

Aus:

DORIT MEYER

Gewerkschaften und Leiharbeit

Über den aktiven Umgang mit Leiharbeit bei der IG Metall

April 2013, 398 Seiten, kart., zahlr. z.T. farb. Abb., 35,80 €, ISBN 978-3-8376-2334-5

Jahrzehntlang war auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine Zunahme von Leiharbeit zu beobachten, ehe die Krise 2008/2009 zu Massenentlassungen unter Leiharbeitern führte. Doch wie wurde in den DGB-Gewerkschaften darauf reagiert? Am Beispiel der IG Metall und anknüpfend an Konzepte zu organisationalen Routinen und Fähigkeiten geht Dorit Meyer dieser Frage nach. Aus raumzeitlicher Sicht zeigt sie, wie das gewerkschaftliche Vorgehen bezüglich Leiharbeit zwischen den Standorten und Ebenen vor, während und nach der Krise variierte. Das Buch leistet so einen empirisch fundierten Beitrag zur Weiterentwicklung von Ressourcenansätzen.

Dorit Meyer (Dr. rer. pol.) ist im Hochschulmanagement der FOM Hochschule für Oekonomie und Management in Köln tätig.

Weitere Informationen und Bestellung unter:
www.transcript-verlag.de/ts2334/ts2334.php

Inhalt

Danksagung | 9

1 Einleitung | 11

- 1.1 Fragestellung und Zielsetzung | 11
- 1.2 Aufbau der Arbeit | 18

2 Einbettung des Themas in die „labour geography“ | 21

- 2.1 Von der „geography of labour“ zur „labour geography“ | 22
- 2.2 Themen, Theorien und räumliche Bezüge der „labour geography“ | 25
- 2.3 Geographische Forschung zu Gewerkschaften und Leiharbeit – aktueller Stand und Anknüpfungspunkte | 27

3 Konzeptionelle Bezugspunkte: Routinen, organisationale Fähigkeiten und dynamische Fähigkeiten | 33

- 3.1 Ressourcenverständnis in den Organisationswissenschaften | 33
- 3.2 Ressourcenorientierter Ansatz als Ausgangspunkt für das Konzept der dynamischen Fähigkeiten | 35
- 3.3 Hierarchische Ordnung wissensbasierter Ressourcen | 38
- 3.4 Ressourcenentwicklung mit dynamischen Fähigkeiten | 49
- 3.5 Kritische Überlegungen zur empirischen Beobachtbarkeit von dynamischen Fähigkeiten | 52
- 3.6 Zwischenfazit | 53

4 Anwendbarkeit des Konzepts der dynamischen Fähigkeiten auf Gewerkschaften | 55

- 4.1 Zentrale Charakteristika von Organisationen | 56
- 4.2 Unternehmen und Gewerkschaften als unterschiedliche Organisationstypen | 56
- 4.3 Bedeutung dynamischer Fähigkeiten für Unternehmen und Gewerkschaften | 57
- 4.4 Organisationales Lernen in Unternehmen und Gewerkschaften | 62
- 4.5 Potenzielle Erkenntnisgewinne der Übertragung des Konzepts der dynamischen Fähigkeiten auf Gewerkschaften | 62
- 4.6 Zwischenfazit | 63

- 5 Dynamische Fähigkeiten in multiskalaren und multistandörtlichen Gewerkschaften | 65**
 - 5.1 Multiskalare und multistandörtliche Gewerkschaftsorganisation | 67
 - 5.2 Dynamische Fähigkeiten in multiskalaren Gewerkschaften | 69
 - 5.3 Dynamische Fähigkeiten in multistandörtlichen Gewerkschaften | 75
 - 5.4 Multiskalare und multistandörtliche Nutzung dynamischer Fähigkeiten | 80
 - 5.5 Multiskalare und multistandörtliche Krisenreaktionen | 86
 - 5.6 Vorteile der multiskalaren und multistandörtlichen Organisationsstruktur | 87
 - 5.7 Zwischenfazit | 88

- 6 Forschungsdesign der empirischen Untersuchung | 91**
 - 6.1 Mix aus primär qualitativen Forschungsmethoden | 91
 - 6.2 Konkrete Vorgehensweise bei der empirischen Forschung | 98

- 7 Handlungsdruck der IG Metall bezüglich Leiharbeit vor der Krise 2008/2009 | 113**
 - 7.1 Zunahme von Leiharbeitern als prekäre Beschäftigtengruppe mit hohem Bedarf an gewerkschaftlicher Unterstützung | 114
 - 7.2 Negative Auswirkungen der Zunahme von Leiharbeit für die Stammbesellschaften in Entleihbetrieben | 131
 - 7.3 Sukzessive Deregulierung der Leiharbeit | 134
 - 7.4 Notwendigkeit, neue Mitgliederpotenziale in der Leiharbeit zu erschließen | 135
 - 7.5 Zwischenfazit | 140

- 8 Entwicklung und Implementierung der neuen Ressourcenkonfigurationen mit dynamischen Fähigkeiten in der IG Metall vor der Krise 2008/2009 | 143**
 - 8.1 Spezifische Herausforderungen bei der Mitgliederwerbung und Interessenvertretung von Leiharbeitern | 144
 - 8.2 Entwicklung neuer Ressourcenkonfigurationen mit dynamischen Fähigkeiten | 148
 - 8.3 Implementierung neuer Ressourcenkonfigurationen mit dynamischen Fähigkeiten | 157
 - 8.4 Zwischenfazit | 173

- 9 Multistandörtliche Unterschiede der Aktivierung der Verwaltungsstellen bezüglich Leiharbeit vor der Krise | 175**
 - 9.1 Multistandörtliche Gründe in der Organisation | 177

- 9.2 Multistandörtliche Gründe im Handlungsumfeld der Organisation | 180
- 9.3 Beitrag der Verwaltungsstellen-Typen zu dem aktiven Vorgehen bezüglich Leiharbeit | 196
- 9.4 Zwischenfazit | 202

10 Multistandörtliche Gründe für die späte Aktivierung bzw. geringe Aktivität bezüglich Leiharbeit einiger Verwaltungsstellen vor der Krise 2008/2009 | 205

- 10.1 Multistandörtliche Gründe in der Organisation | 207
- 10.2 Multistandörtliche Gründe im Handlungsumfeld der Organisation | 209
- 10.3 Zwischenfazit | 212

11 Weiterer Handlungsdruck der IG Metall aufgrund der Krise 2008/2009 | 215

- 11.1 Leiharbeiter als besonders von der Krise betroffene Beschäftigtengruppe | 216
- 11.2 Anstieg der Leiharbeit nach dem Ende der Krise 2008/2009 | 219
- 11.3 Zwischenfazit | 220

12 Multistandörtliche und multiskalare Unterschiede der organisationalen Fähigkeiten und Routinen vor und in der Krise 2008/2009 | 221

- 12.1 Organisationale Fähigkeiten | 222
- 12.2 Politikfelder der aktiven Vorgehensweise bezüglich Leiharbeit | 224
- 12.3 Organisationale Routinen in den vier Politikfeldern | 227
- 12.4 Zwischenfazit | 258

13. Gründe für die multistandörtlichen Unterschiede der organisationalen Fähigkeiten und Routinen vor und in der Krise 2008/2009 | 261

- 13.1 Einflussfaktoren vor und in der Krise 2008/2009 | 263
- 13.2 Einflussfaktoren speziell in der Krise 2008/2009 | 279
- 13.3 Zwischenfazit | 287

14 Abbau der neuen organisationalen Fähigkeiten und Routinen mit dynamischen Fähigkeiten in der Krise 2008/2009? | 291

- 14.1 Fortsetzung der Nutzung der neuen Ressourcenkonfigurationen in der Krise 2008/2009 | 292
- 14.2 Weiterentwicklung der neuen Ressourcenkonfigurationen in der Krise 2008/2009 | 292
- 14.3 Fortsetzung der Nutzung der neuen Ressourcenkonfigurationen nach dem Ende der Krise 2008/2009 | 294

14.4 Weiterentwicklung der neuen Ressourcenkonfigurationen
nach dem Ende der Krise 2008/2009? | 297

14.5 Zwischenfazit | 300

**15 Ressourcenentwicklung in Gewerkschaftsorganisationen in
zeitlich-historischer und räumlich-skalarer Perspektive | 303**

Literatur | 317

**Anhang 1: Vorgehen des DGB und der DGB-Gewerkschaften
bezüglich Leiharbeit (1972 – 2012) | 369**

Anhang 2: Verzeichnis der Interviewpartner | 381

Abbildungsverzeichnis | 387

Tabellenverzeichnis | 389

Abkürzungsverzeichnis | 393

1 Einleitung

1.1 FRAGESTELLUNG UND ZIELSETZUNG

Seit einigen Jahrzehnten ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten. Insbesondere die Zahl der Leiharbeiter¹² wächst rasant. Wegen der prekären Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche standen die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) der Leiharbeit lange Zeit ablehnend gegenüber (IG Metall 1992: 7; Boost/Buscher 2009: 76). Sie bezeichneten Leiharbeit als „modernen Sklavenhandel“ (IG Metall 1992) und forderten ein gesetzliches Verbot der Beschäftigungsform (Bolder et al. 2005: 38ff.; Aust/Holst 2006: 303f.; Wölfle 2008: 39).

Weil dies mit der Verbotsforderung in Widerspruch gestanden hätte, schlossen die DGB-Gewerkschaften zunächst keine Tarifverträge mit den Leiharbeitsverbänden ab. Außerdem unternahmen sie keine Bemühungen, Leiharbeiter zu organisieren (Pernicka et al. 2005: 50; Wölfle 2008: 39). Erst ab Mitte der 1990er Jahre entwickelten die DGB-Gewerkschaften ein aktives Vorgehen zu Leiharbeit (Aust/Holst 2006: 304; Wölfle 2008: 39; Schröder 2010a: 85), da aus den folgenden Gründen ein starker Handlungsdruck entstanden war:

-
- 1 In der Fachliteratur, der medialen Berichterstattung, der gesellschaftlichen Diskussion und der Eigenwerbung der Branche lassen sich verschiedene Bezeichnungen finden, die als Synonyme auf dieselbe Beschäftigungsform rekurrieren. Darunter befinden sich die Bezeichnungen Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung und Personalleasing (Antoni/Jahn 2006: 1; Bundesagentur für Arbeit 2011a: 1; Keller/Seifert 2011: 139). In dieser Arbeit wird in Analogie zu dem Sprachgebrauch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) der Begriff Leiharbeit benutzt.
 - 2 Mit Nennung der männlichen Bezeichnung ist in diesem Buch, sofern nicht anders gekennzeichnet, immer auch die männliche weibliche Form mitgemeint.

Erstens waren immer mehr Leiharbeiter aufgrund ihrer prekären Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen zur Durchsetzung ihrer Interessen dringend auf gewerkschaftliche Unterstützung angewiesen (IG Metall 2012a: 2). In den Gewerkschaften wurde es insbesondere als ungerecht empfunden, dass viele Beschäftigte mit diesem Arbeitsverhältnis weniger verdienen als die Stammkräfte in den Einsatzbetrieben, obwohl sie dieselben Tätigkeiten verrichten (Pernicka/Aust 2007: 9; IG Metall 2012a: 3).

Zweitens veranlassten die negativen Auswirkungen der zunehmenden Leiharbeit auf die Belegschaften vieler Unternehmen die Gewerkschaften dazu, sich intensiv mit dem Thema „Leiharbeit“ zu befassen. Durch Leiharbeit wurden die tariflichen Arbeits- und Entlohnungsstandards in solchen Unternehmen unterwandert, in denen die DGB-Gewerkschaften eine breite Mitgliederbasis besaßen (DGB 2001: 8ff.; Boost/Buscher 2009: 76). Zudem wurden in einigen Einsatzfirmen von Leiharbeitern reguläre Arbeitsplätze abgebaut, indem Teile der Stammsbelegschaft in ausgegründete Leiharbeitsfirmen transferiert oder ausscheidende Stammkräfte durch Leiharbeiter ersetzt wurden (Strüßmann 2009: 47).

Drittens ließ sich Leiharbeit nicht mehr länger ignorieren, weil Leiharbeit ab Mitte der 1980er Jahre als Instrument zur Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt politisch befürwortet und gesetzlich dereguliert wurde. Deshalb erwies sich die Forderung der Gewerkschaften nach einem Verbot der Leiharbeit als nicht durchzusetzen (Aust/Holst 2006: 304; Holst et al. 2008: 167; Wölfle 2008: 39).

Viertens entdeckten die Gewerkschaften in der rasant wachsenden Beschäftigtengruppe ein enormes Mitgliederpotenzial (Wölfle 2008). Deshalb wurden Leiharbeiter zu einer neuen Zielgruppe gewerkschaftlicher Rekrutierungsarbeit. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften seit der ersten Hälfte der 1990er Jahre stark rückläufig waren (z.B. Hassel 2003a: 294; Müller-Jentsch 2003a: 656; DGB 2011a; IG Metall 2012b, c) und eines der vordringlichsten Ziele der Gewerkschaften darin bestand, gegen den Mitgliederverlust vorzugehen (Bronfenbrenner et al. 1998; Schroeder/Keudel 2008).

Aus diesen Gründen stellte die Zunahme von Leiharbeit eine wachsende Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften dar. Als die Arbeitnehmervertretungen jedoch begannen, sich verstärkt mit Leiharbeit auseinanderzusetzen, wurde deutlich, dass dies ein Handlungsfeld ist, das besonders komplexe Anforderungen stellt (Kasch 2007: 258; Schröder 2010b: 162), weil die klassischen Instrumente der Mitgliederwerbung und Interessenvertretung in der Leiharbeit nicht oder nur in geringerem Maße greifen (Pernicka et al. 2005: 47f.; Aust et al. 2007: 232). Leiharbeiter sind kaum für gewerkschaftliche Aktionen wie z.B. Streiks zu mobilisieren (Schröder 2010a: 85), weil sie befürchten, dass ihnen gekündigt wird, wenn sie sich daran beteiligen (IG Metall 2011a). Die Wirkung herkömmlicher Vorgehensweisen erwies sich als begrenzt, und in den bezüglich Leiharbeit unerfahrenen Gewerkschaften existierten zunächst keine Instrumente, die den Spezifika der Leiharbeit

Rechnung trugen (Pernicka/Aust 2007: 11). Deshalb wurde insbesondere in der IG Metall damit begonnen, nach angemessenen gewerkschaftlichen Zugängen zu dieser neuen Zielgruppe suchen (Wölfle 2008: 41).

Um am Beispiel aufzuzeigen, wie die IG Metall auf den Handlungsdruck bezüglich Leiharbeit reagierte, wird in der vorliegenden Arbeit theoretisch-konzeptionell auf die organisationswissenschaftlichen Ansätze zu wissensbasierten Ressourcen rekurriert: Der hier vertretenen Vorstellung nach handelt es sich bei dem aktiven Vorgehen, das die Gewerkschaft angesichts Leiharbeit konzipierte, um Konfigurationen aus wissensbasierten Ressourcen bzw. aus organisationalen Fähigkeiten und Routinen. Diese wurden in Lernprozessen in einigen Subeinheiten bzw. an einzelnen Standorten der Gewerkschaftsorganisation entwickelt und organisationsweit implementiert (z.B. Meyer/Fuchs 2008, 2010; Meyer 2010, 2012). Bei den dabei ablaufenden Ressourcenentwicklungsprozessen wurden in der Organisation dynamische Fähigkeiten genutzt, denn diese versetzen Organisationen in die Lage, ihre Ressourcenkonfigurationen an Veränderungen in ihrem Umfeld anzupassen und so auf Handlungsdruck von außen zu reagieren (Eisenhardt/Martin 2000: 1106; Schreyögg/Kliesch-Eberl 2008: 6; Teece/Augier 2009: 87). Die vorliegende Arbeit geht deshalb am Beispiel der IG Metall der Frage nach: *Wie wurden in der Gewerkschaftsorganisation dynamische Fähigkeiten genutzt, um ein aktives Vorgehen bezüglich Leiharbeit aus organisationalen Fähigkeiten und Routinen zu entwickeln und zu implementieren?*

Zur Beantwortung der zentralen Fragestellung werden die Ressourcenentwicklungsprozesse, die als Reaktion auf den externen Handlungsdruck in der hier untersuchten IG Metall erfolgten, zeitlich-historisch in ihrem phasenhaften Ablauf skizziert. Die Betrachtung der Ressourcenentwicklung in der IG Metall umfasst den gesamten Zeitraum von Anfang der 1990er Jahre bis nach der jüngsten Wirtschaftskrise 2008/2009. Die Rezession in die Betrachtung einzubeziehen, war erforderlich, weil die Krise zur Folge hatte, dass viele Leiharbeitsfirmen ihren Beschäftigten kündigten (Statistisches Bundesamt 2009a; Bundesagentur für Arbeit 2011a: 16). Dadurch wurde der Handlungsdruck verstärkt, der aus der Leiharbeit resultierte und auf die Gewerkschaften wirkte. Die Rezession machte deshalb weitere Ressourcenentwicklungsprozesse bzw. die Anpassung des aktiven Vorgehens bezüglich Leiharbeit an die Krisensituation erforderlich. Die zeitlich-historische Perspektive in der vorliegenden Arbeit umfasst den Zeitraum von 1990 bis Anfang 2012. Auf diese Weise konnten die Entwicklung und Implementierung des aktiven Vorgehens bezüglich Leiharbeit vor der Krise, die Auswirkungen der Krise auf das aktive Vorgehen und die weiteren Entwicklungen nach der Rezession analysiert werden.

Die Ressourcenentwicklungsprozesse werden nicht nur in zeitlich-historischer Perspektive, sondern darüber hinaus auch in einem geographischen Modell in ihrem *räumlich-skalaren* Verlauf innerhalb der Gewerkschaft nachgezeichnet, denn die

Lernprozesse der Ressourcenentwicklung in Organisationen erfolgen räumlich differenziert: Sie finden nicht flächendeckend an allen Standorten bzw. in allen Untereinheiten der Organisation statt, sondern multistandörtlich und multiskalar (Meyer/Fuchs 2008, 2010; Meyer 2010, 2012). „Multistandörtlich“ heißt, dass eine organisatorische Subeinheit, bzw. ein spezifischer Gewerkschaftsstandort anders lernt als ein Gewerkschaftsstandort in einer anderen Region, was zu räumlich unterschiedlichen Wissensbeständen in der Gewerkschaft führt. „Multiskalar“ bedeutet, dass die Lernprozesse verschiedene Ebenen der Organisation tangieren.

Es wird aufgezeigt, dass diese Unterschiede damit zu erklären sind, dass die Veränderungen im Umfeld die Organisation nicht vollständig in gleichem Maß beeinflussen, sondern räumlich verschieden stark auf die Subeinheiten bzw. Verwaltungsstellen einwirken. Insbesondere hat der variierende Anstieg der Leiharbeit in Deutschland zu verschiedenen hohen Leiharbeitsquoten auf den lokalen Arbeitsmärkten geführt. Deshalb variierte der Handlungsdruck, der aus der Zunahme von Leiharbeit im Zuständigkeitsgebiet der Subeinheiten resultierte.

Jedoch erfolgt diese Beeinflussung der Ressourcenentwicklung durch die „externen Faktoren“ bzw. die Veränderungen im Handlungsumfeld nicht in deterministischer Weise, denn auch innerhalb der Organisation – in der jeweiligen multistandörtlichen und multiskalaren Subeinheit – müssen bestimmte Voraussetzungen für die Reaktion auf den externen Handlungsdruck gegeben sein. Diese ebenfalls räumlich und skalar verschieden stark ausgeprägten „internen Faktoren“ werden als weitere Ursachen für die variierenden Reaktionen der organisationalen Untereinheiten identifiziert. Beispielsweise ist eine solche organisationsinterne Voraussetzung, dass in den Subeinheiten sog. „Promotoren“ vorhanden sind. Dabei handelt es sich um besonders engagierte Gewerkschaftssekretäre in einigen lokalen Verwaltungsstellen, die den Handlungsdruck aus dem Umfeld als erste wahrnahmen und die dynamischen Fähigkeiten nutzten, indem sie mit Ressourcenentwicklungsprozessen reagierten. Weil die Ressourcenentwicklung innerhalb einer Organisation demnach sowohl *zeitlich-historisch* als auch *räumlich-skalar* differenziert erfolgt, muss die Fragestellung dieser Arbeit, die in ihrer ursprünglichen Formulierung allgemeiner gefasst war, konkretisiert werden. Sie lautet daher präziser: *Wie und unter welchen räumlich variierenden Bedingungen wurden vor und während der Wirtschaftskrise 2008/2009 in der multistandörtlich und multiskalar differenzierten Gewerkschaftsorganisation dynamische Fähigkeiten zur Entwicklung und Implementierung eines aktiven Vorgehens bezüglich Leiharbeit genutzt?*

Von der zentralen Fragestellung lassen sich drei Teilfragen ableiten, die in diesem Zusammenhang von spezifischem Interesse sind und auf die mit den empirischen Forschungsergebnissen eine Antwort gefunden wurde:

- *Aus welchen Routinen und organisationalen Fähigkeiten bestehen die mit dynamischen Fähigkeiten entwickelten und implementierten Ressourcenkonfigurationen des aktiven Vorgehens zu Leiharbeit?*
- *Weshalb variieren die Nutzung dynamischer Fähigkeiten und die resultierenden Ressourcenkonfigurationen je nach Standort (multistandörtlich) und Ebene (multiskalar)?*
- *Welche Folgen hatte die Abnahme von Leiharbeit in der Wirtschaftskrise 2008/2009 für die zuvor entwickelten und implementierten Ressourcenkonfigurationen und die Nutzung der dynamischen Fähigkeiten?*

Diesem Erkenntnisinteresse folgend bezieht sich die Arbeit insbesondere auf das organisationswissenschaftliche Konzept der dynamischen Fähigkeiten. Die vorgenommene zeitlich-historische und räumlich-skalare Kontextualisierung dieses Ansatzes stellt einen zentralen Beitrag dar, der zu der Diskussion bezüglich dynamischer Fähigkeiten in den *Organisationswissenschaften* geleistet werden soll, wie im Folgenden erläutert wird.

In dem Konzept der dynamischen Fähigkeiten wird die zeitlich-historische Dimension der Ressourcenentwicklung zwar bereits erfasst, indem die aktuelle Ressourcenausstattung einer Organisation als das Resultat pfadabhängiger Lernprozesse in der Vergangenheit konzeptionalisiert wird (z.B. Helfat/Peteraf 2003: 999ff.). Allerdings bleibt die Berücksichtigung der zeitlich-historischen Dimension bei der Untersuchung dynamischer Fähigkeiten und ihrer Wirkungen nach Ansicht der Autorin oberflächlich und abstrakt. Mit der komplexen zeitlich-historischen Kontextualisierung der Ressourcenentwicklungsprozesse wird deshalb versucht, diesbezüglich eine Vertiefung des organisationswissenschaftlichen Ansatzes zu erzielen.

Zu diesem Zweck wird die zeitlich-historische Dimension mit der räumlich-skalaren Dimension verknüpft, indem der Ansatz der dynamischen Fähigkeiten aus einer geographischen Perspektive dahingehend weiterentwickelt wird, dass er auch die Räumlichkeit und Maßstäblichkeit der mit dynamischen Fähigkeiten vollzogenen Ressourcenentwicklungsprozesse konzeptionell fassen kann. Zwar wurde das Konzept der dynamischen Fähigkeiten bereits in einigen organisationswissenschaftlichen Publikationen zu Standortagglomerationen (Doh/Hahn 2008), Clustern (O’Callaghan 2007; Elola et al. 2008) und Industriedistrikten (Best 2003; Rangone/Solari 2005) aufgegriffen. Die Autoren jener Veröffentlichungen postulieren, dass die untereinander vernetzten Unternehmen in wirtschaftlich erfolgreichen Regionen mit dynamischen Fähigkeiten ausgestattet sind. Deshalb können diese Unternehmen ihre Wettbewerbsvorteile auch unter den sich wandelnden Bedingungen auf den Märkten aufrecht halten. Das Erkenntnisinteresse der genannten Studien ist aber nicht explizit darauf gerichtet, das Konzept der dynamischen Fähigkeiten um eine geographische Perspektive zu erweitern. Eine intensive Auseinandersetzung mit der Räumlichkeit von Ressourcenentwicklungsprozessen mit dynamischen Fä-

higkeiten steht demnach noch aus (Rothaermel/Hess 2007: 898f.; Berndt, D. 2010: 49). Darin besteht der Beitrag, den die Geographie zu dem Konzept leisten kann.

Auch die Berücksichtigung der Maßstäblichkeit von Organisationen ist bislang in der Forschung zu dynamischen Fähigkeiten nicht erfolgt. Aus diesem Grund ist z.B. noch ungeklärt, ob dynamische Fähigkeiten im Individuum oder auf der Makroebene der Gesamtorganisation verortet sind. Die meisten Arbeiten zu dynamischen Fähigkeiten richten den Fokus lediglich auf eine Ebene der Analyse (ebd.). Ein solcher „unilevel research approach“ (Rothaermel/Hess 2007: 898f.) wurde zwar durch verschiedene Autoren kritisiert (z.B. Klein et al. 1994; Dansereau et al. 1999), aber es wurde nicht versucht, alle Ebenen der Organisation in die Betrachtung einzubeziehen. Durch diese Arbeit wird deshalb erstmals bei der Analyse der Ressourcenentwicklungsprozesse die Differenzierung der Organisation in multiskalare Subeinheiten berücksichtigt. Demnach besteht ein Ziel der vorliegenden Arbeit darin, der bislang unzureichenden Berücksichtigung der zeitlichen und geographischen Implikationen von Ressourcenentwicklungsprozessen in Organisationen durch das hier vorgeschlagene Modell entgegenzuwirken.

Außerdem wird versucht, die Diskussion zu dynamischen Fähigkeiten zu beleben, indem herausgearbeitet wird, dass das Konzept nicht nur auf Unternehmen, sondern auch auf andere Organisationen, wie in diesem Fall auf Gewerkschaften, anwendbar ist: Die Debatte um dynamische Fähigkeiten wird bis dato fast ausschließlich in der organisationswissenschaftlichen Forschung zu Strategischem Management in Wirtschaftsunternehmen geführt. Der Fokus ist in erster Linie darauf gerichtet, dass Unternehmen unter globalisierten Bedingungen mit ihren dynamischen Fähigkeiten auf Nachfrageschwankungen reagieren müssen, damit sie konkurrenzfähig bleiben (Teece et al. 1992; Eisenhardt/Martin 2000). Gewerkschaftsorganisationen hingegen finden in der Literatur zu dynamischen Fähigkeiten bisher keine Erwähnung.

In dieser Arbeit wird jedoch die Ansicht vertreten, dass das Konzept – unter Berücksichtigung der Unterschiede von Unternehmen und Gewerkschaften – auch auf Gewerkschaftsorganisationen anwendbar ist, denn auch sie sind mit Veränderungen in ihrem Handlungsumfeld konfrontiert und müssen sich durch organisationales Lernen und Ressourcenentwicklungsprozesse den veränderten Umweltbedingungen anpassen, um ihr Fortbestehen zu gewährleisten. Die externen Entwicklungen, denen die Gewerkschaften begegnen müssen, betreffen die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und in der Arbeitswelt. Darauf mit aktiven Vorgehensweisen zu reagieren, ist die erforderliche Anpassungsleistung, welche Gewerkschaften erbringen müssen, um ihren Mitgliederschwund zu stoppen und so ihre finanziellen Mittel, ihre politische Handlungsmacht und gesellschaftliche Legitimation aufrecht zu halten – kurzum: damit sie als Organisationen überleben können. Dies erfordert die Entwicklung der wissensbasierten Ressourcen der Gewerkschaften.

Dynamische Fähigkeiten sind demnach nicht nur in Unternehmen, sondern auch in Gewerkschaften zur Beantwortung der komplexen Umwelthanforderungen von Bedeutung. Nach Ansicht der Autorin kann eine Anwendung des Konzepts auf andere Organisationen dazu beitragen, die noch unbeantworteten Fragen zu dynamischen Fähigkeiten zu klären. So ist z.B. in der organisationswissenschaftlichen Debatte über den Ansatz ungeklärt, unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen sowie in welchen Prozessen die Nutzung dynamischer Fähigkeiten erfolgt (Helfat/Peteraf 2003: 997; Berndt, D. 2010: 56f.).

Auch über die Auswirkungen von Krisen auf wissensbasierte Ressourcen ist in den Organisationswissenschaften bislang wenig bekannt (Deverell 2009: 180). Zwar lassen sich zahlreiche empirisch fundierte Hinweise darauf finden, dass Krisen als Impulse für organisationales Lernen wirken. Als Grund hierfür wird angeführt, dass Krisen die Aufmerksamkeit der betroffenen Organisation auf das Handlungsumfeld richten, sie zu einer kritischen Überprüfung ihrer Normen und Werte, zum Infragestellen ihrer strategischen Ziele und zum Verlernen etablierter Handlungsmuster veranlassen (z.B. Dodgson 1993; Kooor-Misra/Nathan 2000; Nathan 2001; Wang 2008). Jedoch existieren noch keine Publikationen mit Erkenntnissen zu den Krisenfolgen für dynamische Fähigkeiten. Mit der vorliegenden Arbeit soll auch ein Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke geleistet werden.

Aus *wirtschaftsgeographischer* Perspektive sind die zentrale Fragestellung und die daran anknüpfenden Teilfragestellungen relevant, da organisationale Fähigkeiten und Routinen sowie deren Entwicklungsprozesse verstärkt seit den 1990er Jahren auch in der Wirtschaftsgeographie thematisiert werden. Deshalb existiert in der Geographie bereits eine nennenswerte Anzahl von Ansätzen, die sich mit wissensbasierten Ressourcen zur Erklärung von Wettbewerbsvorteilen von Unternehmen beschäftigen (z.B. Glückler/Bathelt 2003, 2011).

Das Konzept der dynamischen Fähigkeiten kann diese wirtschaftsgeographische Diskussion bereichern, denn es fehlen bislang konzeptionelle Zugänge zu der Frage, wie in erfolgreichen Unternehmen Wettbewerbsvorteile auf den dynamischen Märkten langfristig fortbestehen. Auch bezüglich der Frage, wie Unternehmen auf Veränderungen auf den Märkten durch Innovationsprozesse bzw. die Etablierung neuer organisationaler Fähigkeiten und Routinen reagieren, könnte von dem Konzept dynamischer Fähigkeiten gelernt werden (z.B. Boschma/Frenken 2006: 281). In der Wirtschaftsgeographie hat der Ansatz jedoch bislang nur durch Ter Wal und Boschma (2007) Beachtung gefunden.

Aus wirtschaftsgeographischer Sicht ist die hier behandelte Thematik außerdem von Relevanz, da die räumliche Struktur und Dynamik der Leiharbeit in Deutschland einer detaillierten geographischen Analyse unterzogen wird. Dazu liegt in der Wirtschaftsgeographie bisher nur eine Publikation vor (Albrecht 2005).

In einer Teildisziplin der Wirtschaftsgeographie, der „*labour geography*“, wurde erstmals Ende der 1990er Jahre zu Leiharbeit geforscht (z.B. Peck/Theodore 1998, 2001, 2002, 2007; Ward 2003). Diese Untersuchungen befassen sich mit den positiven Auswirkungen der Flexibilisierung von Arbeitsmärkten durch die Zunahme von Leiharbeit sowie mit der Erschließung neuer Märkte durch international agierende Leiharbeitsfirmen. Eine fundierte Auseinandersetzung mit der gewerkschaftlichen Rekrutierung von Leiharbeitern ist in der „*labour geography*“ jedoch noch nicht erfolgt. Infolgedessen zeugen die Publikationen von einer auffällig unkritischen Sichtweise auf Leiharbeit. Das verwundert insofern, weil Leiharbeit und die Auswirkungen ihrer Zunahme allgemein als stark umstritten gelten.

In dieser Arbeit wird deshalb ein Zugang gewählt, der sich – statt aus der Unternehmensperspektive – aus der Sicht der Gewerkschaften mit Leiharbeit befasst, um zu einem kritischen Verständnis von Leiharbeit beizutragen und zu einer fundierten Darstellung des Vorgehens der Gewerkschaften in Bezug auf Leiharbeit in der „*labour geography*“ zu gelangen.

1.2 AUFBAU DER ARBEIT

Zur Beantwortung der zentralen Fragestellung und der damit verknüpften Teilfragestellungen wird in dieser Arbeit wie folgt vorgegangen: Die untersuchte Thematik wird in Kapitel 2 in die „*labour geography*“ eingeordnet und der aktuelle Forschungsstand zu Leiharbeit und zu gewerkschaftlichem Handeln bezüglich Leiharbeit dargelegt.

In Kapitel 3 wird herausgearbeitet, weshalb der ressourcenbasierte Ansatz durch das Konzept der dynamischen Fähigkeiten eine Erweiterung erfahren hat. Außerdem werden Routinen, organisationale Fähigkeiten und dynamische Fähigkeiten definiert sowie die Prozesse erläutert, in denen diese Ressourcenarten mit dynamischen Fähigkeiten entwickelt werden. Um das Konzept der dynamischen Fähigkeiten für die Gewerkschaftsforschung nutzbar zu machen, wird es in Kapitel 4 aus seinem betriebswirtschaftlichen Entstehungskontext herausgelöst. Die Unterschiede zwischen Unternehmen und Gewerkschaften werden dargelegt und bei der Anwendung des Konzepts in der vorliegenden Studie berücksichtigt.

In Kapitel 5 wird ein geographisches Modell dynamischer Fähigkeiten konzipiert, mit dem die Ressourcenentwicklung in Organisationen unter Berücksichtigung ihrer multistandörtlichen und multiskalaren Gliederung analysiert werden kann. Dieser konzeptionelle Rahmen wird durch die eigenen Forschungsergebnisse am Beispiel der Entwicklung und Implementierung eines aktiven Vorgehens zu Leiharbeit durch die IG Metall überprüft. Dem dabei angewendeten methodischen Forschungsdesign widmet sich Kapitel 6.

In Kapitel 7 wird anhand der empirischen Befunde dargelegt, weshalb die IG Metall unter einem hohen Handlungsdruck stand bzw. welche konkreten Gründe die Gewerkschaft zur Entwicklung des aktiven Vorgehens bezüglich Leiharbeit veranlassten. Dass sich die klassischen Routinen gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung und Interessenvertretung in der Leiharbeit als wenig hilfreich erwiesen und deshalb als Ressourcenentwicklungsprozesse erforderlich waren, ist Inhalt von Kapitel 8. Anhand des geographischen Modells wird nachgezeichnet, in welchen „bottom-up“ gerichteten Lernprozessen ab Anfang der 1990er Jahre die Entwicklung der neuen Ressourcenkonfigurationen des aktiven Vorgehens ablief. Anschließend wird aufgezeigt, mit welchen Lernprozessen die neu entwickelten Konfigurationen aus organisationalen Fähigkeiten und Routinen in den Subeinheiten der Organisation „top-down“ vor Einsetzen der Wirtschaftskrise implementiert wurden. Je nachdem, wann und unter welchen Bedingungen die lokalen Gewerkschaftsstandorte begannen, sich an den Prozessen zu beteiligen, erfolgt in Kapitel 9 eine Typisierung der Verwaltungsstellen vor Ort. Das untersuchte aktive Vorgehen der IG Metall zu Leiharbeit wurde insbesondere als Reaktion auf die Zunahme der Leiharbeit vor Beginn der Krise entwickelt. Weil dieser Anstieg der Zahl an Leiharbeitern räumlich unterschiedlich stark ausgeprägt war, findet eine Auseinandersetzung mit der regionalen Differenzierung der Leiharbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor der Krise statt. Aus welchen weiteren räumlich variierenden Ursachen einige lokale Gewerkschaftsstandorte erst spät oder nur mit geringem Engagement bezüglich Leiharbeit aktiv wurden, thematisiert die Autorin in Kapitel 10.

In Kapitel 11 wird erläutert, aus welchen konkreten Gründen sich der Handlungsdruck bezüglich Leiharbeit mit Einsetzen der Wirtschaftskrise 2008/2009 verstärkte. Die organisationalen Fähigkeiten und Routinen der Organisations-, Betriebs-, Tarif- und Rechtspolitik gewerkschaftlichen Handelns, aus denen das aktive Vorgehen der IG Metall zu Leiharbeit besteht, sind Gegenstand von Kapitel 12. Dabei wird deutlich, welche Folgen die Krise für die zuvor generierten Ressourcenkonfigurationen hatte. Weil vor und während der Krise nicht in allen Verwaltungsstellen dieselben Ressourcenkonfigurationen, sondern an den Gewerkschaftsstandorten unterschiedliche organisationale Fähigkeiten und Routinen beobachtet wurden, stellt sich die Frage, wie diese Unterschiede zu erklären sind. In Kapitel 13 werden deshalb die räumlich variierenden Einflussfaktoren identifiziert, die hierfür ursächlich sind.

Weil es durch die Krise in der Organisation zu einer deutlichen Reduktion des Engagements bezüglich Leiharbeit kam, stellt sich die Frage, ob die zuvor entwickelten und implementierten Ressourcenkonfigurationen nach dem Einbruch der Rezession wieder verlernt wurden oder ob sie sich als nachhaltig erwiesen und auch unter den Krisenbedingungen fortbestanden. Darauf wird in Kapitel 14 eine Antwort gefunden, ehe in Kapitel 15 eine zusammenfassende Darstellung und Einordnung der Ergebnisse erfolgt.