategien zur Nachwuchssicherung	224	Literatur	327
C.	Gewerkschaftliche Vertrauensleute: Ein Auslaufmodell?	236		
1.	Strukturen: Vertrauensleute in der Arena gewerkschaftlicher Betriebspolitik	236		
2.	Handlungsdispositionen: Kompetenzen und Motivationen	250		
3.	Bedeutungsverlust der gewerkschaftlichen Vertrauensleute: Einen toten Gaul reiten?	268		
4.	Empirische Befunde: Vertrauensleute als Nachwuchsreservoir für Betriebsräte	277		
4.1	Zur methodischen Anlage der Untersuchung und zur Aussagekraft der Befunde	278		
4.2	Beweggründe für das ehrenamtliche gewerkschaftliche Engagement im Betrieb	280		
4.3	Schwerpunkte des ehrenamtlichen Engagements	292		
4.4	Die Attraktivität des Betriebsratsamts	301		
D.	Zusammenfassung: Perspektiven gewerkschaftlicher Betriebspolitik	310		
1.	Die widerspruchsvolle Ausgangslage am Vorabend der Betriebsratswahlen 2014	310		
2.	Vertrauensleute verkörpern die Beteiligungs- idee der Gewerkschaftspolitik	312		
3.	Das Nachwuchsproblem	315		
4.	Zur Notwendigkeit innerorganisatorischer Modernisierungen	321		