

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	13
1 Betriebsrat und Betriebsratsarbeit	19
1.1 Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit.....	20
1.1.1 Stellung von Betriebsräten in den industriellen Beziehungen.....	20
1.1.2 Der formale Rahmen: Das Betriebsverfassungsgesetz.....	22
1.2 Die Beziehungen des Betriebsrats.....	25
1.2.1 Konflikt und Kooperation:	
Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Management.....	25
1.2.2 Repräsentanz und Beteiligung:	
Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Belegschaft.....	28
1.2.3 Autonomie und Interdependenz:	
Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft.....	33
1.3 Der Betriebsrat intern.....	37
1.3.1 Strukturelle Zusammensetzung und Betriebsratskultur.....	37
1.3.2 Wandel der Betriebsratsarbeit.....	42
1.3.3 Subjektive Bedingungen der Betriebsratsarbeit.....	46
Fazit.....	50
2 Konflikttheoretischer Rahmen und Bezugspunkte	53
2.1 Perspektivenvielfalt und Mehrdimensionalität von Konflikten.....	53
2.1.1 Disziplinäre Perspektiven und Konfliktebenen.....	53
2.1.2 Dimensionen von Konflikten.....	57
2.2 Konflikte in Betriebsratsgremien:	
Theoretische Bezüge und empirische Ergebnisse.....	66
2.2.1 Ausgewählte theoretische Ansätze zum Verständnis von	
Konflikten in Betriebsratsgremien.....	66
2.2.2 Empirische Anknüpfungspunkte zu Konflikten in	
Betriebsratsgremien.....	76
Fazit.....	80
3 Weiterbildung und Lernen von Betriebsrät_innen	83
3.1 Betriebsräte-Weiterbildung: Anforderungen und Rahmen.....	83
3.1.1 Anforderungen an Betriebsrät_innen.....	84
3.1.2 Gesetzliche Regelung zur Weiterbildung von Betriebsrät_innen	88
3.2 Lernen und Weiterbildungsbedarf von Betriebsrät_innen.....	91
3.2.1 Weiterbildungsbeteiligung.....	91

3.2.2 Lernanlässe.....	93
3.2.3 Lernformen und -wege.....	94
3.2.4 Weiterbildungsbedarf und -interessen.....	96
3.3 Subjektorientierung als konzeptionelle Perspektive.....	100
Fazit.....	104
4 Lerntheoretische Perspektive.....	107
4.1 Die subjektwissenschaftliche Lerntheorie.....	108
4.1.1 Subjektwissenschaftliche Grundlegungen (Holzkamp).....	108
4.1.2 Die subjektwissenschaftliche Lerntheorie (Holzkamp).....	111
4.1.3 Anknüpfungspunkte zum Lernverständnis für das Konfliktlernen von Betriebsrät_innen.....	116
4.1.4 Inzidentelles Lernen als Erweiterungsperspektive.....	117
4.2 Kooperative/kollektive Lernprozesse – Potenziale und Behinderungen.....	124
4.2.1 Partizipatives und kooperatives Lernen.....	124
4.2.2 Kollektives Lernen in und durch Argumentationen.....	128
4.2.3 Kollektive Umsetzung der Ergebnisse von kooperativen/kollektiven Lernprozessen.....	131
Fazit.....	133
5 Forschungsprozess.....	135
5.1 Erweiterte Fragestellung aus den theoretischen Darstellungen.....	135
5.2 Methodologische und methodische Konzeption.....	136
5.2.1 Subjektwissenschaftliche Praxisforschung.....	137
5.2.2 Die Gruppendiskussion als Erhebungsmethode.....	140
5.2.3 Forschungsvorgehen nach der „Grounded Theory“.....	142
5.3 Datenerhebung und Sample.....	145
5.3.1 Gewinnung von Betriebsrät_innen für die Gruppendiskussionen.....	145
5.3.2 Zeitraum der Erhebung.....	146
5.3.3 Auswahl und Beschreibung des Samples.....	146
5.3.4 Ablauf der Gruppendiskussionen.....	152
5.4 Darstellungshinweise.....	154
6 Konfliktfelder in der Betriebsratsarbeit.....	157
6.1 Der Vorlauf.....	158
6.1.1 „Dann hat er seine eigene Liste aufgemacht“ – Das Wahlverfahren und die Aufstellung zur Wahl.....	158
6.1.2 „Wir wurden unheimlich bekämpft“ – Die Phase des Wahlkampfs.....	167
6.2 Die Konstituierung des Gremiums.....	170

6.2.1 „Ich habe mehr Stimmen, ich will Vorsitzende werden“ – Wahl der Vorsitzenden.....	171
6.2.2 „Die kleben auf diesem Stuhl, bis sie in Rente sind“ – Vergabe der Freistellungen.....	177
6.2.3 „Es ist ja kein Wunschkonzert“ – Bildung von Ausschüssen.....	183
6.3 Die Zusammenarbeit.....	189
6.3.1 „Das ist ein Höllenspagat“ – Das Spannungsverhältnis von Arbeitnehmer- und Betriebsratsrolle.....	190
6.3.2 „Habe Arbeit, habe Arbeit, kann nicht kommen“ – (Nicht-)Teilnahme an Sitzungen.....	200
6.3.3 „Wir sind doch keine Geheimräte“ – Umgang mit Informationen...	207
6.3.4 „Das ist halt unstrukturiert im Betriebsrat“ – Arbeitsteilung und -organisation.....	216
6.3.5 „Diese Diskussionen waren so ätzend!“ – Entscheidungsprozesse in Betriebsratsgremien.....	225
6.3.6 „Wir als Gremium, ich an der Spitze?“ – Die Position des Vorsitzes.....	234
6.3.7 „Das ist ne sachliche Diskussion“ – Zur Marginalität betrieblicher Themen als Konfliktfelder.....	247
Fazit.....	248
7 Konfliktlinien in Betriebsratsgremien.....	253
7.1 „Wir arbeiten gegen den Gewerkschaftsbetriebsrat“ – Fraktionen im Gremium.....	256
7.2 „Wir haben dann unseren Quotenmann“ – Geschlechterdifferenz als Konfliktlinie.....	260
7.3 „Die kommen und gehen, wir sitzen seit zwanzig Jahren da“ – Neue und alte Mitglieder.....	266
7.4 „Das ist ne ganz andere Denke, die dort herrscht“ – Angestellte und Arbeiter_innen.....	271
7.5 „Wenn da son Maulwurf drinsitzt“ – Betriebliche Hierarchien im Gremium.....	276
7.6 „Da gab’s die Hardliner und die Weichspüler“ – Konflikt- und konsensorientierte Betriebsrät_innen.....	279
Fazit.....	280

8 Handeln in betriebsratsinternen Konflikten	283
8.1 „Wir hatten immer unsere Schreibtische zu, weil die dort spionieren“ – Partielle Durchsetzungsstrategien.....	284
8.2 „Lasst es uns zusammen machen“ – Kollektive Strategien.....	291
8.3 „Wenn einer das prägt, ziehen andere mit“ – Die besondere Rolle der Vorsitzenden.....	295
8.4 „Da musste dir halt ein dickeres Fell anschaffen“ – Individuelle Handlungsstrategien.....	300
8.5 „Ich bin ehrlich gesagt hilflos“ – Fehlende Handlungsmöglichkeiten....	303
Fazit.....	305
9 Facetten des Konflikt-Lernens	309
9.1 „Wir bräuchten so was dringend“ – Konflikte verdeutlichen Lernaufgaben.....	309
9.2 „Wir haben uns dann schnell qualifiziert“ – Lernen als Handlungsstrategie im Konflikt.....	311
9.3 „Dass überhaupt wieder Dialog da war“ – Lernen als Unterstützung bei der Konfliktbearbeitung.....	315
9.3.1 Externe Unterstützung für gremieninterne Konflikte.....	315
9.3.2 Konflikt-Seminare – Lernen über Konflikte.....	322
9.3.3 Kollegialer Austausch.....	326
9.4 „Es kann zwei Meinungen geben“ – Lernen in Konfliktsituationen.....	327
9.5 „Daraus zu lernen ist das Einzige, was man am Ende hat“ – Lernen aus Konflikten.....	331
9.6 „Wenn man mal versucht, das aufzuarbeiten“ – Lernen für Konflikte aus anderen Lernkontexten.....	333
9.7 „Ein Großteil meiner Kollegen sind bildungsscheu“ – Das (Nicht-)Lernen der Anderen.....	335
Fazit.....	339
10 Zusammenfassung und Fazit	341
10.1 Mehrperspektivisches Konfliktebenen-Modell für Konfliktfelder in Betriebsratgremien.....	341
10.2 Konzeption des Handlungs- und Lernraums betriebsratsinterner Konflikte.....	352
10.2.1 Systematisierung der empirischen Ergebnisse zu Handlungsstrategien und Konflikt-Lernen.....	352
10.2.2 Widersprüchliche Handlungsfähigkeit und Lerngründe.....	358

10.2.3 Kollektive Lernprozesse als Kennzeichen von und Weg zu Intersubjektivität.....	360
10.3 Konzeptionelle Anregungen für die Weiterbildungs- und Beratungspraxis.....	362
10.3.1 Konfliktlinien in Bewegung bringen und Vielfalt wertschätzen..	363
10.3.2 Komplexität verdeutlichen und Zusammenhangswissen fördern...	365
10.3.3 Intersubjektive Verständigung ermöglichen.....	368
10.4 Weiterer Forschungsbedarf.....	372
Literaturverzeichnis.....	375
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	387