Jörn Pyhel

Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität

Eine empirische Analyse der IG Metall-Mitgliederbindung in der Fahrzeugindustrie und im Maschinenbau

Die vorliegende Arbeit wurde vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel als Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) angenommen.

Erster Gutachter: Prof. Dr. Heinz Bude
Zweiter Gutachter: Prof. Dr. Dr. Erwin Lautsch

Tag der mündlichen Prüfung

19. Dezember 2007

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar

Zugl.: Kassel, Univ., Diss. 2007 ISBN 978-3-89958-387-8 URN: urn:nbn:de:0002-3879

© 2008, kassel university press GmbH, Kassel www.upress.uni-kassel.de

Druck und Verarbeitung: Unidruckerei der Universität Kassel Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Tab	ellen		6
Abl	oildung	en	8
		gen	
T 7	,		11
VOI	wort		, 11
Ein	leitung	5	12
1	Gewe	rkschaftliche Vertretung in Deutschland	20
1.1		eits- und Industriegewerkschaften	
1.2		oratistische Einbindung	
1.3	-	utionalisierung des Klassenkonfliktes	
		Tarifautonomie	
		Betriebliche Arbeitnehmervertretung	
1.4		erkschaften und ihre Mitglieder	
2	Duchl	ome den Veenenstien	40
2 2.1		eme der Kooperation	
2.1	_	sche Gewerkschaften und die Logik des kollektiven Handelns	
2.2		Tariflohn als öffentliches Gut	
		Betriebliche Vertretung als öffentliches Gut	
		Zwangsmitgliedschaft	
		Selektive Anreize	
		Mitgliederentwicklung und die Logik des kollektiven Handelns	
		Folgerungen	
2.3		ellerweiterung zur Erklärung gewerkschaftlicher Kooperation	
	2.3.1	Spieltheorie	
	2.3.2	Olsons Kollektivgutproblem als N-Personen-Dilemma	
	2.3.3	Empirischer Erklärungsgehalt spieltheoretischer Modelle	
	2.3.4	Second-Generation Models of Collective Action	
	2.3.5	Reciprocal Altruism	63
	2.3.6	Strong Reciprocity	69
	2.3.7		
	2.3.8	Inkrementelle Sanktion	91
	239	Folgerungen	97

2.4	Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität		. 100
	2.4.1	Messung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität	. 101
	2.4.2	Zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität	. 105
	2.4.3	Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität	. 107
	2.4.4	Soziale Kontrolle	. 111
	2.4.5	Mitgliedschaftsloyalität und die Logik des kollektiven Handelns.	. 114
	2.4.6	Handlungsrelevanz der Loyalitätsdimensionen	. 115
	2.4.7	Wertrationale Loyalität als generative Ressource	. 126
3	Anlag	e und Methodik der empirischen Studie	. 148
3.1	Metho	odische Eckdaten	. 148
3.2	Daten	erhebung	. 149
3.3	Unter	suchungsdesign	. 151
3.4	Entwi	icklung des Fragebogens	. 151
3.5	Durch	nführung der Befragung	. 154
3.6	Stichp	probe	. 155
	3.6.1	Definition der Grundgesamtheit	. 155
	3.6.2	Stichprobendesign	. 157
	3.6.3	Realisierung und Güte der Stichprobe	. 159
	3.6.4	Gewichtung	. 166
3.7	Skale	nkonstruktion	. 166
	3.7.1	Methodisches Vorgehen	. 167
	3.7.2	Mitgliedschaftsloyalität	. 168
	3.7.3	Gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb	. 174
	3.7.4	Gewerkschaftliches Engagement	. 176
4	Unter	suchungsergebnisse	. 181
4.1	Mitgl	iederstruktur der IG Metall	. 182
	4.1.1	Altersstruktur	. 182
	4.1.2	Geschlecht	. 184
	4.1.3	Familienstand	. 184
	4.1.4	Staatsangehörigkeit	. 186
	4.1.5	Berufliche Qualifikation	. 186
	4.1.6	Beschäftigungsstatus	. 190
	4.1.7	Zustimmung zu politischen Parteien	. 193
	4.1.8	Sozialisation	. 195
	4.1.9	Betriebsgröße	. 198
	4.1.10) Betriebsbereiche	. 200
	4.1.11	Arbeitsbedingungen und Perspektiven	. 202

	4.1.12	2 Dauer der Betriebszugehörigkeit	204
4.2	Gewe	rkschaftliche Vertretung im Betrieb	206
	4.2.1	Ehrenamtliche Mitglieder	206
	4.2.2	Dichte der gewerkschaftlichen Vertretung	208
	4.2.3	Bewertung der gewerkschaftlichen Vertretung	210
4.3	Gewe	rkschaftliches Engagement	213
	4.3.1	Austrittsneigung	214
	4.3.2	Lesen der Mitgliederzeitung	215
	4.3.3	Aktives gewerkschaftliches Engagement	216
	4.3.4	Kommunikatives Engagement	218
	4.3.5	Sanktionsbereitschaft	220
	4.3.6	Mobilisierungsbereitschaft	222
4.4	Mitgl	iedschaftsloyalität	223
	4.4.1	Bivariate Analysen.	224
	4.4.2	Loyalitätsstrukturen	240
	4.4.3	Mitgliedschaftsloyalität und gewerkschaftliches Engagement	256
	4.4.4	Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität	265
Faz	it		280
Lite	ratur		290
Anhang A: Fragebogen			308
Anh	Anhang B: Anlage und Methodik der empirischen Studie		
Anh	Anhang C: Mitgliederstruktur der IG Metall		

Tabellen

Tabelle 2-1: Operationalisierung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftslog	
Tabelle 3-1: Struktur des Fragebogens	153
Tabelle 3-2: Verteilung der IG Metall-Mitglieder nach Branchen	156
Tabelle 3-3: Verteilung der erwerbstätigen Mitgliedschaft nach den Merkm Geschlecht und Alter in den Wirtschaftsbranchen Maschinenbau und Straßenfahrzeuge	
Tabelle 3-4: Realisierte Interviews pro Stichprobenschicht	
Tabelle 3-5: Realisierungsquote und Verweigerungen	
Tabelle 3-6: Verteilung der realisierten Stichprobe und der Grundgesamthe nach Wirtschaftsbranchen	
Tabelle 3-7: Verteilungsvergleich: Verweigerer und Stichprobe nach den Merkmalen Wirtschaftsbranche, Geschlecht und Altersgruppe	163
Tabelle 3-8: Verweigerungsgründe nach Altersgruppen	165
Tabelle 3-9: Vorselektierte Items zur Messung der Mitgliedschaftsloyalität	169
Tabelle 3-10: Rotierte Komponentenmatrix für Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität	170
Tabelle 3-11: Items zur Messung der gewerkschaftlichen Vertretung	174
Tabelle 3-12: Rotierte Komponentenmatrix für Gewerkschaftliche Vertretu Betrieb	_
Tabelle 3-13: Operationalisierung des gewerkschaftlichen Engagements	177
Tabelle 3-14: Komponentenmatrix für kommunikatives Engagement	178
Tabelle 4-1: Vergleich des Familienstandes zwischen den männlichen Mitgliedern und der männlichen Gesamtbevölkerung	185
Tabelle 4-2: Höchste berufliche Qualifikation der Mitglieder	187
Tabelle 4-3: Zustimmung zu politischen Parteien	194
Tabelle 4-4: Betriebsgröße und Mitglieder	199
Tabelle 4-5: Betriebsbereiche der IG Metall-Mitglieder	
Tabelle 4-6: Teilnahme an IG Metall-Veranstaltungen in den vergangenen Monaten	

Tabelle 4-7: Sanktionsbereitschaft und gewerkschaftliches/betriebliches Amt	221
Tabelle 4-8: Auflistung der unabhängigen Variablen	225
Tabelle 4-9: Ergebnisse der Hypothesentests	235
Tabelle 4-10: Auflistung der zu untersuchenden Merkmale	241
Tabelle 4-11: Hierarchische Clusteranalyse: Mittelwerte der Loyalitätstypen.	242
Tabelle 4-12: Alter und Loyalitätstypen	244
Tabelle 4-13: Geschlecht und Loyalitätstypen	245
Tabelle 4-14: Staatsbürgerschaft und Loyalitätstypen	246
Tabelle 4-15: Berufliche Qualifikation und Loyalitätstypen	248
Tabelle 4-16: Beschäftigungsstatus und Loyalitätstypen	249
Tabelle 4-17: Wirtschaftsbranche und Loyalitätstypen	250
Tabelle 4-18: Betriebsbereich und Loyalitätstypen	252
Tabelle 4-19: Zustimmung zu politischen Parteien und Loyalitätstypen	254
Tabelle 4-20: Gewerkschaftliches/betriebliches Amt und Loyalitätstypen	256
Tabelle 4-21: Abhängige Variablen der Regressionsmodelle	260
Tabelle 4-22: Regressionsmodelle: Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalit und Formen des gewerkschaftlichen Engagements	
Tabelle 4-23: Unabhängige Variablen der linearen Regressionsmodelle	. 267
Tabelle 4-24: OLS-Regression: Determinanten der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität	. 269
Tabelle 4-25: OLS-Regression: Determinanten der sozialen Kontrolle	
Tabelle 4-26: OLS-Regression: Determinanten der zweckrationalen Loyalitä	
Tabelle B-1: Gewichtungsfaktoren für Alter und Geschlecht	
Tabelle B-2: Gewichtungsfaktoren für Alter	
Tabelle B-3: Gewichtungsfaktoren für Geschlecht	
Tabelle C-1: Höchste berufliche Qualifikation und Geschlecht	
Tabelle C-2: Betriebsgröße und Wirtschaftsbranche	. 319
Tabelle C-3: Tätigkeitsbereiche und Qualifikation	
Tabelle C-4: Zugehörigkeit zu Arbeitsbereichen und Geschlecht	321

Tabelle C-5: Beschäftigungsstatus und gewerkschaftliches Amt	322
Tabelle C-6: Alter und gewerkschaftliches Amt	323
Tabelle C-7: Geschlecht und Austrittsneigung	324
Tabelle C-8: Beschäftigungsstatus und Austrittsneigung	324
Tabelle C-9: Mobilisierungsbereitschaft und gewerkschaftliches/betrieblic Amt	
Abbildungen	
Abbildung 3-1 Ausprägungen der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloya	
	173
Abbildung 4-1: Altersverteilung der befragten Mitglieder	182
Abbildung 4-2: Dauer der Betriebszugehörigkeit	205
Abbildung 4-3: Betriebsrat als Repräsentant der IG Metall	209
Abbildung 4-4: Bewertung der Vertretung durch den Betriebsrat	211
Abbildung 4-5: Bewertung der Vertretung durch die Vertrauensleute	212
Abbildung 4-6: Mobilisierbarkeit der IGM-Mitglieder	222
Abbildung 4-7: Mitgliedschaftsloyalität und Alter	228
Abbildung 4-8: Ausprägungen der Mitgliedschaftsloyalitäten nach dem Geschlecht	230
Abbildung 4-9: Ausprägungen der Mitgliedschaftsloyalitäten nach der Staatsangehörigkeit	231
Abbildung 4-10: Ausprägungen der Mitgliedschaftsloyalitäten nach der beruflichen Qualifikation	232
Abbildung 4-11: Ausprägungen der Mitgliedschaftsloyalitäten nach dem Beschäftigungsstatus	233
Abbildung 4-12: Mitgliedschaftsloyalität und gewerkschaftliches/betrieblie Amt	
Abbildung B-1: Hierarchische Clusteranalyse: Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität	317
Abbildung B-2: Hierarchische Clusteranalyse: Gewerkschaftliche Vertretu Betrieb.	•

Abkürzungen

B Regressionskoeffizient
BetrVG Betriebsverfassungsgesetz

BR Betriebsrat

CATI Computer Assisted Telephone Interview

CDU Christlich Demokratische Union Deutschlands

CGB Christlicher Gewerkschaftsbund

DAF Deutsche Arbeitsfront

DAG Deutscher Angestelltenbund DBB Deutscher Beamtenbund

DDR Deutsche Demokratische Republik df Freiheitsgrade (degrees of freedom) DGB Deutscher Gewerkschaftsbund ERA-TV Entgeltrahmentarifvertrag EXP(B) Effekt-Koeffizient (odds ratio) F&E Forschung und Entwicklung FDP Freie Demokratische Partei

GG Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

HIS Hamburger Institut für Sozialforschung

IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IG BCE IG Bergbau, Chemie, Energie

IGM IG Metall

JAV Jugend- und Auszubildendenvertretung

KFA Konfigurationsfrequenzanalyse

MitbG Mitbestimmungsgesetz

MSA Measure of Sampling Adequacy (Kaiser-Meyer-Olkin-

Kriterium)

N Grundgesamtheit (Population)

n Stichprobenumfang n.s. nicht signifikant OLS-Regression Lineare Regression Wahrscheinlichkeit

PDS Partei des Demokratischen Sozialismus

PersVG Personalverfassungsgesetz

RC Rational Choice

r_s Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman

sign. signifikant

SK Soziale Kontrolle

SOEP Sozio-ökonomisches Panel

SPD Sozialdemokratische Partei Deutschlands SPSS Statistical Program for Social Sciences SUZ Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum, Duisburg

TUC Trades Union Congress
TVG Tarifvertragsgesetz

Verdi Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

VIF Variance Inflations Factor

VL Vertrauensleute

WASG Arbeit und Soziale Gerechtigkeit – Die Wahlalternative

WRL Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität

Z Fischers Z-Wert

ZRL Zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität

α Realiabilitätskoeffizient von Cronbach (Cronbachs Alpha)

χ² Chi-Quadrat

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand während meiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Hamburger Institut für Sozialforschung (HIS). Dort habe ich Arbeitsbedingungen vorgefunden, wie sie in der deutschen man Forschungslandschaft selten findet. Neben den optimalen materiellen Voraussetzungen hatte die anregende Gesprächskultur im HIS einen großen Anteil am Gelingen dieser Arbeit. Deswegen möchte ich mich bei meinen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen und vor allem den Mitgliedern des Arbeitsbereiches "Die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland" für die stets freundliche und wertvolle Unterstützung danken.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Prof. Dr. Heinz Bude, der die Realisierung des Forschungsprojektes ermöglichte und mich mit Rat und Tat begleitet hat. Nicht weniger bin ich Prof. Dr. Erwin Lautsch für seine wertvolle methodische Betreuung zu Dank verpflichtet.

Einen entscheidenden Anteil am Gelingen der Arbeit hatten auch Prof. Dr. Wolfgang Schroeder, Dr. Sören Niemann-Findeisen und die IG Metall Hauptverwaltung in Frankfurt. Ohne sie wäre es nicht zur Erhebung der für diese Arbeit grundlegenden Daten gekommen.

Darüber hinaus wurde ich in den letzten Jahren von vielen weiteren Personen unterstützt. So bin ich Dr. Hans Pongratz und Dr. Berthold Vogel für die vielen freundschaftlich geführten fachlichen Gespräche in den letzten Jahren dankbar. Sie haben wesentlich dazu beigetragen, dass ich aus den Tiefen, die mit einem Dissertationsprojekt verbunden sind, herausgefunden habe. Außerdem möchte ich mich bei Yvonne Hesse-Schubert und Leonie und Thomas Lorenz für die geduldig geleistete Korrekturarbeit bedanken. Meiner Freundin Heike Prenzel gebührt mein besonderer Dank; neben vielen Stunden Korrekturarbeit hat sie die nicht immer entspannt verlaufende Endphase verständnisvoll begleitet.

Mein größter Dank richtet sich jedoch an meine Eltern Marianne Büning und Heiner Pyhel, die mir mein Leben lang mit Rat und Tat zur Seite standen.

Hamburg im Februar 2008 Jörn Pyhel

Einleitung

Gewerkschaften verfügen in Deutschland über eine beträchtliche gesellschaftliche Bedeutung. Aufgrund ihrer breiten Mitgliederbasis stehen ihnen erhebliche Ressourcen zur Verfügung. Darüber hinaus verschafft ihnen die Einbindung ins korporatistische Institutionengefüge einen Einfluss, der weit über die Mitgliedervertretung im strengen Sinne hinausgeht (Esser 2003). Im Unterschied zu den meisten anderen Ländern können sich Gewerkschaften in Deutschland deswegen auch nicht ausschließlich ihren Mitgliedern verpflichtet fühlen. Ihr Vertretungssich anspruch erstreckt auf prinzipiell alle lohnabhängigen Gesellschaftsmitglieder, da ihr rechtlich flankierter gesamtgesellschaftlicher Einfluss nur so legitimierbar ist. Ungeachtet ihres breiten Aufgabenspektrums ist ihr Kerngeschäft jedoch in der tariflichen Vertretung zu suchen. Die Kombination von gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht und rechtlich abgesicherter Tarifautonomie verschafft ihnen dabei eine Regulationsmacht, die sich über die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer hinaus auf den größten Teil der erwerbstätigen Bevölkerung erstreckt. Ihr Einfluss auf den Arbeitsmarkt und somit auf die Strukturen gesellschaftlicher Ungleichheit ist daher kaum zu überschätzen. Der Zustand der Gewerkschaften berührt insofern nicht nur die Vertretung der organisierten Arbeitnehmerschaft, sondern erstreckt sich auf große Bereiche der Gesellschaft.

Seit einigen Jahren sind die Gewerkschaften jedoch mit Problemen an mehreren Fronten konfrontiert. Seit Anfang der 90er Jahre bröckelt ihre Mitgliederbasis jährlich um etwa 3 Prozent. Sie geraten damit unter Legitimitätsdruck innerhalb der Tarifbeziehungen und des korporatistischen Systems. Ferner verändert sich ihr wirtschaftliches und politisches Umfeld. Der schrumpfende ökonomische Verteilungsspielraum seit dem Ende des "goldenen Zeitalters" (Hobsbawm 2004) führte dazu, dass Tarifrunden schwieriger wurden und die Lohnzuwächse entsprechend niedriger ausfielen als in den prosperierenden Jahrzehnten der Nachkriegszeit. Die problematischen ökonomischen Bedingungen gingen mit einem politischen Bedeutungsverlust der Gewerkschaften einher. Waren sie bis in die 70er Jahre hinein als progressive Macht anerkannt, was ihnen eine gewisse Deutungsmacht verlieh, werden sie heute zunehmend als reine Interessenverbände gesehen, die Besitzstandswahrung ihrer Mitglieder auf Kosten der unterprivilegierten Gesellschaftsmitglieder betreiben. Der politische Bedeutungsverlust wird von Angriffen politischer Akteure auf die gewerkschaftliche Tarifhoheit flankiert. Was in den 80er Jahren noch undenkbar war, ist spätestens

in den 90er Jahren populär geworden. Derweil wird die Dezentralisierung der tariflichen Beziehungen fast täglich gefordert. Die Gewerkschaften sind ihrerseits kaum in der Lage, angemessen auf die ihnen zunehmend feindlich gestimmten politischen Bedingungen zu reagieren. Statt sich alter Tugenden zu erinnern und eine konstruktive Rolle einzunehmen, die den veränderten Bedin-Rechnung trägt, verschanzen sich einige von gungen Fundamentalopposition und berauben sich damit der Möglichkeit als konstruktive und starke Organisationen aufzutreten. Die Legitimitätsgrundlagen der Gewerkschaften schwinden also auf mehreren Feldern. Während ihre instrumentelle Legitimation durch immer weniger befriedigende Tarifverträge leidet, gerät ihre Legitimation als Vertreter der lohnabhängigen Bevölkerung durch den spürbar zunehmenden Gegenwind aus Politik und Medien unter Druck.

Angesichts dieser Problemkonstellation stellt sich die Frage, wie stark die Organisationsstabilität der Gewerkschaften gefährdet ist. Dabei steht jedoch nicht die Frage im Mittelpunkt des Interesses, warum immer weniger Arbeitnehmer den Gewerkschaften beitreten (das leisten andere Studien). Vielmehr rückt die Qualität der Bindung der bereits organisierten Arbeitnehmer in den Fokus der Untersuchung. Dieser Ansatz ist insofern originell, weil der qualitative Aspekt der Mitgliedschaftsbindung bislang wenig Beachtung in der Wissenschaft gefunden hat. Zwar existieren zahlreiche Studien über die nachlassende Organisierbarkeit der erwerbstätigen Bevölkerung, deutlich weniger Studien setzen sich hingegen mit der Qualität der vorhandenen Mitgliederbindung auseinander. Den wenigen Untersuchungen, die dies leisten, liegen wiederum qualitative Forschungsdesigns zugrunde, die eine breite Verallgemeinerung der Ergebnisse kaum gestatten. Entsprechende Studien können deswegen auch nur Gültigkeit für (meist sehr selektive) Teilgruppen beanspruchen. Die vorliegende Studie verfolgt hingegen das Ziel, Aussagen über einen großen Teil der IG Metall-Mitgliedschaft zu machen. Aus diesem Grund wird ein quantitatives Forschungsdesign gewählt, welches Aussagen über die gewählte Stichprobe hinaus zulässt. Da ein vergleichbarer Forschungsansatz in den vergangenen Jahrzehnten nicht verfolgt wurde, sind auch keine Mikrodaten über die Mitgliedschaftsloyalität von Gewerkschaftsmitgliedern deutscher Gewerkschaften verfügbar. Dieser Mangel an belastbaren Daten, die Aufschluss über die Mitgliedschaftsbindungen der großen Industriegewerkschaften in Deutschland geben können, soll mit der vorliegenden Studie behoben werden. Da es aus forschungsorganisatorischen und -ökonomischen Gründen jedoch schwierig ist, eine zuverlässige Stichprobe für alle deutschen Gewerkschaften zu ziehen, beschränkt sich die Studie auf die Fahrzeugindustrie und den Maschinenbau. Die

Wahl der Branchen ergibt sich aus zwei Überlegungen. So gilt die IG Metall als die einflussreichste Gewerkschaft in Deutschland und ist als Untersuchungsobjekt deshalb von großer Bedeutung. Zudem werden die berücksichtigten Wirtschaftsbereiche als Schlüsselbranchen der deutschen Volkswirtschaft betrachtet; die Wahl des Untersuchungsfeldes orientiert sich somit an seiner tatsächlichen gesellschaftlichen Bedeutung. Aufgrund der recht allgemein erfolgenden Operationalisierung des Untersuchungsgegenstandes und ähnlichen institutionellen Bedingungen für die Mitgliedervertretung anderer Gewerkschaften sollten viele Ergebnisse jedoch über die IG Metall hinaus auf andere Branchen und Industriegewerkschaften übertragbar sein. Und nicht zuletzt ermöglicht die allgemeine Anlage des zugrunde liegenden Problems und der anzuwendenden Lösungsansätze einen Transfer der grundlegendsten Erkenntnisse auch auf gewerkschaftsfremde Freiwilligenorganisationen. Die Studie leistet insofern einen allgemeinen Beitrag zum Verständnis von Organisationsproblemen und deren Lösung für eine große Anzahl von Organisationen in modernen Gesellschaften.

Als theoretisches Grundproblem liegt der Studie die Frage zugrunde, warum rationale Akteure miteinander kooperieren. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist dabei als Kooperation zu verstehen, weil die Akteure Ressourcen in Form von Mitgliedschaftsbeiträgen an die Organisation abführen, die wiederum allen zugute kommen. Die traditionelle, pluralistische Gruppentheorie löst das Problem verhältnismäßig einfach, indem sie davon ausgeht, dass sich Akteure in Gruppen organisieren, um gemeinsame Ziele zu verfolgen (die alleine gar nicht oder schlechter erreicht werden können). Mancur Olson (1985) steht dieser Annahme kritisch gegenüber. Ihm zufolge übersehen Erklärungen, die in gemeinsamen Interessenlagen ausreichende Bedingungen für eine gelingende Kooperation sehen, das eigentliche Problem, welches für viele Freiwilligenorganisationen in der mangelnden Exklusivität ihrer Güter besteht. So ist es deutschen Gewerkschaften nicht möglich, Nichtmitglieder von den ausgehandelten Tarifkonditionen ausschließen. Tarifverträge stellen also in idealer Weise "Kollektivgüter" dar, von denen kein eigenständiger Anreiz für eine Mitgliedschaft zu erwarten ist. Diese Bedingung legt die Frage nahe, warum sich Arbeitnehmer in Deutschland dennoch kooperativ verhalten und Gewerkschaften beitreten.

Zahlreiche Forschungsprogramme setzen an diesem Grundproblem der sozialen Kooperation an. Der überwiegende Teil kommt zu ähnlichen Ergebnissen und betont die Bedeutung von sozialen Normen und Werten für die Lösung des

Trittbrettfahrerproblems. Menschliche Handlungen entstehen also nicht ausschließlich aus einem rationalen Eigeninteresse heraus, sondern hängen stark von intersubjektiven Erwartungen und individuellen Überzeugungen ab. Der Rückgriff auf Normen und Werte für die Lösung des Problems liefert auch die Begründung für die Benennung des Forschungsgegenstandes. *Mitgliedschaftsloyalität* grenzt sich also von einem Handlungsmodell ab, welches sich ausschließlich an der individuellen Nutzenmaximierung orientiert, indem es die genuin sozialen Sachverhalte der intersubjektiven Erwartung und der individuellen Überzeugung aufnimmt.

Die auf den ersten Blick trivial erscheinende Lösung des Kooperationsproblems durch die Berücksichtigung von sozialen Normen und Werten wirft die Frage auf, wie es um diese immateriellen Organisationsressourcen steht. Die soziologische Forschung der vergangenen Jahrzehnte zeichnet vornehmlich ein Bild ihrer Erosion oder substanziellen Veränderung. Popitz et al. (1957) beschreiben in ihrer klassischen Studie über die Arbeiter eines Hüttenwerkes, dass diese weitgehend frei von marxistischen Interpretationselementen sind. Gewerkschaften konnten also schon vor 50 Jahren nicht auf diese traditionell als bedeutsam eingestuften ideologischen Elemente für die Bindung ihrer Mitglieder zurückgreifen. Das meint jedoch nicht, dass die Arbeiter über keine dezidierten Ungleichheitsvorstellungen verfügten. Die Forscher berichten indessen über eine ausgeprägte dichotomische Wahrnehmung der eigenen Lage in ein Oben und ein Unten, wobei das eigene Schicksal als weitgehend determiniert verstanden wird. Die Arbeiter konstruieren also eine Schicksalsgemeinschaft der körperlich arbeitenden Lohnabhängigen. Für die kollektive Arbeitnehmervertretung bietet diese Konstellation ideale Bedingungen, weil Gewerkschaften recht einfach mit normativen Interpretationsangeboten auf die relativ homogene Selbstbeschreibung der Lage der Arbeiter reagieren können. Spätere industriesoziologische Untersuchungen kommen allerdings zu anderen Befunden. Ihnen zufolge nimmt das von Popitz et al. beschriebene Dichotomiebewusstsein ab mit der Folge einer sich verflüchtigenden Klassenidentität. Stattdessen greift der Individualismus und in seinem Gefolge die Leistungs- und Aufstiegsorientierung um sich. Bereits in den 60er Jahren identifizierten Goldthorpe et al. (1963; 1970) unter britischen Automobilarbeitern den "wohlhabenden Arbeiter". Dieser Arbeitnehmertyp zeichnet sich durch verhältnismäßige einfache Tätigkeiten in Kombination mit guten Entlohnungsbedingungen aus. Die günstigen ökonomischen Reproduktionsbedingungen und einfachen qualifikatorischen Anforderungen haben zur Folge, dass die betroffenen Arbeitnehmer nur über eine geringe Neigung verfügen, sich mit ihrer Arbeit und den betrieblichen Umständen zu identifizieren. Die Privatsphäre bietet ihnen dagegen attraktivere Möglichkeiten zur Identifikation, zumal ihr relativer materieller Wohlstand ihnen die Möglichkeit dazu eröffnet. Arbeitsverhältnisse verlieren für die Selbstbeschreibung der Arbeitnehmer somit ihren konstitutiven Charakter, und die Klassenidentität gerät unter Druck. Diese veränderten Reproduktionsbedingungen der klassenspezifischen Identität schlagen sich wiederum auf die generellen Orientierungsmuster der Arbeiter nieder. Goldthorpe und Kollegen zufolge kommt es zu einem Wandel von solidarischen Orientierungen hin zu instrumentellen Orientierungen, was sich wiederum auf die Beziehungen zwischen den Mitgliedern und ihren Gewerkschaften niederschlägt. Die betroffenen Arbeiter verlieren ihre normativ angereicherten Bindungen zugunsten ausgeprägter instrumenteller Ansprüche an ihre Interessenorganisationen. Die deutsche Soziologie widerspricht diesen Aussagen nicht. Schließlich sorgten die starken und umfassenden Institutionen der Tarifautonomie in der Nachkriegszeit für einen stetig ansteigenden Wohlstand aller Bevölkerungsschichten (Fahrstuhleffekt). Es ist daher anzunehmen, dass der wohlhabende Arbeitnehmer hierzulande eine große Verbreitung gefunden hat. Helmut Schelsky (1965) hat diese wirtschaftliche Entwicklung vor Augen, wenn er die Sozialstruktur des Nachkriegsdeutschlands mit dem Begriff der "nivellierten Mittelstandsgesellschaft" beschreibt, und Theodor Geiger (1949) sieht aus ähnlichen Gründen die "Klassengesellschaft im Schmelztiegel". Auch die Industriesoziologie der 70er Jahre schließt sich, trotz ihres stärker auf die Produktionsbedingungen gerichteten Blickes, dem Hauptbefund von Goldthorpe und Kollegen an. So bestätigen Horst Kern und Michael Schumann (1970) die Annahme einer zunehmenden instrumentellen Orientierung der Arbeitnehmer und pflichten Popitz durch die Bestätigung eines fehlenden, auf den Marxismus basierenden Klassenbewusstseins der Industriearbeiterschaft bei. Ihre Ausführungen gehen sogar über die bisherigen Befunde hinaus, indem sie eine Ausdifferenzierung der Arbeiterschaft in Teilkollektive identifizieren. Diese Pluralisierung der Arbeitnehmerschaft und ihrer Interessenlagen stellt die Gewerkschaften wiederum vor Probleme bei der Mitgliedervertretung. Hinsichtlich neuer Produktionsmethoden und Strategien der Arbeitsorganisation (z.B. Gruppenarbeit, innerbetriebliche Vermarktlichung) verschärft sich das Problem zusätzlich (Kuhlmann/Schumann 2000; Moldaschl/Sauer 2000). Die ohnehin stark ausdifferenzierte Arbeitnehmerschaft findet sich im Gefolge solcher Methoden immer häufiger mit der Notwendigkeit einer "Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen" bzw. der "Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung" (Voß/Pongratz 1998; Pongratz/Voß 2003) konfron-Mit kollektiven traditionellen tiert. Vertretungsansätzen oder gar

gewerkschaftlichen Interpretationsangeboten, die noch immer weitgehend dem Bild homogener Klassenlagen folgen, wissen die betroffenen Arbeitnehmer entsprechend wenig anzufangen. Ihre Bedürfnisse sind dafür zu disparat. Zudem ist die kapitalistische Verwertungslogik, welche von der kollektiven Interessenvertretung entschärft werden soll, tief in ihren Alltag eingesickert und verfügt über eine entsprechend stabile Legitimation. Dieser Prozess darf jedoch nicht als vom Kapital einseitig erzwungen missverstanden werden. Unter dem Eindruck der "Pluralisierung der Lebenslagen" (Beck 1987) und der "Individualisierung der Lebensläufe" (Kohli 1985) macht Baethge (1991) darauf aufmerksam, dass es zu einer "normativen Subjektivierung" der Arbeit komme. Längere Schul- und Ausbildungszeiten und höhere Qualifikationsbedarfe in der Arbeitswelt fördern individualistische Identitätsmuster, und die betroffenen Arbeitnehmer erwarten von ihrer Arbeit Identität stiftende Gehalte. Diese Anspruchsentwicklung der Arbeitnehmer an ihre Arbeit ergänzt sich mit den zuvor erwähnten erhöhten Ansprüchen seitens der Betriebe an die Selbstorganisationsleistungen der "Arbeitskraftunternehmer" (Pongratz et al. 2003). Insofern ist die Anreicherung der Produktionsorganisationen mit quasi-unternehmerischen Elementen auch nicht als einseitig aufgezwungen zu verstehen, sondern sie greift bereits vorhandene soziale Entwicklungen auf. "Das Problem dieses Arbeitsverständnisses liegt in der unübersehbaren Tendenz, die Identitätsrelevanz der Arbeit auf die persönliche Identität zu konzentrieren und kaum noch Momente für eine soziale Identität zu bieten, die über die unmittelbare betriebliche Arbeitssituation und Arbeitsgruppe hinausweisen" (Baethge 1991: 16). Für die gewerkschaftliche Organisation bringt das Probleme mit sich. So gestaltet sich neben der Interessenvertretung der heterogener werdenden Mitgliedschaft vor allem die Reproduktion der gewerkschaftlichen Solidarität als schwierig (Schumann 2001). Gewerkschaften befinden sich in dem Dilemma, dass sie heterogene Interessenlagen anerkennen müssen, ohne die Vision einer gesamtgesellschaftlichen Solidarität aufgeben zu dürfen, da sie andernfalls normative Ressourcen einbüßen.

Es kann also resümiert werden, dass die Industrie- und Arbeitssoziologie der Nachkriegszeit eine schrittweise Auflösung der Klassenidentität dokumentiert. Diese "Auflösung des proletarischen Milieus" (Mooser 1983) hat zur Folge, dass

¹ Der Begriff der "Subjektivierung" hat in der Industriesoziologie durch den Aufsatz von Martin Baethge eine große Beachtung erfahren. Mit ihm werden unterschiedliche Entwicklungen in der Arbeitwelt beschrieben. Eine grundsätzliche Einführung bietet der Band von Manfred Moldaschl (2003) und der Beitrag von Frank Kleemann et al. (2003) im Besonderen.

ehemals vorherrschende kollektive Orientierungen zugunsten individueller, instrumenteller Orientierungen an Bedeutung verlieren. In der Folge büßen auch die traditionellen Organisationsargumente der Gewerkschaften an Überzeugungskraft ein. Die Ursachen dieses Prozesses sind sowohl in der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung wie auch in einer sich wandelnden Arbeitswelt begründet. Für die Arbeitnehmerorganisationen bedeuten die ungünstiger werdenden Reproduktionsbedingungen gewerkschaftsnaher Werte und Solidaritätsvorstellungen, dass die normative Basis für die Lösung des Kooperationsproblems erodiert und das Trittbrettfahrerproblem an Relevanz gewinnt.

Die pessimistische Einschätzung für die gewerkschaftliche Loyalitätssicherung ergibt sich vor allem aus der Anlage der angeführten soziologischen Diagnosen. Gewerkschaften werden von ihnen implizit als Organisationen verstanden, die im hohen Maße umweltabhängig sind. So bestimmen gesellschaftliche Entwicklungen und der Wandel der Erwerbsarbeit über die Reproduktionsbedingungen der eminent wichtigen Werte und Normen. Die These der vorliegenden Studie grenzt sich von dieser Perspektive ab, indem sie Gewerkschaften einen aktiven Einfluss auf die Bindung ihrer Mitglieder einräumt. Die Überprüfung der These führt zunächst über die Frage, von welchen Faktoren die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität abhängt. Darauf aufbauend soll als forschungsleitende Frage geklärt werden, wie stark die Gewerkschaften auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitgliedschaften einwirken können. Insbesondere die letzte Frage ist von eminenter Bedeutung. Stellt sich nämlich heraus, dass Gewerkschaften einen substanziellen Einfluss haben, wären die skizzierten sozialen Entwicklungen zwar nicht bedeutungslos, ihre Relevanz müsste jedoch neu eingeschätzt werden. Sie sollten dann zu einem geringeren Grad von den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen abhängen, als von den soziologischen Diagnosen der vergangenen Jahrzehnte impliziert.

Die Untersuchung gliedert sich in fünf Teilen. Der erste von ihnen befasst sich mit der gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung in Deutschland. In ihm werden die Besonderheiten der deutschen Gewerkschaften und die hiesigen institutionellen Bedingungen für die gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretung geklärt. Besondere Aufmerksamkeit erfährt dabei der institutionelle Rahmen, innerhalb dessen gewerkschaftliche Loyalitätssicherung stattfinden kann. Dabei werden die Möglichkeiten und die spezifischen Probleme für die gewerkschaftliche Loyalitätssicherung gleichermaßen thematisiert.

Der zweite Teil befasst sich theoretisch mit den Bedingungen einer gelingenden sozialen Kooperation. Zu diesem Zweck wird auf Mancur Olsons "Logik des kollektiven Handelns" zurückgegriffen und mit den Bedingungen in Deutschland verglichen. Dabei stellt sich heraus, dass die Theorie über eine zu geringe Erklärungskraft verfügt. Aus diesem Grund werden Ansätze aus der Soziologie und den Verhaltenswissenschaften angeführt, die den Anspruch haben, soziale Kooperation unter der Berücksichtigung des von Olson eingeführten Grundproblems zu erklären. Weil soziale Normen und Werthaltungen eine zentrale Bedeutung in diesen Modellen einnehmen, wird im folgenden Schritt ein gewerkschaftliches Loyalitätsmodell vorgestellt, welches sowohl ökonomische und soziale Mitgliedschaftsmotive wie auch individuelle Werthaltungen erfasst.

Das methodische Vorgehen der Untersuchung wird im dritten Teil erläutert. In ihm finden sich detaillierte Angaben zum Forschungsdesign, der Durchführung der Befragung, der Stichprobe und der verwendeten Erhebungsinstrumente.

Die Darstellung der empirischen Untersuchungsergebnisse folgt im vierten Teil. Nach der Beschreibung der zu untersuchenden IG Metall-Mitgliedschaft anhand sozialdemografischer und betrieblicher Merkmale wird deskriptiv auf die gewerkschaftliche Vertretung in den Betrieben und das gewerkschaftliche Engagement der Mitglieder eingegangen. Daran schließt das Hauptkapitel der Untersuchung an, welches sich empirisch mit der Mitgliedschaftsloyalität befasst. Zunächst werden mittels bivariater Analysen die bedeutsamen Merkmale aus einem Pool potenzieller Determinanten identifiziert. Es folgt die Typisierung der Loyalitätsstrukturen und ihre Kontrastierung mit sozialdemografischen und betrieblichen Merkmalen. Die wissenschaftliche und praktische Relevanz des vorgeschlagenen Loyalitätsmodells wird in einem weiteren Kapitel eingeschätzt, bevor die Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität im abschließenden Kapitel identifiziert werden. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Faktoren, die von der IG Metall beeinflussbar sind, um das aktive Bindungspotenzial der IG Metall einzuschätzen.

Im Fazit wird die Argumentation der Arbeit noch einmal rekapituliert, und die Ausgangsfragen werden mit den empirischen Ergebnissen konfrontiert. Eine besondere Berücksichtigung erfahren dabei die praktischen Implikationen für die Gewerkschaften. Ferner werden zukünftige Forschungsbedarfe und - perspektiven aufgezeigt.

1 Gewerkschaftliche Vertretung in Deutschland

Die Hauptthese dieser Studie geht davon aus, dass die Entwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität einer gewissen Eigenlogik folgt, die es den Gewerkschaften ermöglicht, Einfluss auf die Loyalität ihrer Mitglieder zu nehmen. Mitgliedschaftsloyalität wird insofern als soziales Phänomen verstanden, welches in sozialen Systemen entsteht und für seine Reproduktion auf soziale Zusammenhänge angewiesen ist. Ein Verständnis des Phänomens setzt somit eine Analyse der sozialen Bedingungen voraus, in denen es entsteht. Das System der industriellen Beziehungen ist für den Forschungsgegenstand von besonderer Relevanz. Walter Müller-Jentsch (1997: 18) definiert "Arbeits- oder industrielle Beziehungen [als] (...) Zwischensphäre der Interessenregulierung im Verhältnis von Management und Belegschaft wie auch von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Ihr konkreter Gegenstand sind die kooperativen und konfliktiven Interaktionen zwischen Personen, Gruppen und Organisationen sowie die aus solchen Interaktionen resultierenden Normen, Verträge und Institutionen". Industrielle Beziehungen können demzufolge als Handlungsfeld der Gewerkschaften bezeichnet werden

Institutionen schränken durch ihre vorstrukturierende Funktion die Handlungsoptionen der Akteure ein. Bestimmte Handlungen werden möglich und viele andere werden ausgeschlossen. Dabei strukturieren Institutionen nicht nur objektiv gegebene Handlungsoptionen, sondern nehmen auch Einfluss auf das Selbstverständnis der individuellen oder kollektiven Akteure. Für die Gewerkschaften bedeutet das, dass sie sich im Zuge der "Institutionalisierung des Klassenkonfliktes" (Geiger 1949) in die Logik des Kapitalismus einbinden ließen und heute zu seiner Stabilisierung beitragen (Müller-Jentsch 1982). Die Weiterentwicklung von Institutionen geschieht üblicherweise auf der Basis bereits vorhandener Institutionen. Der Neo-Institutionalismus spricht in diesem Sinne von Pfadabhängigkeit (Walgenbach 2002; Müller-Jentsch 2003). Gemeint ist damit, dass Akteure durch eigene Handlungen Institutionen weiterentwickeln, was wiederum nur im Rahmen der von ihnen bereits geschaffenen Institutionen geschehen kann.

Für die Gewerkschaften sind die vom Gesetzgeber gesetzten Rechtsnormen für die industriellen Beziehungen von besonderer Bedeutung. Diese fallen in Deutschland umfassend aus, weshalb zurecht behauptet werden kann, dass die Regulierungsdichte hierzulande zu den höchsten weltweit gehört (Erd 1978). Der folgende Teil der Arbeit befasst sich mit ihrer Beschreibung und der soziologi-

schen Analyse der sich daraus ergebenden Bedingungen für die gewerkschaftliche Vertretung. Nach einem kurzen Abriss über die historische Entwicklung und die Organisationsprinzipien der Gewerkschaften folgt eine Analyse ihrer institutionellen Einbindung in den bundesrepublikanischen Korporatismus und den daraus erwachsenden Konsequenzen für ihre Mitgliedervertretung. Um die Relevanz dieser Bedingungen für die Mitgliedschaftsloyalität herauszustellen, werden abschließend noch einmal die möglichen Konsequenzen der institutionellen Bedingungen für die Mitgliederbindung hervorgehoben.

1.1 Einheits- und Industriegewerkschaften

Weil moderne Gewerkschaften aus der Arbeiterbewegung entstanden sind und über eine lange Tradition verfügen, stellt sich die Frage, wie weit man geschichtlich zurückgehen muss, um ihre gegenwärtige Verfassung und institutionelle Einbindung zu verstehen. Für deutsche Gewerkschaften ist die Antwort vergleichsweise einfach. Die Nazi-Diktatur bedeutete einen klaren historischen Bruch. So wurden 1933 alle freien Gewerkschaften vom nationalsozialistischen Regime verboten, und ihre Vermögen gingen in den Besitz der Deutschen Arbeitsfront (DAF) über. Die DAF war allenfalls eine Pseudogewerkschaft, da sie politisch gleichgeschaltet war und über keinerlei Streikrecht verfügte. Nach dem Ende dar Nazi-Herrschaft 1945 war also ein Neuanfang nötig. Das bedeutet zwar nicht, dass keine geschichtlichen Einflüsse auf den Neuanfang wirkten, gleichwohl kann man von einer gewissen Unabhängigkeit von üblicherweise pfadabhängig verlaufenden Entwicklungen ausgehen. Diese neuen Bedingungen ermöglichten eine schnelle Transformation eines im 19. Jahrhundert entstandeweltanschaulichen Richtungsgewerkschaften nen und von dominierten Gewerkschaftssystems in eines, welches heute überwiegend aus Einheits- und Industriegewerkschaften besteht. So gründeten sich in der unmittelbaren Nachkriegszeit rasch sechzehn autonome Branchengewerkschaften, die sich 1949 zum Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammenschlossen (Schönhoven 1987; Schneider 2001: 263)² - infolge von Fusionen ist ihre Anzahl inzwischen auf

-

² Die historischen Ausführungen über die Entwicklung des Gewerkschaftssystems in der Nachkriegszeit beschränken sich auf die Bundesrepublik. Dieses Vorgehen wurde gewählt, weil die Gewerkschaften der DDR nach der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten aufgelöst wurden. Anschließend wurde das Gewerkschaftssystem der alten Bundesländer auf das gesamte Staatsgebiet übertragen. Eine ausführliche Beschreibung der Entwicklung der IG Metall der DDR in jener Zeit findet sich bei: (Schroeder 2000).

acht gesunken. Der DGB vertritt ausschließlich Gewerkschaften, die dem Einheits- und Industriegewerkschaftsprinzip folgen. Während das Prinzip der Einheitsgewerkschaft die parteipolitische und weltanschauliche Unabhängigkeit bedeutet, bezeichnet das Prinzip der Industriegewerkschaft den Rekrutierungsund Vertretungsgrundsatz: "ein Betrieb – eine Gewerkschaft". Danach werden alle Arbeitnehmer eines Betriebes unabhängig von ihren Qualifikationen und beruflichen Stellungen von einer einzigen Gewerkschaft vertreten. Praktisch ist der Leitspruch sogar auf ganze Wirtschaftsbranchen auszudehnen. Arbeitnehmervertretungen dieses Typs distanzieren sich damit von den traditionell vorherrschenden Berufsverbänden, deren Wurzeln bis ins mittelalterliche Zunftwesen zurückreichen. Diese Entwicklung ist keinesfalls selbstverständlich. In angelsächsischen Ländern sind viele Gewerkschaften beispielsweise noch immer als "occupational communities" organisiert.³ In den romanischen Ländern haben wiederum politisch orientierte Richtungsgewerkschaften einen großen Einfluss und machen in vertrauter Regelmäßigkeit mit politisch motivierten Generalstreiks auf sich aufmerksam. Aber auch in Deutschland entsprechen nicht alle Gewerkschaften dem dargestellten Organisationsprinzip. Zwar ist der DGB angetreten, alle Gewerkschaften unter einem Dach zu vereinen, abseits des DGB sind jedoch zahlreiche meist kleine Gewerkschaften nach anderen Organisationsprinzipien organisiert. In den 50er Jahren spalteten sich beispielsweise einige christliche Gewerkschaften vom DGB ab und gründeten mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) einen eigenen Verband. Die Gewerkschaftslandschaft in Deutschland kennt also nach wie vor konfessionelle Gewerkschaften. Allerdings ist nur ein kleiner Anteil der Arbeitnehmer in ihnen organisiert, und ihr Einfluss auf das Wirtschaftssystem Deutschlands ist entsprechend begrenzt (Ebbinghaus 2003: 180). Zwei bedeutendere Gewerkschaften, die gegen das Organisationsprinzip der Industriegewerkschaft verstoßen, sind der Deutsche Beamtenbund (DBB) und die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG). Beide Verbände gingen von Beginn an einen anderen Weg als der DGB. Sie beharrten auf der arbeitsrechtlichen Unterscheidung von Angestellten und Arbeitern, während der DGB schon bald nach seiner Gründung die Gleichstellung der beiden

-

³ In solchen Ländern ist es deswegen auch nicht unüblich, dass sich unterschiedliche Berufsgruppen in Einzelbetrieben von verschiedenen Gewerkschaften vertreten lassen. Für Großbritannien hat sich für die Tatsache, dass Betriebsführungen teilweise mit sehr vielen Gewerkschaften über Arbeitsbedingungen verhandeln mussten, auch der Begriff "britische Krankheit" eingebürgert. In den vergangenen Jahren haben sich die industriellen Beziehungen jedoch soweit gewandelt, dass Arbeitgeber heute weitgehend frei bestimmen können, welche Gewerkschaften sie als Verhandlungspartner anerkennen (Wood/Godard 1999).

Berufsgruppen zu einem wichtigen Ziel erhob. Es ist daher auch nicht verwunderlich, dass der DGB mit seinen Einzelgewerkschaften auf der einen Seite und die DAG auf der anderen Seite über lange Zeit ein sehr angespanntes Verhältnis hatten (Hassel 1999: 102). Der Streit wurde erst 2001 mit dem Beitritt der DAG zu Verdi (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) beigelegt. Viele im DBB organisierte Einzelgewerkschaften existieren jedoch nach wie vor als Konkurrenzorganisationen der DGB-Gewerkschaften. Obwohl sie in einzelnen Beschäftigungsbereichen über eine nicht unerhebliche Macht verfügen, fällt ihr gesamtwirtschaftliches Gewicht jedoch gering aus, da er sich auf den öffentlichen Sektor beschränkt.

Ungeachtet der Konkurrenzgewerkschaften verfügen die DGB-Gewerkschaften also über den weitaus größten Einfluss auf die Wirtschaft in Deutschland. Insbesondere ihre tarifpolitisch dominanten Stellungen rechtfertigen es, von einem Gewerkschaftssystem zu sprechen, welches von starken branchenweiten Einheitsgewerkschaften geprägt ist.

1.2 Korporatistische Einbindung

Korporatistisch organisierte Staaten fördern die Einbindung von Interessenverbänden in ordnungspolitische Angelegenheiten. Durch die Beteiligung der Verbände machen sie ihre sozialen Ordnungen für ihre eigenen ordnungspolitischen Interessen nutzbar (Schmitter 1999: 208). Das geschieht vor allem dadurch, dass sie den Verbänden eine vermittelnde Rolle zwischen sich und der Gesellschaft zuweisen. Im Idealfall erhöht sich dadurch die Steuerungsfähigkeit des Staates. So gewinnen Entscheidungen in den Augen der Verbandsmitglieder an Legitimität und werden durchsetzungsfähiger. Im Gegenzug – sozusagen im politischen Tausch – erhalten die beteiligten Verbände gegenseitige und rechtliche Anerkennung. In manchen Fällen werden ihnen darüber hinaus rechtliche Organisationshilfen zugesichert, was ihre Vertretungsarbeit und Mitgliederrekrutierung erleichtert. In Deutschland sind Gewerkschaften etwa in gesellschaftliche Felder eingebunden, die über ihre vertretungs- und tarifpolitischen Kernfunktionen hinausgehen und ihnen einen erweiterten gesellschaftlichen Einfluss versprechen. Im Rahmen der Selbstverwaltung entsenden sie beispielsweise Verdie Vorstände Bundesagentur für Arbeit treter in der Sozialversicherungsträger (Döring/Koch 2003). Außerdem finden sich ihre Vertreter in Arbeitsgerichten, Rundfunkräten und Beiräten von Bundesministerien (Wiesenthal/Clasen 2003: 299). Von besonderer Bedeutung für die Gewerkschaften sind jedoch Organisations- und Vertretungshilfen, die ihnen für ihre tariflichen Aufgaben rechtlich zugesichert werden. So verfügen die großen DGB-Gewerkschaften in vielen Bereichen über rechtlich konstituierte faktische Tarifkartelle (Hassel 1999: 114). Da Gewerkschaften vor allem mit Tarifverträgen für sich werben, stellen diese eine bedeutende Organisationshilfe für sie dar. Andererseits fungieren sie aber auch als positive Anreize für die Befolgung der staatlicherseits vorgegebenen "Spielregeln". Verhalten sich die Verbände nämlich nicht regelkonform, riskieren sie den Verlust ihrer Privilegien.

Die Neubildung der Gewerkschaften als "encompassing organizations" (Olson 1982), die weder dem Richtungsprinzip noch dem Berufsprinzip folgen, förderte den neo-korporatistischen "Klassenkompromiss" der Nachkriegszeit (Streeck 1981a: 8). Die institutionelle Einbindung macht für den Staat nämlich nur dann Sinn, wenn Gewerkschaften einen umfassenden Vertretungsanspruch für prinzipiell alle Arbeitnehmergruppen in ihren Vertretungsbereichen erheben, weil es andernfalls kaum möglich wäre, umfassende Verbindlichkeitsansprüche mit großen Teilen der Bevölkerung sicherzustellen. Korporatistisch verfasste Staaten haben also ein Interesse an einer hohen Organisationsquote der Arbeitnehmer (und der Arbeitgeber). Vom Prinzip der Einheits- und Industriegewerkschaft wird die Realisierung eines umfassenden Vertretungsanspruches gefördert, indem es dafür sorgt, dass Gewerkschaften keine Politiken verfolgen können, die sich an Partikularinteressen spezifischer Gruppen orientieren. Verglichen mit Berufsverbänden werden umfassende Verbände nämlich mit sehr heterogenen Interessenlagen ihrer Mitglieder konfrontiert. DGB-Gewerkschaften konzentrieren sich deswegen vorwiegend auf quantitative Tarifverhandlungen (z.B. über Tarifentgelte) und vermeiden so Interessenkonflikte zwischen verschiedenen Mitgliedergruppen. Die Vertretung von Partikularinteressen wird indessen an die dezentrale (betriebliche) Vertretungsebene delegiert. Wolfgang Streeck (1981b: 157) sieht in der Heterogenität der Mitgliedschaften einen Grund für das moderate Auftreten der Industriegewerkschaften im Vergleich zu berufständischen Verbänden. Gewerkschaften mit umfassenden Mitgliedschaften laufen bei der Durchsetzung von Partikularinteressen nämlich Gefahr, andere Mitgliedergruppen zu benachteiligen. Spannungen und Fragmentierungstendenzen innerhalb der Arbeitnehmerorganisationen wären dann schnell die Folge. Insofern besteht für sie ein starker Anreiz, das wirtschaftliche Gemeinwohl durch die Erhöhung der Produktivität zu fördern und die entstehenden Produktivitätsgewinne anschließend (durch produktivitätsorientierte Tarifpolitik) umzuverteilen (Olson 1982: Implication V).

Neben der Vertretung aller Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Position und Qualifikation wird im Rahmen des korporatistischen Arrangements von Gewerkschaften erwartet, dass sie sich nicht ausschließlich an den Interessen ihrer Mitglieder orientieren, sondern auch dem wirtschaftlichen Gemeinwohl Beachtung schenken. Tarifpolitisch werden Gewerkschaften diesen Erwartungen gerecht, indem sie die Höhe ihrer Forderungen von makroökonomischen Kennzahlen ableiten. Notwendig ist die damit verbundene Mäßigung ihrer Lohnpolitik, weil ,,large, encompassing industrial unions negotiate on behalf of such a large numbers of workers that their actions have direct and predictable macro-economic consequences. This makes it both necessary and possible for them to anticipate, in formulating their strategies, those cumulative effects and side-effects of their behaviour which may contradict their interests or which would, in part or totally, annul the results of their efforts" (Streeck 1981b: 154). Das Organisationsprinzip der DGB-Gewerkschaften schafft folglich einen Anreiz für eine moderate Tarifpolitik. Die Orientierung der Tarifparteien an volkswirtschaftlichen Kennwerten erfüllt noch eine weitere Bedingung korporatischer Systeme an die eingebundenen Verbände. Diese müssen für die anderen gesellschaftlichen Akteure berechenbar sein. Nur so ist eine korporatistische Steuerung möglich. Gewerkschaften mit nachvollziehbaren Tarifforderungen, die sich an gesamtwirtschaftlichen Kennzahlen orientieren, erfüllen diese Bedingung und sind für den Staat und die eingebundenen Verbände verlässliche Partner. Darüber hinaus gibt es eine dritte Bedingung, welche die Steuerungsfähigkeit korporatistischer Systeme beeinflusst. Wie bereits angemerkt, versprechen sich Staaten durch die Einbindung der Verbände eine verbesserte Steuerungsfähigkeit. Eine Grundvoraussetzung dafür ist die Verpflichtungsfähigkeit der Verbände.⁴ So müssen in den Verhandlungsarenen getroffene Entscheidungen auch durchgesetzt werden. Diese Aufgabe wird üblicherweise von den beteiligten Verbänden übernommen. Sie informieren ihre Mitglieder über die Ergebnisse und setzen diese notfalls auch durch. Die Natur von Konsense bringt es jedoch mit sich, dass es aus der Perspektive der Einzelakteure zu suboptimalen Entscheidungen kommt. Die beteiligten Verbände befinden sich

-

⁴ An mangelnder Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften ist in den 70er Jahren ein korporatistisches Arrangement (Social Contract) zwischen der britischen Regierung (Labour) und dem britischen Gewerkschaftsbund (TUC) gescheitert. Damals sollte die Verbindung von hoher Inflation und wirtschaftlicher Stagnation unter anderem mit Lohnzurückhaltung bekämpft werden (Kessler/Bayliss 1998: 27). Das Bündnis scheiterte insbesondere daran, dass sich betriebliche Gewerkschaftsorganisationen und Einzelgewerkschaften ihrem Gewerkschaftsbund nicht verpflichtet fühlten.

dann leicht in Doppelkonflikten wieder und übernehmen klassische Mittlerrollen.

Der Staat erhält durch die Einbindung der Verbände also Zugriff auf deren Legitimationsressourcen und Verpflichtungspotenzial. Entsprechend eingebundene Organisationen werden als "intermediäre Organisationen" bezeichnet, weil sie sich nicht allein auf die Interessenvertretung ihrer Mitglieder konzentrieren können, sondern Verpflichtungs- sowie Vermittlungsaufgaben wahrnehmen müssen (Müller-Jentsch 1982; Streeck 1987). Sie befinden sich also zwischen der Gesellschaft und den Individuen und müssen gesamtgesellschaftlichen Interessen Beachtung schenken. Täten sie das nicht, verlören sie die Legitimation für ihre korporatistische Einbindung und riskierten so den Entzug staatlich zugesicherter Privilegien. Streeck (1981b: 166) sieht in der korporatistischen Einbindung der Gewerkschaften die Ursache für ihre strukturelle Entideologisierung. Ihm zufolge sind sie nicht mehr in der Lage, ausschließlich die Interessen ihrer Mitglieder zu verfolgen. Stattdessen sind sie gezwungen, sich ideologisch von den Wurzeln der Arbeiterbewegung zu entfernen und die Logik des gegebenen Wirtschaftssystems zu akzeptieren. Täten sie das nicht, verlören sie die Anschlussfähigkeit im korporatistischen System. Die Entwicklung des Korporatismus kann insofern als Kraft verstanden werden, die die Befriedung und Einbindung der Gewerkschaften in die Logik des Kapitalismus befördert.

1.3 Institutionalisierung des Klassenkonfliktes

Das deutsche System industrieller Beziehungen zeichnet sich durch seine stark ausgeprägte Verrechtlichung aus. Der Staat bestimmt weitgehend die Spielregeln für die Austragung der industriellen Konflikte. Dabei konstituiert er Arenen, die als Austragungsorte des industriellen Konfliktes fungieren. Als Arenen werden sie deswegen bezeichnet, weil sie als "Orte" der institutionalisierten Problemslösung aber auch als "Kampfplätze" verstanden werden können, "auf [denen] (...) die jeweiligen Akteure nicht nur ihre widerstreitenden Interessen durchzusetzen, sondern auch die prozeduralen Rahmenbedingungen zu verändern trachten. In diesem Sinne ist Arena sowohl ein komplexes Institutionensystem, das festlegt, welche Formen, Interessen und Akteure zugelassen sind, als auch ein abgegrenztes Konfliktfeld, das den Akteuren für die Lösung spezifizierter Probleme Handlungsmöglichkeiten – mit definierten Grenzen – einräumt" (Müller-Jentsch 2003: 253). Arenen sind insofern Verhandlungssysteme, in denen unterschiedliche Aspekte des industriellen Konfliktes behandelt werden (Schmidt/Trinczek 1991; Müller-Jentsch 1995). Die jeweiligen Arenen zeichnen sich neben der spe-

zifischen Regulierung des Konfliktes und den zu behandelnden Sachverhalten aber auch dadurch aus, dass sie unterschiedliche Akteurskonstellationen vorsehen. Die Arbeit in den jeweiligen Verhandlungssystemen wird so voneinander entkoppelt und ein Überschlagen von Konflikten zwischen ihnen verhindert. Da der traditionell emotionalisierte Lohnkonflikt in überbetrieblichen Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden verhandelt wird, findet er keinen direkten Eingang in die Betriebe. Dieses Prinzip sichert ein hohes Maß an betrieblichem Frieden, was wiederum größere Freiheitsgrade für betriebliche Innovationen zwischen Betriebsräten und Betriebsführungen ermöglicht. Diese können in die "Produktivitätsoffensive" gehen, um trotz hoher Tarifabschlüsse wettbewerbsfähig zu bleiben. Weiterhin stellt die von der Tarifautonomie rechtlich geschaffene Segmentierung des industriellen Konfliktes für die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften einen Anreiz dar, die Tarifverhandlungen durch gut ausgebildetes und erfahrenes Personal professionalisieren. Ein hohes Maß an Rationalität innerhalb des Tarifverhandlungssystems wird so gewährleistet.

Die im Folgenden näher zu behandelnde Arenen sind die Tarifautonomie und die Betriebsverfassung.⁵ Sie sind die wichtigsten Institutionen der industriellen Beziehungen in Deutschland und haben einen großen Einfluss auf die gewerkschaftliche Vertretung. Ergänzend muss jedoch angemerkt werden, dass sie nicht die einzigen Institutionen sind, über die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertreauf die Arbeitsbedingungen nehmen können. Neben der ter Einfluss Mitbestimmung, die durch Betriebsverfassungsgesetz betrieblichen das (BetrVG) geregelt ist, besteht die durch das Mitbestimmungsgesetz (MitbG) geregelte Unternehmensmitbestimmung. Ferner steht jedem Arbeitnehmer ein individuell einklagbarer gesetzlicher Schutz zu. Weil die Betriebsverfassung und die Tarifautonomie jedoch von besonderer Bedeutung für die gewerkschaftliche Vertretung sind und die Beziehung zwischen den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern maßgeblich beeinflusst, befassen sich die folgenden Ausführungen mit den beiden zuerst genannten Institutionen.

⁵ Die Ausführungen beschränken sich auf die Privatwirtschaft. Für den öffentlichen Dienst ist nicht das BetrVG, sondern das Personalverfassungsgesetz (PersVG) maßgeblich. Der Betriebsrat als Akteur des BetrVG ist im öffentlichen Dienst deswegen nicht zu finden. Stattdessen vertreten Personalräte die Belange der Bediensteten.

1.3.1 Tarifautonomie

Im "dualen System" (Schmidt et al. 1991) der Arbeitnehmervertretung nimmt die Tarifautonomie einen großen Stellenwert ein. Im Unterschied zur Betriebsverfassung findet sie weitgehend unter Ausschluss der betrieblichen Akteure statt. So werden Tarifverträge in der Regel zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt, wobei in Einzelfällen auch einzelne Konzerne Verhandlungspartner der Gewerkschaften sein können. Die Verhandlungsgegenstände sind für Firmen- bzw. Branchentarifverträge prinzipiell gleich. In ihnen werden grundlegende Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten und die Höhe der Entgelte festgelegt.⁶

Ihre rechtliche Grundlage findet die Tarifautonomie in Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) (Blanke 2003). In ihm ist die Koalitionsfreiheit festgeschrieben, die "das Recht, zur Wahrung und zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, (...) für jedermann und für alle Berufe gewährleistet." Koalitionsfreiheit bedeutet jedoch nicht, dass der Gesetzgeber gänzlich auf Regulierung verzichtet. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) beschränkt sich jedoch auf die Regulierung der Verfahrens- und Vorgehensweisen und stellt die inhaltliche Gestaltungsfreiheit der Tarifparteien nicht infrage. Insofern "stellt die Tarifautonomie ein Regelungssystem dar, das den Tarifvertragsparteien in einem staatlicherseits gewährten Freiraum die autonome Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und ihrer eigenen Beziehungen mit prinzipiell offenem Ausgang überlässt" (Müller-Jentsch 1997: 203). Zu den wichtigsten Regelungsgegenständen des TVG gehört die Definition der Tarifbindung. § 3 des TVG legt fest, dass die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und Arbeitgeber, die selbst Tarifparteien sind, der Tarifbindung unterliegen. Für die tariflich zuständigen⁷ Gewerkschaften bedeutet das, dass nur ihre Mitglieder An-

_

⁶ Bei Branchen- bzw. Firmentarifverträgen ist zwischen Entgelttarifverträgen und Rahmentarifverträgen zu unterscheiden. Während Entgelttarifverträge insbesondere Entgelterhöhungen festlegen, regeln Rahmentarifverträge beispielsweise Gehaltsgruppen, Eingruppierungsgrundsätze und Regelungen zur Leistungsentlohnung. Zudem existieren Manteltarifverträge, die sehr allgemeine Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche regeln (Kädtler 2003). Die Laufzeiten der Verträge sind meist unterschiedlich. Entgelttarifverträge werden üblicherweise alljährlich ausgehandelt, während Manteltarifverträge aufgrund ihrer sehr allgemeinen Regelungsmaterie mehrjährige Vertragslaufzeiten haben.

⁷ Es wird zwischen der Tarifzuständigkeit und der Tariffähigkeit von Gewerkschaften unterschieden. Die Tarifzuständigkeit wird ausschließlich durch die Satzungen der Gewerkschaften festgelegt. In ihnen ist definiert, für welche Wirtschaftsbereiche die Gewerkschaften zuständig sind. Mögliche Überschneidungen der Zuständigkeitsbereiche verschiedener Gewerkschaften wer-

spruch auf die ausgehandelten Konditionen haben. Um keinen zusätzlichen Anreiz für den Beitritt zur Gewerkschaft zu schaffen, gewähren die Arbeitgeber in der Regel jedoch allen Arbeitnehmern die vereinbarten Tarifkonditionen. Die Tarifbindung der Arbeitgeber ist für das Tarifsystem von besonderer Bedeutung (Schroeder/Ruppert 1996; Schroeder/Silvia 2003). So liegt der Organisationsgrad der Arbeitgeber traditionell erheblich über jenem der Arbeitnehmer (Haipeter/Schilling 2006). Vor allem große Unternehmen mit vielen Beschäftigten neigen zur Verbandsmitgliedschaft und fallen deswegen unter die Tarifbindung. Die Tarifabdeckung kann deshalb trotz des vergleichsweise geringen Organisationsgrades der Arbeitnehmer auf einem recht hohen Niveau liegen. Gewerkschaften haben daher ein Interesse an starken Arbeitgeberverbänden mit hohen Organisationsgraden und ausgeprägten vertikalen Verpflichtungsfähigkeiten.

Die Beziehung zwischen der Tarifautonomie und der Betriebsverfassung ist rechtlich eindeutig. Das TVG steht hierarchisch über dem BetrVG. Sachverhalte, die bereits im Rahmen der Tarifautonomie verhandelt worden sind, können deswegen nicht mehr zum Gegenstand von betrieblichen Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Betriebsführung gemacht werden. Ein betriebliches Unterbieten der ausgehandelten Konditionen ist somit ausgeschlossen. Für Abweichungen nach oben gilt hingegen das Günstigkeitsprinzip (TVG § 4 Abs. 3), wonach Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer jederzeit besser stellen dürfen als von den Tarifparteien vereinbart.

Empirisch zeichnet sich das deutsche Tarifsystem durch einen im internationalen Vergleich hohen Zentralisierungsgrad aus (Traxler/Behrens 2003). Im Jahr 2003 wurden 59% aller sozialpflichtigen Arbeitsverhältnisse durch Branchentarifverträge reguliert (Ellguth/Kohaut 2004). Ost- und Westdeutschland unterschieden sind jedoch erheblich voneinander. So lag die Zahl in Ostdeutschland bei 43%, während der Westen Deutschlands eine Tarifabdeckung von 62% aufwies. Bei der Einschätzung der Relevanz der Tarifautonomie müssen aber auch solche Arbeitsverhältnisse berücksichtigt werden, die durch Firmentarifverträge reguliert werden. Während in den neuen Bundesländern 11% der Arbeitnehmer von dieser

den durch Schiedsverfahren des DGB zwangsgeschlichtet. Ungeachtet der Zuständigkeitsbereiche werden nur solche Arbeitnehmerorganisationen vom TVG als Gewerkschaften und damit als Tarifparteien anerkannt, die als tariffähig eingestuft werden. Als tariffähig gelten Gewerkschaften, wenn sie über eine gewisse Macht verfügen, die es ihnen ermöglicht Tarifverträge zu erzwingen und ihre Mitglieder effektiv zu vertreten (Hassel 1999: 114). Da die Definition üblicherweise (nur) auf DGB-Einzelgewerkschaften zutrifft, räumt die Rechtspraxis ihnen ein faktisches Tarifkartell ein.

Form der Tarifverträge profitierten, traf das im älteren Teil der Republik für 8% der Arbeitnehmer zu. Dadurch steigt die Tarifabdeckung auf etwa 70% aller Arbeitsverhältnisse. Ferner sind etwa 50% der nicht tarifgebundenen Arbeitsverträge an tariflichen Standards (Entgelte) orientiert (vgl. IAB-Betriebspanel). Unter Berücksichtigung dieses Orientierungseffektes erhöht sich der Anteil der tariflich regulierten sozialpflichtigen Arbeitsverhältnisse für das Jahr 2003 auf etwa 85%. Ungeachtet einer seit Jahren anhaltenden Erosion⁸ des Tarifsystems (Artus 2001; Kohaut/Schnabel 2003) ist das Niveau der Regulierungsdichte also noch immer sehr hoch. Der Tarifautonomie kommt deshalb nach wie vor eine erhebliche Relevanz für die Arbeitsbedingungen in Deutschland zu. Einige Beobachter vermeiden deshalb auch den Begriff der Erosion und sprechen stattdessen von einem "Verlust der Eindeutigkeit" des deutschen Systems (Schmierl 2003).

Das hierarchische Verhältnis von Tarifautonomie und Betriebsverfassung und das empirische Gewicht der Tarifautonomie haben zur Folge, dass der marktwirtschaftliche Wettbewerb über die Lohnkonkurrenz weitgehend ausgeschlossen wird und die Löhne dem Marktdruck entzogen werden. Stattdessen verlagert sich der Wettbewerb auf Merkmale wie Qualität und Produktivität. Die Tarifparteien trugen der Entwicklung durch die Sicherung hoher beruflicher Ausbildungsniveaus⁹ Rechnung, während die betrieblichen Akteure Qualitätsund Produktivitätsbündnisse eingingen, um die im internationalen Vergleich hohen Lohnkosten auszugleichen. Eine wichtige Rolle nimmt dabei die Verschiebung des Lohnkonfliktes auf die überbetriebliche Ebene ein. Sie sichert den betrieblichen Frieden und fördert die Kooperationsbereitschaft der betrieblichen Akteure. Betriebliche Innovationen und nicht selten die aktive Beteiligung von Facharbeitern an der Steigerung der betrieblichen Produktivität sind das Ergebnis. Insgesamt war es so über Jahrzehnte möglich, die Wettbewerbsfähigkeit

_

⁸ Es wird zwischen einer internen und einer externen Erosion unterschieden. Während sich die externe Erosion auf eine abnehmende Tarifabdeckung bezieht, beschreibt die interne Erosion die Zunahme von Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen. Diese erlauben unter bestimmten Bedingungen die betriebliche Abweichung von tariflichen Standards. Ob die Bedingungen für die Abweichung von tariflichen Konditionen erfüllt sind, wird von den Gewerkschaften als Tarifpartei geprüft. Die Aufnahme von Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen hat insbesondere in den 90er Jahren deutlich zugenommen.

⁹ Insbesondere ihr Einfluss auf die Gestaltung der dualen Berufsausbildung ermöglicht ihnen die Umsetzung einer Ausbildungspolitik, die ihre produktivitäts- und qualitätsorientierte Tarifpolitik ergänzt.

trotz eines international kaum konkurrenzfähigen Lohnniveaus zu erhalten (Streeck 1997).

1.3.2 Betriebliche Arbeitnehmervertretung

Die betriebliche Arbeitnehmervertretung wird insbesondere durch zwei Institutigewährleistet. Der Betriebsrat ist die rechtlich gewollte onen Arbeitnehmervertretung. Er ist von den Gewerkschaften unabhängig und vertritt die Belange aller Arbeitnehmer. Gewerkschaftliche Vertrauensleute vertreten dagegen ausschließlich die Mitglieder ihrer Gewerkschaften. Im Folgenden wird zunächst der Betriebsrat behandelt, um anschließend auf die gewerkschaftlichen Vertrauensleute einzugehen. Weitere Formen der Arbeitnehmervertretung, wie z.B. im Rahmen des "partizipativen Managements" (Kocyba/Vormbusch 2000; Dörre 2002), werden nicht behandelt, weil sie für die gewerkschaftliche Organisation von untergeordneter Bedeutung sind.

Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer ist durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Es sieht vor, dass in Betrieben mit mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern Betriebsräte gewählt werden (BetrVG §1). 10 Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben. Von besonderer Bedeutung ist, dass das BetrVG nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern unterscheidet. Somit sind alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Mitgliedsstatus wahlberechtigt, und es werden auch alle Arbeitnehmer vom Betriebsrat vertreten. Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsführung unterscheidet sich ebenfalls von der traditionellen gewerkschaftlichen Vertretung. Sie werden vom BetrVG zur "vertrauensvollen" Zusammenarbeit zum "Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes" verpflichtet (§ 2, Abs. 1). Betriebsräte haben also die wirtschaftlichen Belange ihrer Betriebe zu berücksichtigen, was eine rein konfliktäre Interessenvertretung ausschließt. Stattdessen wird ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Betriebsrat und Betriebsführung gefördert. Der Begriff "Sozialpartnerschaft" zielt dabei auf die Erkenntnis beider Seiten ab, dass sie ihre Ziele nur mit wettbewerbsfähigen Unternehmen erreichen können. Die traditionelle gewerkschaftliche Interpretation des industriellen Konfliktes als Resultat unversöhnlich

_

¹⁰ In der betrieblichen Realität werden die rechtlichen Ansprüche der Belegschaften auf eigene Betriebsräte oft nicht geltend gemacht. Ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe in Deutschland verfügt tatsächlich über Arbeitnehmervertretungen im Sinne des BetrVG (Ellguth 2003).

gegenüberstehender Interessenlagen von Arbeit und Kapital wird also zugunsten einer Perspektive aufgegeben, die von Interessenüberschneidungen ausgeht, ohne strukturell gegebene Differenzen zu leugnen. Sozialpartnerschaft meint deswegen auch nicht die Abwesenheit von Konflikt. Der Begriff bezeichnet vielmehr ein Spannungsverhältnis, welches durch die Anerkennung gemeinsamer Interessen und mit der Hilfe des Staates Institutionen hervorgebracht hat, die den Konflikt nicht nur entschärfen, sondern ihn auf produktive Weise zu nutzen wissen. Betriebsräte sind demzufolge intermediäre Institutionen, die zwischen Management und Belegschaft vermitteln.

Zahlreiche Beteiligungsrechte räumen dem Betriebsrat zwar betriebliche Macht ein, jedoch fällt diese je nach Gegenstand unterschiedlich stark aus. Generell kann gesagt werden, dass die Beteiligungsrechte umso größer sind, je weiter sie von den strategischen bzw. unternehmerischen Entscheidungen der Betriebe entfernt liegen. So hat er zwar erzwingbare Mitbestimmungsrechte in sozialen (§§ 87, 91) und vielen personellen Angelegenheiten (§§ 94, 95, 98). In den meisten wirtschaftlichen Angelegenheiten, wie beispielsweise der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und -abläufen sowie der Planung von Arbeitsplätzen (§ 90), werden ihm jedoch nur "Unterrichtungs- und Beratungsrechte" eingeräumt. Die betriebliche Herrschaft wird durch die Beteiligungsrechte also nicht infrage gestellt.¹² Im Tausch mit den zugesicherten betrieblichen Rechten wird dem Betriebsrat deutliche Grenzen für die Austragung von Konflikten mit dem Management gesetzt. So unterliegt er der absoluten Friedenspflicht (§ 74, Abs. 2) und darf nicht zu Streiks aufrufen. Zudem ist ihm parteienpolitisches Engagement untersagt (ebd.). Sein Amt ist damit auf eine im engen Sinne betriebliche Tätigkeit festgelegt, die eine Vermischung von außerbetrieblichen und betrieblichen Interessen ausschließt. Betriebsrat stellt also eine rechtlich institutionalisierte Der Interessenvertretung der Arbeitnehmer dar und ist zugleich zur Zusammenarbeit

¹¹ Einige Forscher bevorzugen den Begriff der "Konfliktpartnerschaft", um das vielschichtige Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit herauszustellen (Müller-Jentsch 1999; Schmidt/Trinczek 1999).

¹² Die rechtlich eingegrenzten Handlungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten sollten jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass erfahrene Betriebsräte insbesondere über die geschickte Ausnutzung ihres Handlungsraumes eine erhebliche faktische Macht in den Betrieben entfalten können. Die tatsächliche Beziehung zwischen ihnen und den Betriebsführungen muss deshalb auch nicht so aussehen, wie vom Gesetzgeber beabsichtigt. Hermann Kotthoffs (1994) Typologie von Strukturtypen der betrieblichen Interessenvertretung verdeutlicht die Heterogenität der tatsächlichen betrieblichen Beziehungen.

mit dem Management zum Wohle des Betriebes verpflichtet. Erleichtert wird ihm diese intermediäre Funktion, indem er jenseits der Betriebsratswahlen keiner Rechenschaftspflicht gegenüber den Arbeitnehmern unterliegt.

Die Beziehung der Gewerkschaften zum BetrVG ist nicht unproblematisch. Gegen dessen Verabschiedung 1952 leisteten sie erheblichen Widerstand und bemängelten, dass sie keine institutionalisierten Zugänge zu den Betrieben erhielten und stattdessen gewerkschaftlich unabhängige Betriebsräte die betrieblichen Vertretungsaufgaben übernehmen sollten. Die Befürchtungen waren auf den ersten Blick gerechtfertigt. Tatsächlich wurden die Gewerkschaften vom BetrVG weitgehend aus den Betrieben gehalten. Erst seine Novellierung 20 Jahre später erleichterte ihnen den Zugang zu den Betrieben. 13 So ist seit dem die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften vom BetrVG (§ 2 Abs. 2) vorgesehen. Eine Reihe weiterer Änderungen gaben den Gewerkschaften Mitwirkungsrechte bei der Ansetzung und Durchführung von Betriebsratswahlen (§§ 16, 17, 18). Darüber hinaus haben sie seitdem das Recht, an Betriebsversammlungen teilzunehmen, sofern dies von mindestens 25% der Betriebsratsmitglieder gefordert wird (§ 31). Die Regelungen verschafft ihnen jedoch keinen unmittelbaren Kontakt mit ihren Mitgliedern. So bekommen sie nur dann Zugang zu den Betrieben, wenn es von den Betriebsratsmitgliedern gewünscht wird. Das BetrVG stellt ihnen also kein Vertretungsinstrument zu Verfügung, welches ihnen einen direkten Kontakt mit ihren Mitgliedern in den Betrieben sichert. Aus diesem Grund sind sie auf die Kooperation mit den Betriebsräten angewiesen. Diese übernehmen trotz ihrer rechtlich festgelegten Unabhängigkeit von den Gewerkschaften wichtige Aufgaben für die Arbeitnehmerorganisationen. Beispielsweise obliegt Ihnen die Überwachung der Einhaltung und Umsetzung von Tarifverträgen. Ein üblicherweise hoher Organisationsgrad unter den Betriebsräten (Niedenhoff 2003: 19) sorgt zudem für eine faktisch enge Beziehung mit den Gewerkschaften. Der Hauptgrund für den hohen Organisationsgrad ist vor allem darin zu sehen, dass sie auf Leistungen der Gewerkschaften angewiesen sind. So werden ihnen umfangreiche Beratungsleistungen und Schulungen von den Gewerkschaften angeboten. Weil Betriebsräte in den seltensten Fällen über einschlägige Qualifikationen für ihre Vertretungsarbeit verfügen, sondern von den Beschäftigten gewählte Laienrepräsentanten sind, haben die Angebote für sie eine erhebliche

_

¹³ Das BetrVG wurde 2001 erneut novelliert (Däubler 2001). Die Auswirkungen auf die Beziehung zwischen den Gewerkschaften und dem Betriebsrat sind jedoch nicht von ähnlicher Bedeutung wie die Novellierung 1972. Aus diesem Grund sei an dieser Stelle lediglich auf Literatur verwiesen, die sich mit ihren Effekten auseinandersetzt: (Behrens 2003; Wassermann/Rudolph 2005).

Bedeutung. Im Gegenzug übernehmen Betriebsräte neben der Überwachung der Einhaltung von tariflichen Vereinbarungen wichtige Rekrutierungsfunktionen für die Gewerkschaften (Hassel 1999: 140; PSEPHOS 2003; Behrens 2005). Insbesondere durch ihren Status als Betriebsangehörige genießen sie eine große Freizügigkeit für ihre Vertretungsarbeit und haben Zugang zu allen Arbeitnehmern. Außerdem stehen ihnen erhebliche Ressourcen für ihre Arbeit zur Verfügung. So ist vom BetrVG vorgesehen, dass bereits in mittelgroßen Betrieben ab 200 Arbeitnehmern Betriebsratsmitglieder für ihre Tätigkeit von ihren betrieblichen Funktionen freigestellt werden (§ 38). Ferner haben sie durch ihre Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten (BetrVG §§ 92 bis 95) eine nicht unerhebliche Macht in den Betrieben. Nutzen sie diese geschickt, kann sich daraus ein effektiver Rekrutierungsmechanismus für die Gewerkschaften entwickeln. Verschiedene Autoren sprechen Betriebsräten deshalb das Potenzial für die Durchsetzung faktischer "closed shops"¹⁴ zu (Streeck 1981b; Hohn 1988; Schmidt et al. 1991; Keller 1999: 99). So kann es zu informellen Übereinkünften zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten kommen, die ihnen im Rahmen von innerbetrieblichen Arbeitsmärkten die Beeinflussung von betrieblichen Einstel-Beförderungspolitiken organisierten lungszugunsten der Betriebsangehörigen erlauben.

Insofern ist es verständlich, dass die Gewerkschaften ihre Beziehungspolitik mit den Betriebsräten schnell an die neuen Bedingungen angepasst haben. Heute legen sie ein besonderes Augenmerk auf den Kontakt mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretern. Aufgrund der rechtlich institutionalisierten Distanz zwischen ihnen und ihrer faktischen Angewiesenheit aufeinander wird ihre Beziehung auch als "widersprüchliche Einheit" (Streeck 1979: 217) beschrieben. So erfüllen die Betriebsräte eine eminent wichtige Rekrutierungsfunktion für die Gewerkschaften und bekommen im Gegenzug Beratungs- und Schulungsleistungen, auf die sie wiederum nur schwer verzichten können.

-

¹⁴ Closed shops sind Arrangements zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, die vorsehen, dass die Arbeitnehmer von gewerkschaftlich vertretenen Betriebsbereichen der zuständigen Gewerkschaft angehören. Dabei ist zwischen post-entry closed shops und pre-entry closed shops zu unterscheiden. Während in ersteren Arbeitnehmer der Gewerkschaft beitreten müssen, wenn sie einen entsprechend organisierten Arbeitsplatz einnehmen, können Arbeitnehmer in pre-entry closed shops nur dann von Arbeitgebern eingestellt werden, wenn sie bereits Mitglied der Gewerkschaft sind. Die Praxis des pre-entry closed shops sichert Gewerkschaften damit eine erhebliche Macht über die Einstellungspraxis des Unternehmens (McCarthy 1964). In den meisten Staaten sind closed shops nicht mehr zulässig.

In vielen Betrieben gibt es neben Betriebsräten gewerkschaftliche Vertrauensleute, deren Existenz nicht gesetzlich vorgesehen ist. Sie können deswegen auch auf keinerlei rechtlich zugesicherte Organisationshilfen zurückgreifen. Andererseits werden sie ausschließlich von Gewerkschaftsmitgliedern gewählt und sind nur ihnen und ihren Gewerkschaften verpflichtet. Ihnen ist es deshalb möglich, reine Gewerkschaftspolitik zu betreiben, ohne auf das Wohl ihrer Betriebe Rücksicht nehmen zu müssen. Gegründet wurden Vertrauenskörper (Gremium bestehend aus Vertrauensleuten) von den DGB-Gewerkschaften als Reaktion auf das BetrVG (Koopmann 1981: 34). Die Gewerkschaften befürchteten damals, dass das BetrVG mit den Betriebsräten ein von ihnen unabhängiges Vertretungsorgan mit negativen Folgen für ihre betriebliche Verankerung institutionalisieren würde. Um ihre Position in den Betrieben zu sichern, installierten die Gewerkschaften nach der Verabschiedung des BetrVG 1952 verstärkt Vertrauenskörper als Parallelinstitutionen zu den Betriebsräten.

Unter den deutschen Gewerkschaften verfügt die IG Metall (IGM) über das am besten entwickelte System von Vertrauenskörpern (Koopmann 1981: 29). Für das Jahr 2000 gibt sie 120.074 Vertrauensleute an, die in 3.054 vorwiegend mittelgroßen und großen Betrieben aktiv sind (IG Metall 2001). Etwa die Hälfte von ihnen fungiert ebenfalls als Betriebsrat. Andererseits gehört es aber auch zum guten Ton eines organisierten Betriebsratsmitgliedes, dem gewerkschaftlichen Vertrauenskörper anzugehören. Das untermauert zwar die enge Verbindung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft, weil sich Betriebsräte wegen ihrer zusätzlichen gewerkschaftlichen Funktion jedoch kaum stärker für die Arbeitnehmer engagieren, relativiert der große Anteil an Aktivisten mit Doppelfunktionen jedoch auch ihre Bedeutung.

Die Hauptaufgabe der Vertrauensleute ist die mitgliedernahe Repräsentation der IGM, um einer Entkopplung der Mitglieder von ihrer Gewerkschaft entgegenzuwirken. Darüber hinaus sollen sie die Mitglieder über gewerkschaftliche Angelegenheiten informieren, betriebliche Diskussionen anregen und sich an der Rekrutierung neuer Mitglieder beteiligen. Eine weitere Funktion trägt der institutionellen Distanz zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft Rechnung. So sollen sie die Betriebsräte bei ihrer Arbeit unterstützen, um sie an die Gewerkschaft zu binden (IG Metall 2005). Darüber hinaus besetzen Vertrauensleute noch eine weitere gewichtige Position für die informelle Anbindung der Betriebsräte an die Gewerkschaften. Die Effektivität dieser Strategie wird durch die Karrierechan-

cen von Vertrauensleuten belegt.¹⁵ So ist es in gut organisierten, größeren Betrieben üblich, über das Amt des Vertrauensmannes einen Betriebsratsposten zu bekommen. Gefördert wird dieser Weg durch Gewerkschaftslisten für die Betriebsratswahlen. Die Zuweisung eines Listenplatzes kann nämlich als Honorierung des bisherigen ehrenamtlichen Engagements verstanden werden und geht nicht selten mit einem sicheren Mandat einher. Diese Praxis verschafft starken Einzelgewerkschaften einen erheblichen Einfluss auf die Besetzung der Betriebsratsposten. Weil die Betriebsratsmitglieder so "auf Linie" gehalten werden können, ist die Verknüpfung von Wahlchancen und gewerkschaftlichen Ehrenämtern ein starker Hebel für die Disziplinierung der Betriebsratsmitglieder.

Die Relevanz der Vertrauensleute für die gewerkschaftliche Organisation kann nicht eindeutig beurteilt werden. Da sie für ihre gewerkschaftlichen Funktionen nicht freigestellt werden, verfügen sie für ihre Vertretungsaufgaben über geringere Zeitressourcen als Betriebsratsmitglieder. Zudem genießen sie keine ähnlichen Privilegien wie Betriebsräte. Als Parallelorganisationen (verstanden als konkurrierende Institution) dürften sie deshalb keine große Rolle spielen. Ihr begrenzter betrieblicher Einfluss spiegelt sich auch in ihrem Aufgabenzuschnitt wider. Insbesondere ihre Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, die nicht auf gleicher Augenhöhe stattfindet, sondern eher als Zuarbeit verstanden werden kann, offenbart die Diskrepanz zwischen dem ursprünglichen Anspruch, der mit der Schaffung von Vertrauenskörpern verbunden war, und der gegenwärtigen Realität (Prott 2006: 40). Vertrauensleute bestehen insofern fort, ohne konkrete und vor allem eigenständige Aufgaben zu erfüllen. Gleichwohl sollte ihre Bedeutung für die gewerkschaftliche Organisation nicht unterschätzt werden. Durch ihre Nähe zu den Mitgliedern personifizieren sie ihre Gewerkschaften in den Betrieben. Ferner haben Sie die Möglichkeit, gewerkschaftliche Themen in die betriebliche Diskussion zu bringen und die Bedürfnisse der Mitglieder in die gewerkschaftliche Organisation zu spielen. Besonders in Tarifrunden ist dies für die Gewerkschaften von eminenter Bedeutung, da sie ihr betriebliches Mobilisierungspotenzial anders kaum einschätzen können.

Vertrauensleute leisten also wichtige Beiträge für die betriebliche Mitgliederpflege und für betriebsferne gewerkschaftliche Gremien. Darüber hinaus haben sie über ihren Einfluss auf die Besetzung von gewerkschaftlichen Wahllisten

¹⁵ In den Betriebsratswahlen 2002 wurden 61% der Betriebsmitglieder in ihrem Ämtern bestätigt. Bei den Betriebsratsvorsitzenden fällt die Quote mit 70% sogar noch höher aus (Niedenhoff 2003: 13).

aber auch durch den institutionalisierten Kontakt mit den Betriebsräten Einfluss auf die Betriebsratsarbeit in den Betrieben und tragen insofern dazu bei, dass Betriebsräte ihr Rekrutierungspotenzial für ihre Gewerkschaften nutzen.

1.4 Gewerkschaften und ihre Mitglieder

Das duale System der Interessenvertretung wirkt sich tief greifend auf das Verhältnis der Gewerkschaften zu ihren Mitgliedern aus. Im Folgenden wird insbesondere auf die Entideologisierung der Gewerkschaften und ihrer Abkehr vom "shop floor unionism" als Folge ihrer institutionellen Einbindung eingegangen. Es geht also um die Klärung der Bedeutung institutioneller Bedingungen auf die Binnenverhältnisse der Gewerkschaften. Einen besonderen Erkenntniswert hat diese Perspektive, weil sie Problemlagen verdeutlicht, die nicht im unmittelbaren Gestaltungsbereich der Gewerkschaften liegen, ihre Organisation jedoch grundlegend beeinflussen.

Die korporatistische Einbindung ist für die Gewerkschaften mit Chancen und Gefahren verbunden. Einerseits verschafft ihnen der Staat Organisationshilfen und institutionelle Bedingungen, mit denen sie ihre Vertretungseffektivität erhöhen können. Andererseits verlangt der Staat aber auch Gegenleistungen. Diese bestehen insbesondere in der Abkehr von einer ausschließlich an den Mitgliederinteressen orientierten Vertretungspolitik hin zu einer Beachtung des gesamtgesellschaftlichen Gemeinwohls und der Übernahme intermediärer Aufgaben. In der Folge rücken Gewerkschaften zu einem bestimmten Grad von ihren Mitgliedern ab; täten sie das nicht, wären sie nicht in der Lage, eine gesamtgesellschaftliche Perspektive einzunehmen und ihre Mitglieder auf ausgehandelte Ergebnisse zu verpflichten. Gewerkschaften verlieren in der Folge ihr radikales Potenzial, welches sich traditionell durch einen gewissen gesellschaftlichen Gegenentwurf auszeichnet. Stattdessen sind sie gezwungen, die Logik und Legitimität des Wirtschaftssystems anzuerkennen, um die Anschlussfähigkeit mit ihren Verhandlungspartnern zu sichern. Um bei ihren Mitgliedern glaubwürdig zu bleiben, müssen Gewerkschaften ihre Rolle in der Gesellschaft in der Binnenkommunikation beachten. Es ist ihnen deswegen nur noch eingeschränkt möglich, auf ideologische Kommunikationsinhalte zurückzugreifen. Da die ideologische Hauptströmung der Arbeiterbewegung traditionell der marxistischen Tradition entstammt, würden sie sich nämlich der Gefahr aussetzen, in den Augen ihrer Mitglieder als widersprüchlich zu erscheinen. Zudem würden sie das Enttäuschungspotenzial erhöhen, welches sich daraus ergibt, dass militante Vertretungsstrategien innerhalb korporatistischer Systeme nicht umsetzbar sind.

Ihre intermediäre Rolle verlangt schließlich nach einer Vermittlung zwischen objektiven Systemzwängen und traditionellen Zielen der Arbeiterbewegung. Die Gefahr, in ihrer vermittelnden Position aufgerieben zu werden, kann deswegen als Preis für die gewonnenen Privilegien verstanden werden. Als organisatorische Konsequenz verlieren Gewerkschaften also die Möglichkeit, durch ideologische Agitation die Loyalität ihrer Mitglieder normativ anzureichern. Wolfgang Streeck bezeichnet diesen Nebeneffekt der korporatistischen Einbindung als strukturelle Entideologisierung (Streeck 1981b: 166), an dessen Ende die Befriedung der Gewerkschaften und ihr erzwungener Verzicht auf eine aktive normative Aufladung ihrer Mitgliedschaftsbindungen steht. Stattdessen richten sie ihre Mitgliederbindung an ökonomischen Zielen aus. Mitgliedschaft erscheint dann als vertragliche Beziehung, in der mit Mitgliedschaftsbeiträgen Ansprüche auf instrumentelle Leistungen erworben werden.

Die Durchsetzung zentraler Lohnfindungsinstitutionen ging mit organisatorischen Anpassungsentwicklungen der Gewerkschaften einher. Für sie bot das funktionierende und effektive Tarifvertragssystem einen Anreiz für die Zentralisierung und Bürokratisierung ihrer Organisationen. Gingen Gewerkschaften traditionell aus der Arbeiterbewegung hervor, die ursprünglich über wenig positive Rechte verfügte und insofern auf starke und kampffähige betriebliche Verbände angewiesen waren, sind moderne Gewerkschaften auf die Professionalisierung ihrer Funktionärsapparate und einer gewissen Bürokratisierung ihrer Strukturen angewiesen. Nur so ist es ihnen möglich, erhebliche Ressourcen für den Einsatz in zentralen Verhandlungssystemen zu akkumulieren. Sie maximieren dadurch die Erfolgswahrscheinlichkeit für ihre Mitgliedervertretung innerhalb des zentralisierten Systems. Für Gewerkschaften stellt diese Entwicklung jedoch ein Dilemma dar. Die Bürokratisierung und Professionalisierung ihrer Organisationsstrukturen schafft zwar Vorteile bei der Organisation materieller Ressourcen, für ihre Aufgaben bleiben sie jedoch auf normative Ressourcen in den Betrieben angewiesen (Offe/Wiesenthal 1980). Diese hängen jedoch von der normativen Bindung der Mitglieder ab - ist sie nicht gegeben, werden sich kaum Mitglieder finden, die Streiks organisieren bzw. an ihnen teilnehmen. In der Folge wären die Gewerkschaften nicht mehr in der Lage, gute Tarifabschlüsse für ihre Mitglieder auszuhandeln, was wiederum ihre Legitimität in den Augen ihrer Mitglieder schwächen dürfte.

Der strukturell bedingten Entideologisierung müssen Gewerkschaften etwas entgegensetzten, um ihre Legitimität und Kampfkraft zu stabilisieren. An die Stelle von Ideologien, die Gewerkschaftsmitglieder (ungeachtet ihrer Heterogenität) als lohnabhängige Schicksalsgemeinschaft auf einer gemeinsamen sozialen Stufe mit prinzipiell gleichen Gefährdungspotenzialen konstruieren und so mechanische Solidarität erzeugen, müssen Verständigungsprozesse treten, die auf rationaler und zwischenmenschlicher Ebene die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation kommunizieren, ohne auf radikale ideologische Deutungen zurückzugreifen. Augenscheinlich ist die erhöhte Komplexität entsprechender Kommunikationsprozesse. Solche voraussetzungsvollen Kommunikationsprozesse sind im zentralen Modus kaum möglich. Sie müssen daher dezentral erfolgen und das einzelne Mitglied ins Zentrum rücken. Örtlich sollte die Kommunikation möglichst nah am Produktionsprozess stattfinden, um die Mitglieder in ihrer Arbeitswelt zu erreichen, aber auch um persönliche Verbindlichkeiten zwischen der Organisation und ihren Mitgliedern zu schaffen (Kap. 2.4.7). Das Vertretungssystem in Deutschland sieht hingegen keine direkten Beziehungen zwischen Gewerkschaften und ihren Mitgliedern auf betrieblicher Ebene vor. Dezentrale Kommunikationsprozesse werden dadurch erschwert, während es der Organisation ebenfalls nicht möglich ist, normative Mitgliedschaftsmotive mittels ideologischer Deutungen zentral zu stabilisieren. Insofern haben es Gewerkschaften trotz ihrer institutionellen Macht mit strukturellen Problemen die ihre **Basis** als zu tun. Freiwilligenmitgliedschaftsorganisationen berühren. Paradoxerweise entstehen diese Probleme gerade aus ihrer Macht. Dieser widersprüchliche Kern ist es, den Wolfgang Streeck im Blick hat, wenn er schließt: "if the establishment of a system of liberal-corporatist interest intermediation leads to the participating labour unions losing their capacity to mobilize ideological commitment, liberal corporatism may in the end be a self-destructive system" (Streeck 1982: 74).

Die beiden beschriebenen Auswirkungen der industriellen Beziehungen in Deutschland verstärken sich gegenseitig. Die institutionelle Anerkennung und Einbindung in den deutschen Korporatismus verschafft den Gewerkschaften zwar Einfluss, im Gegenzug werden sie aber auch zum wirtschaftlichen und politischen Realismus im Rahmen der vorherrschenden Wirtschaftsordnung gezwungen. Ihnen ist es deswegen nur sehr eingeschränkt möglich, ideologische Interpretationen zur Stabilisierung und Generierung normativer Loyalität anzuwenden. Gleichzeitig haben sie nur begrenzte Möglichkeiten, dieses strukturelle Defizit durch direkte und persönliche Mitgliederkontakte zu kompensieren. Eine auf den ersten Blick paradox erscheinende Erosion der Mitgliedschaftsloyalität infolge ihrer institutionellen Stärke erscheint deshalb nicht unwahrscheinlich.

2 Probleme der Kooperation

Die bisherigen Ausführungen kamen zu dem Schluss, dass die Gewerkschaften in Deutschland trotz ihrer relativ ausgeprägten Vertretungsmacht ungünstige Bedingungen für eine aktive Beeinflussung der Bindung ihrer Mitglieder vorfinden. Im folgenden Teil wird das Problem aufgegriffen, indem theoretisch erörtert wird, von welchen Bedingungen die Mitgliedschaftsbereitschaft abhängt, und wie Gewerkschaften diese in ihrem Sinne unter der Berücksichtigung der institutionellen Bedingungen beeinflussen können.

Sozialer Kooperation wird vielfach als gegeben vorausgesetzt oder mit dem Verweis auf gemeinsame Interessen und Ziele erklärt (vgl.: Truman 1951), wirft man jedoch einen mikrosoziologischen Blick auf ihre Voraussetzungen, kommt man um die Erkenntnis nicht herum, dass gelingende Kooperation voraussetzungsvoll und damit sehr viel unwahrscheinlicher ist als gemeinhin angenommen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist als Kooperation zu verstehen; dies zum einen deshalb, weil mit ihr individuell nicht erreichbare Ziele gemeinsam verfolgt werden (Mayntz 1963: 36) und zum anderen, weil die Mitglieder nicht unerhebliche individuelle Beiträge zum Wohle aller Organisationsmitglieder leisten müssen. Neben Mitgliedsbeiträgen hängt die Existenz und Effektivität von Gewerkschaften von der Bereitschaft der Mitglieder für freiwilliges Engagement ab, welches über die Entrichtung von Mitgliedschaftsbeiträgen hinausgeht und erhebliche persönliche Kosten verursachen kann.

Abstrakt formuliert, kann als Organisationszweck der Gewerkschaften die Erstellung von Kollektivgütern verstanden werden. So wird die Aushandlung von Tarifverträgen mit den Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Betrieben als Hauptaufgabe deutscher Gewerkschaften verstanden. Problem dieses Organisationszwecks ist der spezielle Distributionscharakter von Kollektivgütern. Der Zugang zu ihnen ist nicht auf die Organisationsmitglieder begrenzbar und steht folglich auch allen Nichtmitgliedern offen. Aus dieser Konstellation ergeben sich eine Reihe grundlegender Konsequenzen für die gewerkschaftliche Organi-Insbesondere sind Gewerkschaften strukturellen sation. mit einem Rekrutierungsproblem konfrontiert, das sich aus dem fehlenden Anreizcharakter ihrer Hauptleistung ergibt. Denn, warum sollen sich Arbeitnehmer für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft entscheiden, wenn sie unabhängig von ihrem Mitgliedsstatus von den Leistungen profitieren. Viel rationaler ist das opportunistische Trittbrettfahren (free-riding), da die individuellen Kosten so auf Null

begrenzt werden, das begehrte Gut hingegen in vollständigem Umfang zur Verfügung steht.

Das Trittbrettfahrerproblem stellt für die gewerkschaftliche Organisation ein eminentes Problem dar. Es bedroht beständig ihre Existenz, ohne dass Gewerkschaften in der Lage wären, auf das grundsätzliche Problem in ihrem Sinne einwirken zu können. Aufgrund der Relevanz des Problems nimmt die Kollektivgutproblematik in dieser Untersuchung einen grundlegenden Stellenwert ein. Die folgenden theoretischen Ausführungen rekurrieren auf das Problem, indem die Frage gestellt wird, wie gewerkschaftliche Kooperation trotz strukturell bedingter Unwahrscheinlichkeit möglich ist. Das Trittbrettfahrerproblem verbleibt so immer auf der theoretischen Folie und wird mit den folgenden theoretischen Lösungsvorschlägen kontrastiert.

Analytisch folgt die Untersuchung dem methodologischen Individualismus. Erklärungen meso- oder makrosozialer Phänomene müssen demnach von der Ebene einzelner Akteure abgeleitet werden. Diese Methodologie ist insofern nahe liegend, weil die Wurzel der Kollektivgutproblems selbst mikroökonomischer Art ist (Olson 1985). Der methodologische Individualismus bildet somit die Erkenntnisgrundlage für das Bezugsproblem der vorliegenden Untersuchung. Die Studie nimmt jedoch auch eine von klassischen RC-Theorien abweichende Perspektive ein, indem sie eine kontrollierte Erweiterung des Rationalitätsbegriffes vornimmt. Zu diesem Zweck werden neben mikroökonomischen Erklärungsansätzen, die mit einem engen Rationalitätsbegriff arbeiten, verschiedene Varianten der ökonomischen Theorie genutzt, denen ein erweiterter Rationalitätsbegriff zugrunde liegt. Zudem werden eigenständige theoretische Fragmente aus anderen Disziplinen genutzt. Hierzu gehören insbesondere die soziale Austauschtheorie, die der Soziologie zuordenbar ist, verhaltenswissenschaftliche Ansätze und die psychologische kognitive Dissonanztheorie. Allen angewendeten Theorien ist jedoch ihre methodologische Basis gemein.

Hauptanliegen der theoretischen Ausführungen ist die Verknüpfung eines allgemeinen Kooperationsmodells mit empirisch ermittelten Loyalitätsdimensionen von Gewerkschaftsmitgliedern. Dieses Vorgehen soll ein Verständnis für die Relevanz individueller Einstellungen für die gewerkschaftliche Organisation eröffnen. Die Auswirkungen individueller Loyalitätsmuster auf individuelle Handlungen und schließlich deren Auswirkungen auf das makrosoziologische Problem der Kooperation kann als Versuch verstanden werden, eine Mikro-Makro-Verbindung mit hoher Auflösungskraft zu entwickeln.

Ausgehend von der neuen politischen Ökonomie wird im ersten Kapitel Mancur Olsons Logik des kollektiven Handelns vorgestellt und ihre Implikationen für Gewerkschaften erörtert. Daran anschließend wird sie im zweiten Kapitel einer theoretischen sowie empirischen Prüfung unter den Bedingungen deutscher Gewerkschaften unterzogen mit dem Ergebnis, dass Olsons Theorie die empirische Realität der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität nicht angemessen erfasst. Um zu einem Modell zu kommen, das in der Lage ist, das Kooperationsproblem unter den gegebenen Operationsbedingungen zu lösen, werden im dritten Kapitel eine Reihe von theoretischen Entwicklungen im Rahmen der mikroökonomischen Theorie sowie der Verhaltenswissenschaften herangezogen und in ein umfassendes Kooperationsmodell integriert. Das letzte Kapitel der theoretischen Ausführungen stellt zunächst die Entwicklung eines quantitativen Befragungsinstrumentes für die Erhebung gewerkschaftlicher Mitgliedschaftsloyalität dar, um in einem weiteren Schritt die empirischen Erhebungsergebnisse in einen theoretischen Zusammenhang zu bringen. Grundannahme ist, dass die Kooperationsbereitschaft von Gewerkschaftsmitgliedern von ihrer Loyalität gegenüber der Gewerkschaft abhängt. Die darzustellende Operationalisierung stellt dabei eine entscheidende Erweiterung von Olsons Modell dar, weil sie neben dem mikroökonomischen Theorem der instrumentellen Rationalität weitere Rationalitätsdimensionen umfasst. Ausgehend vom (induktiv entwickelten) erweiterten Loyalitätsmodell werden dann die Funktionen einzelner Dimensionen für das gewerkschaftliche Kooperationsmodell, Entstehungsbedingungen der Loyalitätsdimensionen und andere Zusammenhänge theoretisch mittels der oben angedeuteten Theorien abgeleitet. Dabei wird es insbesondere auf die Verknüpfung des induktiv entwickelten Loyalitätsmodells mit dem theoretisch entwickelten Kooperationsmodell ankommen.

2.1 Logik des kollektiven Handelns

Die traditionelle pluralistische Gruppentheorie geht davon aus, dass sich Individuen mit gleichen oder ähnlichen Interessen organisieren, um gemeinsame Ziele kollektiv zu verfolgen, die individuell nicht erreichbar sind (vgl.: Truman 1951; Bentley 1967). Für kollektive Strategien sprechen vor allem zwei Gründe. Zum einen ist durch kollektives Handeln eine erhöhte Aufmerksamkeit von Öffentlichkeit und Entscheidungsträgern zu erreichen, und zum anderen lassen sich erhebliche Ressourcen für eine effektive Interessenvertretung der Organisationsmitglieder akkumulieren.

Olson (1985) stellt mit seiner "Logik des kollektiven Handelns" die traditionellen Grundannahmen über Beweggründe von Organisationsmitgliedschaften radikal infrage. Ihm zufolge sind die Existenz gemeinsamer Interessen und das Wissen über eine effektive Vertretung dieser durch Organisationen nicht hinreichend für die Erklärung des tatsächlichen Zustandekommens kollektiver Handlungen. Erklärungen, die dieser Argumentation folgen, verbleiben seiner Meinung nach auf der überindividuellen Ebene und vernachlässigen individuelle Beweggründe. Olsons Analyse legt ihren Fokus explizit auf die Motive individueller Akteure, um von diesen das makrosoziale Phänomen kollektiver Handlungen zu erklären. Die Grundannahme seiner Theorie ist, dass sich individuelles Handeln am Prinzip der (kurzfristigen) Nutzenmaximierung orientiert. In idealer Weise wird diese Orientierung vom ökonomischen Handlungsmodell des *Homo Oeconomicus* (Kirchgässner 2000) repräsentiert. Es kennt keine altruistischen Neigungen, Emotionen oder ideologische Handlungsorientierungen.

Olsons Hauptanliegen ist es, die individuelle Bereitschaft für persönliche Beiträge zu Kollektivgütern (auch öffentliche Güter genannt) zu erklären. Die Erstellung solcher Güter, so die Grundannahme, erfordert die Kooperation von Akteuren, da die Erstellungskosten in der Regel nicht von einzelnen getragen werden können. Als Kollektivgut definiert Olson ein Gut, "(...) das den anderen Personen in einer Gruppe praktisch nicht vorenthalten werden kann, wenn irgendeine Person X1, ... Xi, ... Xn es konsumiert" (Olson 1985: 13). Bei konsequenter Anwendung des Grundsatzes der Handlungsorientierung am Prinzip der individuellen Nutzenmaximierung ergibt sich das Trittbrettfahrerproblem (free-rider Problem) als zentrales Problem von Gruppen. Es entsteht, wenn Individuen der Zugang zu Kollektivgütern möglich ist, ohne dass sie eigene Beiträge zu ihrer Erstellung leisten müssen. Dann ist es für einzelne Akteure höchst rational, nicht zur Kollektivguterstellung beizutragen, aber dennoch von ihnen zu profitieren. Da Olson davon ausgeht, dass alle Akteure gleichermaßen der Logik des zugrunde liegenden Handlungsmodells folgen, ist nicht mit der Erstellung von Gütern zu rechnen, die unabhängig von individuellen Beträgen von allen konsumiert werden können.

Aufbauend auf dieser Grundannahme führt Olson die Unterscheidung kleiner und großer (latenter) Gruppen ein. Der Theorie zufolge steht die Gruppengröße in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Beitragsbereitschaft der Akteure. Olson identifiziert zwei Hauptunterschiede der beiden Gruppentypen. So ist zu vermuten, dass die Dichte von sozialen Austauschverhältnissen mit abnehmender Gruppengröße ansteigt. Diese erhöht wiederum die Wahrscheinlichkeit für

"soziale Anreize" in der Form von (positiven) Belohnungen oder (negativen) Sanktionen. Im Gegensatz zum erstellten Kollektivgut erfolgt die Distribution der sozialen Anreize wiederum selektiv. Sie können daher in die "Logik der Situation" (Esser 1999: 91) der Akteure eingreifen. Im Falle drohender Sanktionen kann es für Individuen deshalb rational sein, zum Kollektivgut beizutragen, um Sanktionen zu entgehen oder Anerkennung zu gewinnen. Große Gruppen haben dagegen den Nachteil, dass die Erstellung selektiver sozialer Anreize, die positiv auf die Beitragsbereitschaft der Akteure wirken, unwahrscheinlicher ist.

Der zweite Unterschied zwischen großen und kleinen Gruppen bezieht sich auf unterschiedliche ökonomische Anreizfunktionen. In kleinen Gruppen sind die Auswirkungen eigener Investitionen auf die Erstellung des Kollektivgutes infolge des relativ großen Anteils an der Gesamterstellung unmittelbar spürbar, was die erwartbaren Realkosten¹⁶ des eigenen Beitrages reduziert. Es ist davon auszugehen, dass die Beitragsbereitschaft wiederum von den zu erwartenden Realkosten abhängt; sinkende individuelle Realkosten erhöhen somit die Wahrscheinlichkeit für die Erstellung des Kollektivgutes. Große Gruppen sind dagegen mit einer völlig anderen Anreizfunktion konfrontiert. Die Akteure werden die Auswirkungen ihrer Beiträge auf den Gesamtnutzen des Kollektivgutes nicht wahrnehmen, da ihre Anteile in Relation zum gesamten Beitragsvolumen verschwindend gering sind. Ihre Beiträge wirken sich deshalb nur minimal auf den Gesamtnutzen des Kollektivgutes und damit auf die Reduzierung der individuellen Realkosten aus. Die Beitragsneigung in großen Gruppen wird entsprechend geringer ausfallen als bei kleinen Gruppen. Es ist davon auszugehen, dass diese in sehr großen Gruppen (z.B. in Massenorganisationen) infolge eines praktisch nicht mehr vorhandenen Anreizes gegen Null strebt.

Die Kombination der beiden dargelegten Argumente lässt darauf schließen, dass die Wahrscheinlichkeit kollektiven Handelns, und damit die Erstellung kollektiver Güter, mit zunehmender Gruppengröße schwindet. In sehr großen Gruppen liegt diese praktisch bei Null. Olson zufolge ist es deswegen sehr unwahrscheinlich, dass es überhaupt zur Erstellung kollektiver Güter kommt. Selbst wenn die einzelnen Akteure Interesse an solchen haben und alle von ihrer Erstellung profiwürden. die tieren verhindert Orientierung an der individuellen Nutzenmaximierung die für ihre Erstellung notwendige Kooperation. Insofern kann von einem sozialen Dilemma gesprochen werden, das dem Gemeinwohl

¹⁶ Unter erwartbaren Realkosten versteht man die Differenz von Investitionskosten und des zu erwartenden eigenen Vorteils durch den Konsum des Kollektivgutes.

entgegensteht. Die einzelnen Akteure sind ihm also auch dann ausgeliefert, wenn sie um das Problem wissen.

Betrachtet man moderne Gesellschaften, fallen jedoch sofort Kollektivgüter auf. Diese scheinen zu einem Massenphänomen, wenn nicht gar zu einem konstitutiven Element, moderner Gesellschaften geworden zu sein. Kaum ein Bereich des modernen Lebens ist ohne die Verfügbarkeit kollektiver Güter denkbar. Straßen, Schulen, Rechtssicherheit, öffentliche Forschungseinrichtungen sind nur wenige Beispiele, die die Präsenz öffentlicher Güter im Alltag veranschaulichen. Die eminente Wichtigkeit solcher Güter legt die Notwendigkeit einer Lösung des Kollektivgutproblems nahe.

Olson sieht für die Überwindung des Trittbrettfahrerproblems zwei prinzipielle Strategien vor. Das prominente Verfahren ist die Erzwingung von Kooperation. So zwingen beispielsweise Staaten ihre Bürger, Steuern zu bezahlen, damit sie ihre Hauptaufgabe, die Produktion öffentlicher Güter, erfüllen können. Ein anderes, das Thema dieser Arbeit direkt betreffende Beispiel sind "closed shops" in angelsächsischen Ländern. Solche institutionellen Arrangements sehen vor, dass Arbeiter für betroffene Arbeitsbereiche nur angestellt werden, wenn sie der vertretenden Gewerkschaft beitreten. Ziel der Politik ist der Ausschluss von unkooperativen Individuen vom Konsum der kollektiv erstellten Güter (Tarif-Arbeitsbedingungen etc.). Die zweite konditionen, Möglichkeit, Trittbrettfahrerproblem zu lösen, ist das Angebot zusätzlicher "selektiver Anreize". Diese kommen ausschließlich denjenigen Mitgliedern zugute, die sich an der Erstellung des Kollektivgutes beteiligen. Für Individuen wirken solche Güter als Investitionsanreize, da sie dem Nutzen des unabhängig von der eigenen Kooperation verfügbaren Kollektivgutes weiteren Nutzen hinzufügen, der jedoch nur unter der Bedingung eines eigenen Beitrages verfügbar ist. Die persönliche Kosten-Nutzen-Bilanz verschiebt sich dadurch und lässt die Kooperationswahrscheinlichkeit ansteigen. Problematisch an selektiven Anreizen ist, dass sie allenfalls kompensierend eingreifen und das grundlegende Problem nicht angehen. Die Beitragsmotivation wird lediglich auf den Nutzen von Nebenprodukten gelenkt. Ressourcen müssen somit von den eigentlichen Organisationszwecken auf die Erstellung selektiver Anreize umgelenkt werden. Die Organisationseffizienz, bezogen auf den eigentlichen Organisationszweck, wird dadurch in Mitleidenschaft gezogen. Olson geht jedoch davon aus, dass die Erstellung individueller Güter für große Gruppen zunehmend wichtig wird, wenn deren Mitgliedschaften stabilisiert werden sollen. Die Erstellung kollektiver Güter

werde folglich in den Hintergrund treten und schließlich zum Nebengeschäft werden.

Aufgrund ihrer historischen Entwicklung zu Massenorganisationen sieht Olson moderne Gewerkschaften mit der "Logik des kollektiven Handelns" konfrontiert.¹⁷ Als unmittelbare Konsequenz aus dieser Logik wird das dargestellte Trittbrettfahrerproblem für die Gewerkschaften zu einer existentiellen Frage. Es kann deshalb zu Recht vom Trittbrettfahrerproblem als dem Hauptproblem gewerkschaftlicher Organisation gesprochen werden. Es ist strukturell gegeben, und Gewerkschaften können ihm nicht ausweichen. Von den institutionellen Be-Gewerkschaften dingungen, denen operieren, hängt jedoch Durchschlagskraft des Problems ab. So ist es insbesondere interessant zu ermitteln, welchen Charakter die von den Gewerkschaften erstellten Güter haben. Ist ihr Konsum auf ihre Mitglieder begrenzbar, oder handelt es sich um öffentliche Güter, die auch allen Nichtmitgliedern zur Verfügung stehen. Handelt es sich dabei um öffentlich zugängliche Güter, stellt sich zudem die Frage, in welchem Grad Gewerkschaften in der Lage sind, die beiden beschriebenen Methoden zur Überwindung des Trittbrettfahrerproblems anzuwenden.

2.2 Deutsche Gewerkschaften und die Logik des kollektiven Handelns

Olson entwickelte seine Logik des kollektiven Handelns und seine Analyse moderner Gewerkschaften in Bezug auf US-amerikanische Bedingungen. Empirische Daten sowie Bezüge auf institutionelle Bedingungen der industriellen Beziehungen sind gleichermaßen der US-amerikanischen Gesellschaft entnommen.

Im internationalen Vergleich operieren Gewerkschaften jedoch in sehr unterschiedlichen Umwelten und mit unterschiedlichen Funktionen. Insbesondere das zentralisierte Tarifsystem und die korporatistische Einbindung in viele Bereiche des politischen Systems schaffen für deutsche Gewerkschaften Operationsbedingungen, die mit denen US-amerikanischer Gewerkschaften nicht vergleichbar

¹⁷ Crouch (1982: 65) sieht das Problem, dass Gewerkschaften Massenorganisationen und damit latente Gruppen sind, nicht zwangsläufig als gegeben. Die betriebliche Vertretungspraxis erfolge in vergleichsweise überschaubaren Einheiten und lasse Gewerkschaften weniger anonym erscheinen. Für Deutschland ist die Gültigkeit des Argumentes jedoch einer kritischen Prüfung zu unterziehen, da die betriebliche Vertretungspraxis nicht von den Gewerkschaften, sondern von den gewerkschaftlich unabhängigen Betriebsräten erfolgt (vgl.: Kap 1).

sind. Aus diesem Grund ist eine Kontrastierung von Olsons Prämissen mit den institutionellen Bedingungen in Deutschland notwendig. Es soll ausgelotet werden, inwieweit Olsons Theorie ihrem hohen Erklärungsanspruch für Bedingungen in Deutschland gerecht wird.

2.2.1 Tariflohn als öffentliches Gut

§ 3 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) sieht eindeutig vor, dass nur diejenigen Arbeitnehmer unter die Tarifbindung fallen, die Mitglieder der verhandelnden Gewerkschaft sind. Die von den Gewerkschaften ausgehandelten Konditionen sind also nur für ihre Mitglieder verbindlich. Tarifkonditionen sind deswegen formell als private Güter zu klassifizieren, die ausschließlich kooperativen Akteuren (den Mitgliedern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände) zugute kommen.

Die betriebliche Praxis sieht jedoch anders aus. In der Regel werden Tarifkonditionen von den Arbeitgebern auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt. Für die Arbeitgeber ist diese Praxis vor allem deshalb sinnvoll, weil so verhindert werden kann, dass Arbeitnehmer in die Gewerkschaften eintreten und deren Verhandlungspositionen stärken, was wiederum zu höheren Lohnabschlüssen in der Zukunft führen sollte. Faktisch ist die Inanspruchnahme von Tarifkonditionen deswegen keineswegs auf Gewerkschaftsmitglieder eingrenzbar. Tariflöhne verlieren in der betrieblichen Praxis somit ihren rechtlich festgeschriebenen Charakter als private Güter. Sie stehen allen Arbeitnehmern unabhängig von ihren eigenen Beiträgen für ihre Erstellung zur Verfügung.

Zudem lässt das Arbeitsrecht nicht zu, dass die Tarifpartner Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder in ihren Tarifverträgen diskriminieren. 1971 gab es hierzu ein eindeutiges Urteil des Bundesverfassungsgerichtes, das sich auf einen Tarifabschluss der Gewerkschaft Textil und Bekleidung aus dem Jahre 1965 bezieht (Zöllner 1973). Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbände besitzen deswegen trotz der zwischen organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern unterscheidenden Tarifbindung keine Möglichkeit, dieses Prinzip in den Tarifverträgen festzuschreiben. Es obliegt somit den einzelnen Betrieben, wie sie mit der Tarifbindung verfahren. Gewerkschaften haben also keine Möglichkeit, auf das Trittbrettfahrerproblem in ihrem Sinne einzuwirken. Arbeitnehmer können folglich unabhängig von ihrem Organisationsstatus von tariflichen Leistungen profitieren, und das Hauptgut der Gewerkschaften stellt keinen Anreiz für eine Mitgliedschaft dar.

2.2.2 Betriebliche Vertretung als öffentliches Gut

Neben den meist dezentralen Verhandlungen von Tarifkonditionen ist die betriebliche Vertretung von Arbeitnehmern der zweite Bestandteil der dualen Interessenvertretung in Deutschland (vgl. Kap. 1.3). Betriebsräte sind für die betriebliche Vertretung zuständig. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) legt dabei eindeutig ihre rechtliche Unabhängigkeit von den Gewerkschaften fest. So werden Betriebsräte von allen Arbeitnehmern eines Betriebes unabhängig von ihrem Mitgliedsstatus gewählt (BetrVG § 7); umgekehrt werden auch alle Arbeitnehmer ungeachtet ihrer Mitgliedschaft vom Betriebsrat vertreten. Diese institutionelle Trennung von Gewerkschaft und betrieblicher Interessenvertretung ist in der Praxis jedoch längst nicht so scharf, wie es das BetrVG nahe legt. So ist der größte Teil der Betriebsratsmitglieder in Deutschland gewerkschaftlich organisiert (Niedenhoff 2003: 19). Ein Grund für den hohen Organisationsgrad ist in den Unterstützungsleistungen der Gewerkschaften für die Betriebsräte zu suchen. Umfangreiche Beratungs- und Informationsleistungen sind oft essenziell für ihre erfolgreiche Arbeit (Schmidt et al. 1991; Keller 1999: 98; Schmidt et al. 1999). Außerdem stellen Gewerkschaften viele Bildungsangebote für Betriebsräte zur Verfügung. Insofern kann die betriebliche Vertretungsarbeit des Betriebsrates trotz institutioneller Trennung von den Gewerkschaften unter bestimmten Bedingungen als Gut der Gewerkschaften interpretiert werden; nämlich dann, wenn die Leistungen der betrieblichen Arbeitnehmervertreter auf Unterstützungsleistungen der Gewerkschaften zurückzuführen sind. Schließlich wird das zur Verfügung gestellte Know-how durch das Beitragsaufkommen der Mitglieder geschaffen. Das BetrVG sieht jedoch vor, dass entsprechende Leis-Gewerkschaften allen Arbeitnehmern tungen der unabhängig vom Organisationsstatus zugute kommen.

Das Trittbrettfahrerproblem stellt sich folglich auch in betrieblichen Vertretungskontexten, die sich scheinbar jenseits des Einflusses der Gewerkschaften befinden. Es ist deswegen festzuhalten, dass Leistungen der Gewerkschaften für die betriebliche Vertretung von Arbeitnehmern im Rahmen des dualen Repräsentationssystems keine selektiven Anreizstrukturen darstellen. Ein positiver Effekt für die Mitgliedschaftsmotivation der Arbeitnehmer ist deshalb nicht zu erwarten.

2.2.3 Zwangsmitgliedschaft

Für Olson ist die Zwangsmitgliedschaft die Hauptmethode für die Lösung des Trittbrettfahrerproblems. Seiner Meinung nach können große, nationale Gewerkschaften, wie sie für moderne Industriestaaten charakteristisch sind, nicht ohne eine Form der Zwangsmitgliedschaft existieren (Olson 1985: 86).

In Deutschland sind Abkommen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, die Zwangsmitgliedschaften vorsehen, grundsätzlich ausgeschlossen. Artikel 9 (Abs. 3) des Grundgesetzes, der sich mit der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit befasst, schließt sowohl die positive als auch die negative Koalitionsfreiheit ein. Arbeitnehmer können deswegen genauso wenig gezwungen werden, einer Gewerkschaft beizutreten, wie es verboten ist, Arbeitnehmer daran zu hindern, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten. Zwangsmitgliedschaften bedeuten in Deutschland also einen Verfassungsbruch. Weil Grundrechte prinzipiell unveräußerlich sind, ist es Akteuren auch nicht möglich, auf ihre negative Koalitionsfreiheit zu verzichten, um Zwangsmitgliedschaften zu ermöglichen. 18

Die von Olson favorisierte Zwangsmitgliedschaft für die Lösung des Trittbrettfahrerproblems steht Gewerkschaften in Deutschland also nicht zur Verfügung. Das gewerkschaftliche Mitgliedschaftsproblem muss deswegen mit anderen Methoden gelöst werden.

2.2.4 Selektive Anreize

Alternativ zur Anwendung von Zwang sieht Olson das Angebot selektiver (privater) Güter zur Schaffung von selektiven Anreizen für die Lösung des Kollektivgutproblems vor. Der Zugang zu solchen Gütern ist an die Organisationsmitgliedschaft gekoppelt, und Nichtmitglieder werden so von ihrem Konsum ausgeschlossen. Selektive Güter sollen auf die Beitrittsneigung der potenziellen Mitglieder positiv einwirken, indem sie dem allgemein verfügbaren Kollektivgut weiteren Nutzen hinzufügen.

_

¹⁸ Der Gedanke eines freiwilligen Verzichts auf die negative Koalitionsfreiheit zur Ermöglichung von Zwangsmitgliedschaften hört sich zwar spekulativ an, Olson beschreibt jedoch, dass sich US-amerikanische Arbeiter zwischen 1947 und 1951 in geheimen Wahlen über Zwangsmitgliedschaften mit überwältigender Mehrheit für diese Praxis aussprachen, obwohl sie sich damit die Möglichkeit des Trittbrettfahrens nahmen. Er führt das darauf zurück, dass sich die Arbeiter des Kollektivgutproblems bewusst waren und sie den closed shop als Möglichkeit sahen, ihre kollektive Verhandlungsmacht zu erhalten (Olson 1985: 85).

Deutsche Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern eine Vielzahl entsprechender Güter. Im Wesentlichen sind

- Rechtsberatungsleistungen,
- Rechtsschutzleistungen,
- Freizeit-Unfallversicherungen
- und das Streikgeld

als Leistungen zu nennen, die nur von Gewerkschaftsmitgliedern in Anspruch genommen werden können.

Für die Bestimmung ihrer Wirksamkeit für die Mitgliedschaftsmotivation ist jedoch die Klärung ihres Anreizcharakters von entscheidender Bedeutung. Denn nicht jedes Gut, das ausschließlich organisierten Arbeitnehmern zugute kommt, muss zwangsläufig als selektiver Anreiz für die Mitgliederbindung wirken. Zum einen ist es möglich, dass an dem Gut gar kein Interesse besteht und von einem Anreiz deswegen keine Rede sein kann. Zum anderen ist es denkbar, dass potenzielle Nachfrager auf öffentliche Gütermärkte ausweichen, sofern es dort gehandelt wird. Ein allgemeines Interesse an den selektiven Gütern der Gewerkschaften vorausgesetzt, müssen Gewerkschaften deswegen entweder über ein Angebotsmonopol entsprechender Güter verfügen oder sie zu konkurrenzfähigen Preisen anbieten. Andernfalls werden (ökonomisch) rationale Akteure günstigere Angebote auf freien Märkten wählen und das frei verfügbare Kollektivgut der Gewerkschaften in Anspruch nehmen, ohne eigene Beiträge zu entrichten.

Ersichtlich ist, dass abgesehen vom Streikgeld alle aufgeführten selektiven Leistungen auf freien Märkten verfügbar sind. Gewerkschaften befinden sich deshalb in Konkurrenz mit privaten Anbietern. Von einem Zusatznutzen für Mitglieder kann aus diesem Grunde nur dann gesprochen werden, wenn sie zu günstigeren Preisen als auf freien Märkten angeboten werden. Zu bedenken ist jedoch, dass Gewerkschaften ihren Mitgliedern Leistungspakete, bestehend aus mehreren Produkten, anbieten. Der Vergleich von Marktpreisen einzelner Güter mit dem Mitgliedschaftsbeitrag von üblicherweise 1% des Bruttoentgeltes ist deswegen nicht angemessen. Ein Vergleich der addierten Marktpreise aller selektiven und auf freien Märkten verfügbaren Güter mit dem Mitgliedsbeitrag schätzt die Konkurrenzfähigkeit der Gewerkschaften als Anbieter dagegen zu positiv ein. Wenn nämlich individuelle Akteure nicht alle Güter nachfragen, ist es rational, den Mitgliedschaftsbeitrag auch nur mit den niedrigeren summierten Marktpreisen der Güter zu vergleichen, für die tatsächlich Interesse besteht. Ungeachtet der

konkreten Operationalisierung des Problems argumentieren Eickhof (1973a: 46) und Booth (1985: 254) überzeugend gegen die Möglichkeit der Gewerkschaften, ihre selektiven Güter zu konkurrenzfähigen Preisen anbieten zu können. Für Gewerkschaften sind selektive Güter nur Nebenprodukte, die zuzüglich zur Erstellung des kollektiven Hauptgutes geschaffen werden müssen. Privatwirtschaftliche Unternehmen können sich indessen auf die Produktion der Güter konzentrieren, ohne andere Güter querfinanzieren zu müssen. Daher ist davon auszugehen, dass die Marktpreise privater Anbieter deutlich niedriger liegen als gewerkschaftliche Mitgliedsbeiträge. Olaf Winkelhake (1994: 107) unterstützt die These durch eine Untersuchung der Einnahmen- und Ausgabenstruktur der IG Metall für die Jahre 1974 bis 1988. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die Ausgaben, die man als selektive Anreize im weitesten Sinne betrachten könnte, nur knapp 20% der Mitgliedsbeiträge ausmachen. Gewerkschaften wenden also 80% ihrer finanziellen Ressourcen für die Erstellung kollektiver Güter auf. Vom Standpunkt eines ausschließlich an den selektiven Gütern interessierten Akteurs handelt es sich demnach um eine erhebliche Quersubventionierung des kollektiven Gutes. Es scheint deswegen ausgeschlossen zu sein, dass Gewerkschaften mit ihren selektiven Gütern, für die sie kein Angebotsmonopol haben, auf freien Märkten konkurrenzfähig sind.

Streikgeld wird Mitgliedern von ihren Gewerkschaften traditionell zur Kompensation von Verdienstausfällen gewährt, wenn sie sich an legalen Streiks beteiligen. Es soll die Mobilisierungsbereitschaft der Mitglieder erhöhen und die Verhandlungsposition der Gewerkschaften stärken. Die Höhe des ausgezahlten Streikgeldes ist von Gewerkschaft zu Gewerkschaft unterschiedlich. Üblich ist jedoch, dass die Auszahlungen an die individuellen Beitragsaufkommen gekoppelt sind und mit zunehmender Mitgliedsdauer steigen. Wie oben bereits angemerkt wurde, ist das Streikgeld als einziges der aufgelisteten selektiven Güter nicht auf freien Märkten erhältlich. Gewerkschaften verfügen folglich über ein Angebotsmonopol und sind daher keinem ungleichen Wettbewerb (aufgrund ungleicher Kostenstrukturen) mit privaten Anbietern ausgesetzt. Aus diesem Grund wird das Streikgeld von einigen Autoren als einziger selektiver Anreiz der Gewerkschaften identifiziert (Althammer 1989; Kirchgässner 2000: 124). Es erauf die füllt eine wichtige Voraussetzung, um motivierend damit Beitrittsneigung potenzieller Mitglieder einwirken zu können. So sieht Streeck (1981a: 66) im Streikgeld eine wesentliche Leistung zur Erhöhung der Beitragsmotivation bei gegebener Kollektivgutproblematik. Andere Autoren (z.B. Keller 1988: 394) schätzen die Relevanz von Streikgeld jedoch verhaltener ein. Ihnen zufolge ist das Volumen der tatsächlichen Streikgeldauszahlungen zu gering, um positive Auswirkungen auf die Beitrittsneigung zu haben. Winkelhake (1994: 91) überprüft den tatsächlichen Anreizcharakter von Streikgeld systematisch in einer ökonomischen Studie. Im Folgenden werden einige seiner Argumente angeführt, um zu einer empirisch fundierten Einschätzung der Wirksamkeit von Streikgeld als selektivem Anreiz zu kommen.

Winkelhake setzt zunächst einmal die deutschlandweit (alte Bundesländer) durch Streikaktivitäten verlorenen Arbeitstage¹⁹ in den Jahren 1960 bis 1987 mit der Anzahl aller Beschäftigten ins Verhältnis. Er kommt zu dem Ergebnis, dass die durchschnittliche Ausfallzeit je Arbeitnehmer für den angegebenen Zeitraum bei 0,03 Arbeitstagen liegt (weniger als 15 Minuten pro Jahr). Rechnet man zudem die vergleichsweise streikintensiven Jahre 1974, 1978 und 1984 heraus, sollte sich die verlorene Arbeitszeit pro Arbeitnehmer noch einmal stark reduzieren. Evident ist, dass der Streik als Druckmittel der Gewerkschaften in Deutschland einen äußerst geringen Einfluss spielt. Allerdings kumulieren die tatsächlichen Streikbelastungen auf relativ wenige Streikbeteiligte. So gibt es Tarifverhandlungen in bestimmten Branchen und Regionen, die als Pilotabschlüsse bundesweit anerkannt sind und Orientierungscharakter für nachfolgende Tarifverhandlungen haben. Verständlicherweise sind solche Regionen und (Schlüssel-) Industrien besonders von Arbeitskämpfen betroffen. Die Streikbetroffenheit der Arbeitnehmer verschiedener Regionen und Wirtschaftsbranchen wird deswegen stark variieren und das Streikvolumen sich auf relativ wenige Arbeitnehmer konzentrieren. Winkelhake (1997: 94) zufolge liegt ihr Anteil zwischen 0,2% und 2,5% in dem von ihm untersuchten Zeitraum. Abgesehen von den sehr streikreichen Jahren 1974, 1978 und 1984 überschreiten die Werte jedoch nicht die 1% Schwelle. Um das Ausmaß der Belastung durch Lohnausfälle von tatsächlichen Streikaktivisten einzuschätzen, eignet sich die durchschnittliche Streikrate pro Jahr je Streikbetroffenem. Diese liegt nach eigenen Berechnungen für den Zeitraum von 1960 bis 1997 bei durchschnittlich 3,09 Tagen.

Für den weitaus größten Teil der Arbeitnehmerschaft sollte das Streikgeld deswegen keinen rationalen Anreiz für eine Mitgliedschaft darstellen. Die individuell erwartbare Wahrscheinlichkeit von Streiks betroffen zu werden, ist dafür zu gering. In den traditionell von Arbeitskämpfen relativ oft heimgesuchten Pilotbezirken und -branchen sieht die Lage etwas anders aus. Arbeitnehmer

-

¹⁹ Vgl. Statistische Jahrbücher des Statistischen Bundesamtes; verschiedene Jahrgänge (Statistisches Bundesamt: versch. Jahrgänge). Eine Zusammenstellung der Daten von 1950 bis 1996 findet sich bei (Müller-Jentsch/Ittermann 2000).

in solchen Bereichen der Wirtschaft sind sehr viel eher von Streiks betroffen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft könnte deswegen eine rationale Entscheidung sein, um sich gegen drohende Verdienstausfälle abzusichern. Vergleicht man jedoch die durchschnittlichen 3,09 Ausfalltage pro betroffenen Arbeitnehmer der vergangenen Jahrzehnte mit dem zu erwartenden Streikgeld, sieht das Bild anders aus. Laut Satzung der IG Metall betragen die Unterstützungssätze für eine Streikwoche:

- bei einer Beitragsleistung über drei bis zwölf Monate das Zwölffache des Durchschnittsbeitrags,
- bei einer Beitragsleistung über zwölf bis 60 Monate das Dreizehnfache des Durchschnittsbeitrags,
- bei einer Beitragsleistung über 60 Monate das Vierzehnfache des Durchschnittsbeitrags.

Bei einem Bruttogehalt von 3000 Euro und einer Beitragsleistung von 13 bis 60 Monaten werden demnach pro Streiktag 78 Euro Streikgeld ausgezahlt. Bei einer Beitragsleistung von über 60 Monaten erhöht es sich auf 84 Euro. Ein durchschnittlicher Streikbetroffener erhält für 3 Ausfalltage Streikgeld. Im besten Fall bekommt er demnach 252 Euro Streikgeld von seiner Gewerkschaft ausbezahlt. Dieser Summe stehen monatliche Mitgliedsbeiträge von 30 Euro (1% des Bruttolohns) gegenüber. Das Rechenbeispiel verdeutlicht, dass es selbst für die wenigen Mitglieder, die vom Streikgeld profitieren, nicht rational ist, aufgrund der Streikunterstützung in die Gewerkschaft einzutreten. Rationaler wäre es, den Mitgliedsbeitrag zu sparen und die Lohneinbußen selbst zu finanzieren; rechnerisch hätte ein (durchschnittlich) an Streiks beteiligter und nicht organisierter Arbeitnehmer die ihm entgangene Streikunterstützung nach 8,4 Monaten angespart.

Die Ausführungen verdeutlichen, warum die Streikgeldquote (definiert als Anteil der Streikgeldzahlungen an alle Mitglieder an den Mitgliedsbeiträgen aller Mitglieder) deutscher Gewerkschaften äußerst niedrig ausfällt. Winkelhake (1994: 96) beziffert sie für die IG Metall im Zeitraum von 1974 bis 1988 mit 7,4%. Allerdings verzerren auch hier die streikintensiven Jahre das Bild erheblich. Alleine bei Ausschluss des Jahres 1984 aus der Berechnung ergibt sich, laut Winkelhake, nur noch eine Quote von 3,6%. Lässt man zudem das Jahr 1978 unberücksichtigt, liegt sie bei vernachlässigbaren 1,5% des gesamten Beitragsaufkommens der IG Metall. Es ist kaum vorstellbar, dass ein selektiver Anreiz mit so einem geringen Ressourcenvolumen Auswirkungen auf die Mit-

gliedschaftsbereitschaft haben kann. Selbst wenn man die ökonomische Betrachtungsweise zugunsten einer psychologischen tauscht, und mit wesentlich vageren Begriffen wie einem psychologischen Anreiz des Streikgeldes argumentiert, fällt es schwer, dem Streikgeld einen nennenswerten Einfluss auf die Mitgliedschaftsmotivation zuzusprechen. Die Annahme, dass vom Streikgeld ein nennenswerter Anreiz für die Mitgliedschaft ausgeht, ist deswegen nicht plausibel. Angesichts der relativ niedrigen zu erwartenden Streikunterstützung trifft diese Einschätzung selbst für die Minorität der Streikaktivisten zu.

2.2.5 Mitgliederentwicklung und die Logik des kollektiven Handelns

Den bisherigen Ausführungen zufolge können sich deutsche Gewerkschaften von den beiden (von Olson) angeführten Strategien keine Lösung des beschriebenen Organisationsproblems erwarten. Entweder lassen sie sich aus rechtlichen Gründen nicht umsetzen, oder der entstehende Mitgliedschaftsanreiz ist zu schwach. Folgt man Olsons Logik, sollten Gewerkschaften in Deutschland deshalb einem erheblichen Mitgliederschwund ausgesetzt sein.

Die Betrachtung der Mitgliederentwicklung der deutschen Gewerkschaften (Ebbinghaus 2003) bestätigt diese Annahme nicht. Zwar verloren sie in den 90er Jahren erheblich an Mitgliedern, was für die Gültigkeit von Olsons Logik spricht, jedoch passt die Mitgliederentwicklung in der Nachkriegszeit bis in die 80er Jahre hinein nicht ins Olsonsche Modell. Tatsächlich stiegen die Mitgliederzahlen in den Nachkriegsjahren bis weit in die 80er Jahre hinein an. Und auch der Organisationsgrad blieb in dem Zeitraum verhältnismäßig stabil. Erst nach der Wiedervereinigung kam es zu erheblichen Verlusten. Analysen der neueren Entwicklung heben strukturelle Faktoren für ihre Erklärung hervor (ebd.). So unterscheidet sich die Entwicklung zwischen den alten und den neuen Bundesländern erheblich. Während der westdeutsche Organisationsgrad im moderaten Fall begriffen ist, vollzieht sich die Entwicklung in den neuen Ländern sehr viel schneller (ebd. 186). In Verbindung mit strukturellen Erklärungsansätzen wird die Divergenz verständlich. Als wesentlicher Faktor wird in diesem Zusammenhang die Deindustrialisierung Deutschlands angeführt. Diese wiederum vollzog sich in den 90er Jahren in den neuen Ländern sehr viel schneller als in den alten Bundesländern. Der dramatische Mitgliederverlust der vergangenen und aktuellen Dekade ist deswegen nicht als Bestätigung von Olsons Logik zu interpretieren. Eine Ermittlung ihres tatsächlichen Effektes auf die Mitgliederbindung kann nur unter Kontrolle moderierender Einflussgrößen erfolgen. Wie das Beispiel des Strukturwandels der deutschen Industrie illustriert, können ganz unterschiedliche Sachverhalte für ähnliche Resultate verantwortlich sein. Bezogen auf eine empirische Einschätzung des Erklärungsgehaltes der Logik des kollektiven Handelns liegt deswegen die Bewertung nahe, dass ihr Erklärungsgehalt sehr viel geringer ist als ihre allgemeine Theorieanlage vermuten lässt. Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften kann demzufolge von ihr nicht hinreichend erklärt werden. Zum einen hätten Gewerkschaften bereits in der Nachkriegszeit bis in die 80er Jahre hinein von erheblichen Abwanderungen betroffen sein müssen, und zum anderen wird der Mitgliederschwund der 90er Jahre von strukturellen Erklärungsansätzen überzeugender erklärt. Wenn Olsons Logik dennoch Gültigkeit zumindest für die 90er Jahre beanspruchen will, muss die Frage geklärt werden, warum ihr Erklärungsgehalt für die 90er Jahre wesentlich höher ausfällt als für die Dekaden davor. Die zeitlich universelle Theorieanlage lässt das jedoch völlig offen.

2.2.6 Folgerungen

Der Vergleich der empirischen Mitgliederentwicklung mit Olsons Theorie zeigt ihre Erklärungsdefizite auf. Sie ist nicht in der Lage, die Mitgliedschaftsentwicklung deutscher Gewerkschaften seit dem 2. Weltkrieg befriedigend zu erklären. Zudem beschränken sich ihre Aussagen auf die einfachste (voraussetzungsärmste) Kooperation, die in Freiwilligenorganisationen denkbar ist, die passive Mitgliedschaft. Gewerkschaften sind jedoch auf freiwillige Kooperationsleistungen angewiesen, die weit über formale Mitgliedschaften hinausgehen. So ist keine gewerkschaftliche Organisation ohne Aktivisten denkbar. Ein Kooperationsmodell, das für die Gewerkschaftsorganisationen relevant sein will, muss deswegen altruistische und solidarische Phänomene und damit den sozialen Kern der Arbeiterbewegung erfassen können. Andernfalls verzichtet es darauf, den prozesshaften sozialen Charakter auf betrieblicher Ebene zu verstehen.

Das Kollektivgutproblem betrifft jedoch nicht nur die Gewerkschaften. Moderne Gesellschaften zeichnen sich unter anderem durch pluralistische Systeme der Interessenvertretung aus, in denen Freiwilligenorganisationen bedeutende Funktionen erfüllen. Da die Vertretungsleistungen entsprechender Organisationen von der Lösung des Grundproblems abhängen, berührt das Trittbrettfahrerproblem den Kern moderner Zivilgesellschaften. Es tritt immer dann zutage, wenn Kooperation nicht durch ökonomische Anreize oder durch Zwang gesichert werden kann. Für moderne Gesellschaften ist die Beschäftigung mit dem Problem insofern von grundsätzlicher Relevanz.

2.3 Modellerweiterung zur Erklärung gewerkschaftlicher Kooperation

Ungeachtet ihrer Erklärungsdefizite macht die Theorie des kollektiven Handelns auf ein Problem aufmerksam, welches von grundlegender Bedeutung für die Gewerkschaften ist. Angesichts der tatsächlichen Mitgliederentwicklung stellt sich jedoch die Frage, wie die Gewerkschaften ihre Mitgliedschaften trotz struktureller Anreizprobleme erhalten?

Im Folgenden wird daher gefragt, wie Kooperation angesichts der Kollektivgutproblematik möglich ist. Die Logik selbst steht damit nicht infrage, da sie als Bezugsproblem bestehen bleibt. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass bestimmte soziale Mechanismen diese überformen und so verhindern, dass sie handlungsrelevant wird. Das Trittbrettfahrerproblem existiert also fort und droht beständig mit Mitgliederabwanderung.

Zur Beantwortung der Frage wird auf neuere Entwicklungen der modernen Spieltheorie zurückgegriffen. Da mikroökonomische Annahmen, die von isolierten und ausschließlich am Eigennutzen orientierten Nutzenmaximierern ausgehen, kaum in der Lage sind, soziale Phänomene wie Kooperation oder gar altruistisches Handeln zu erklären, werden soziologische sowie verhaltenswissenschaftliche Ansätze integriert. Das gewerkschaftliche Kooperationsmodell wird damit um Elemente erweitert, die einen prozessbezogenen Einblick in die gewerkschaftliche Organisation zulassen.

Im Folgenden wird zunächst die spieltheoretische Variante des Gefangenendilemmas erklärt und mit Olsons Kollektivgutproblematik verglichen. Es wird argumentiert, dass es sich bei Olsons Logik um ein N-Personen-Gefangenendilemma handelt, welches ähnliche empirische Erklärungsdefizite aufweist wie die Spieltheorie. Um zu einem Kooperationsmodell mit größerem empirischen Erklärungsgehalt zu kommen, werden im anschließenden Teil theoretische sowie empirische Entwicklungen dargestellt, die im Rahmen der Spieltheorie helfen, das Kooperationsproblem zu lösen. Es wird dabei auf einen erweiterten Rationalitätsbegriff zurückgegriffen, der die Integration verhaltenswissenschaftlicher und soziologischer Elemente zulässt.

2.3.1 Spieltheorie

In den Sozialwissenschaften hat die Spieltheorie bei der Modellierung von strategischen Konflikten einen herausgehobenen Stellenwert.²⁰ Sie ist der RC-Theorie zuzuordnen und operiert mit einem entsprechend engen Rationalitätsbegriff. Insofern ist sie ausgesprochen anschlussfähig mit der ökonomischen Theorie. Ein großer Vorteil spieltheoretischer Modellierungen sind ihre Möglichkeiten für die empirische Forschung. So sind z.B. Forschungsdesigns umsetzbar, die in den Sozialwissenschaften gegenstandsgemäß nur sehr schwer anwendbar sind. Die experimentelle Forschung als "Königsweg" für die Prüfung von Kausalbeziehungen überprüft z.B. mit ausgefeilten Methoden Hypothesen spieltheoretischer Annahmen (dazu später).

Allen spieltheoretischen Spielarten ist gemein, dass sie von einigen grundsätzlichen Bedingungen ausgehen (vgl.: Esser 2000: 27):

- 1. Das Ergebnis des Handelns ist von den Entscheidungen mehrerer Akteure abhängig. Die Akteure stehen deswegen in doppelter Kontingenz und Interdependenz zueinander.
- 2. Jeder Akteur ist sich der doppelten Kontingenz sowie Interdependenz bewusst.
- 3. Jeder Akteur geht davon aus, dass sich die Mitspieler ebenso der doppelten Kontingenz wie auch der Interdependenz bewusst sind.
- 4. Jeder Akteur berücksichtigt bei seinen Entscheidungen die Bedingungen 1 bis 3.

Die Bedingungen 2 bis 4 machen deutlich, dass sich die Spieltheorie trotz eines ähnlichen Rationalitätsbegriffes wesentlich von der neoklassischen Mikroökonomie unterscheidet. So räumt sie dem Begriff der Erwartung einen eminent wichtigen Stellenwert ein, während die neoklassische Theorie Akteure als völlig unabhängig voneinander versteht; Erwartungen an Mitspieler (oder Konkurrenten) sind für sie bedeutungslos. In spieltheoretischen Analysen nehmen sie dagegen einen zentralen Stellenwert ein. Hier werden die Nutzenmaximierungsstrategien der Mitspieler antizipiert, wobei davon ausgegangen wird, dass alle Akteure

_

 $^{^{20}}$ Davis (1993) und Holler (2003) führen allgemeinverständlich in die Spieltheorie ein.

- 1. über den gleichen Informationsstand bezüglich der Bedingungen des Spiels sowie der möglichen Gewinne aller Spieler unter allen Strategien verfügen,
- 2. ihre Entscheidungen unabhängig voneinander treffen
- 3. und über gleiche Strategien verfügen (was einen gleichen Rationalitätsbegriff einschließt).
- 4. Außerdem sind keine externen Akteure vorhanden, die Einfluss auf das Spiel nehmen, um z.B. Vereinbarungen zwischen den Akteuren herbeizuführen.

Das Gefangenendilemma ist die prominenteste Variante der Spieltheorie. Die Grundversion geht von zwei Akteuren mit gleichen Interessen aus. Die Situationslogik der Akteure folgt den oben aufgeführten Bedingungen. Demzufolge hängt ihre Zielerreichung von ihrem Kooperationsverhalten ab. Schwierig ist das Spiel vor allem deshalb, weil beide Spieler ihre Kooperationsentscheidungen unabhängig voneinander treffen. Sie können sich also nicht abstimmen. Die Regeln des Spiels legen fest, dass der höchste individuelle Gewinn durch eigene Kooperationsverweigerung (Defektion) bei gleichzeitiger Kooperation des Gegenspielers zu erreichen ist. Diese Situation bedeutet praktisch, dass der kooperierende Spieler vom nicht kooperierenden Spieler ausgebeutet wird. Der defektierende Akteur bekommt dann alles, während der kooperierende Akteur leer ausgeht. Eine gelingende beidseitige Kooperation zwischen den Akteuren verschafft hingegen beiden Akteuren hohe Gewinne, die jedoch unterhalb des (durch Ausbeutung) erreichbaren individuellen Idealgewinns liegen. Diese Konstellation wird nach Vilfredo Pareto auch als pareto-optimal²¹ bezeichnet. Beidseitige Defektion ist, aus der Perspektive des Gemeinwohls betrachtet, das schlechteste der möglichen Ergebnisse. Beide Akteure müssen in dem Fall auf wesentliche Teile des möglichen Gewinnes verzichten, die unter den beiden anderen Konstellation erreichbar wären. Jedoch stellen sich beide Akteure in dieser Konstellation besser als im Falle der Ausbeutung durch den Gegenspieler trotz des niedrigen Kollektivgewinns.

Die spieltheoretische Analyse versucht, das Spielergebnis unter der Annahme vorauszusagen, dass beide Spieler die gleichen Ziele mit den gleichen Strategien verfolgen. Ausgeschlossen ist durch diese Annahme, dass Akteure in ihren Präferenzen und rationalen Verhaltensweisen voneinander abweichen. Unter diesen Bedingungen ist es relativ einfach, die Handlungen der Akteure zu prognostizie-

_

²¹ Spielergebnisse sind dann pareto-optimal, wenn es keine andere Konstellation gibt, bei der sich ein Akteur verbessern kann, ohne dabei das Ergebnis eines andern Akteurs zu verschlechtern

ren. Denn beide Spieler gehen davon aus, dass der jeweilige Gegenspieler den höchsten Gewinn anstrebt und sich bewusst ist, diesen nur durch Defektion erreichen zu können. Außerdem ist beiden Spielern klar, dass sie sich nur durch Nichtkooperation vor Ausbeutung schützen können und der Gegenspieler über dasselbe Wissen verfügt. Die doppelte Verlockung der Defektion zur Erreichung des höchstmöglichen Gewinns kombiniert mit dem Wissen über eine drohende Ausbeutung im Falle der Kooperation lässt beide Akteure die Sicherheitsstrategie wählen. Demzufolge erreichen beide Spieler Gewinne, die deutlich unter denen liegen, die erreichbar wären, würden sie miteinander kooperieren. Diese Konstellation wird allgemein als Nash-Gleichgewicht (Nash 1951) bezeichnet. Sie erlaubt keinem der beiden Akteure, sich durch eine andere Strategie besser zu stellen, sofern alle anderen Akteure ebenfalls die Strategie mit der für sie besten Auszahlung wählen. Da die Spieltheorie davon ausgeht, dass alle Akteure gleichermaßen rational handeln, ist anzunehmen, dass dieser Zustand stabil ist.

Eine besondere Variante des Gefangenendilemmas ist das N-Personen-Dilemma, das auch als Soziales Dilemma bezeichnet wird. Wesentlicher Unterschied der beiden Modelle ist die Anzahl der von ihnen erfassten Akteure. Wie der Name bereits ausdrückt, handelt es sich beim N-Personen-Dilemma um Spiele mit mehr als zwei Spielern. Dadurch können strategische Situationen modelliert werden, in denen sehr viele Akteure involviert sind. Prominentes Beispiel für den Einsatz solcher Szenarien ist die Modellierung der Erstellung kollektiver Güter. So haben die Spieler in der klassischen Version prinzipiell die Wahlmöglichkeit zwischen Kooperation und Nichtkooperation. In neueren Modellen des Sozialdilemmas wird Akteuren zudem die Möglichkeit gegeben, den Grad ihrer Kooperation abzustufen. So können entsprechende Laboranordnungen den Spielern ermöglichen, die Höhe eigener Geldbeiträge (oder spielinterne Währungen) zur Erstellung kollektiver Güter selbst zu bestimmen. Kern sozialer Dilemmata ist ein ständiger Konflikt zwischen individuell rationalem Handeln und kollektiv rationalem Handeln, der ihnen zugrunde liegt. Diese beiden Rationalitätstypen widersprechen sich offenbar. Ebenso wie beim einfachen Gefangenendilemma ist es deshalb nicht möglich, zu einem gemeinwohlförderlichen pareto-optimalen Ergebnis zu kommen. Individuen, so die formale Spieltheorie, wählen in solchen Situationen die Defektionsstrategie mit der Folge, dass es zum ungünstigen Nash-Gleichgewicht kommt.

2.3.2 Olsons Kollektivgutproblem als N-Personen-Dilemma

Olsons Logik der kollektiven Handlung stellt in ihren Kernannahmen ein N-Personen-Dilemma dar. Auch er macht die Unterscheidung zwischen kollektiv rationalem Handeln und individuell rationalem Handeln zum theoretischen Bezugspunkt seiner Analyse, indem er das (ökonomische) Handlungsmodell des an der kurzfristigen Nutzenmaximierung interessierten Einzelnen herausstellt.

Kritischer schätzt Olson hingegen die Resultate sozialer Dilemmata ein. Während die klassische Spieltheorie für 2-Personen-Dilemmata wie auch für N-Personen-Dilemmata das Nash-Gleichgewicht als Ergebnis prognostiziert, lässt sich Olsons Unterscheidung zwischen großen (latenten) und kleinen Gruppen als einen dem Nash-Gleichgewicht widersprechenden Hinweis verstehen. Tatsächlich hält Olson Kooperationsbereitschaft kleinen Gruppen in wahrscheinlicher als in großen Gruppen (vgl. Kap. 2.1). Somit distanziert er sich in gewissem Maße von einer ausschließlich ökonomischen Nutzenfunktion. Handlungsmotivationen, die sich aus sozialen Austauschprozessen ergeben, nehmen dagegen einen gewissen Raum ein und eröffnen der Analyse ein breiteres Erfassungsspektrum. Ungewiss bleibt jedoch, worin genau die qualitative Unterscheidung von großen und kleinen Gruppen begründet ist. Olson (1985: 61) führt zwar soziale "Geltung" und die "gesellschaftliche Stellung" als selektive soziale Anreize an und behauptet, diese seien in kleinen Gruppen aufgrund ihrer höheren Interaktionsdichte eher zu erwarten; eine genaue Bestimmung sozialer Anreize und Mechanismen für ihre Erstellung bzw. Reproduktion nimmt er allerdings nicht vor. Olsons Theorie eröffnet damit die Möglichkeit für Forschungsprogramme, die sich auf soziale Mechanismen konzentrieren, von denen die Lösung des Kollektivgutproblems zu erwarten ist.

2.3.3 Empirischer Erklärungsgehalt spieltheoretischer Modelle

Spieltheoretische Modelle, die dem klassischen Paradigma der vollständigen Rationalität folgen, erweisen sich als sehr zuverlässig bei der Vorhersage menschlichen Verhaltens unter den Bedingungen eines harten Verdrängungswettbewerbs mit existentiell bedrohlichen Ausgängen, in denen jene Akteure nicht überleben, die nicht als kurzfristig orientierte Nutzenmaximierer agieren (Ostrom 1998: 2). Die meisten sozialen Situationen entsprechen jedoch nicht diesen Bedingungen. Üblicherweise sind empirisch vorfindbare soziale Dilemmata im Falle der Wahl irrationaler (kooperativer) Strategien mit weniger existentiellen Konsequenzen verbunden. So hat das Gewerkschaftsmitglied

durch seine irrationale Entscheidung zugunsten der Kooperation 1% seines Bruttolohnes an die Gewerkschaft abzuführen. Die individuellen Kooperationskosten sind entsprechend gering, und von einer existentiellen Bedrohung kann nicht die Rede sein. Ungeachtet dessen sagt die Spieltheorie Defektion als Strategie voraus, weil sie der Höhe von Kooperationskosten völlig indifferent gegenübersteht. Für sie ist lediglich von Bedeutung, welche Strategie den höchsten individuellen Nutzen verspricht.

Experimentelle Versuche, die nicht unter existentiell bedrohlichen Bedingungen durchgeführt werden, führen hingegen zu deutlich höheren Kooperationsgraden als von der Spieltheorie vorhergesagt; das Nash-Gleichgewicht wird demzufolge nicht erreicht (z.B.: Isaac et al. 1985; Green/Shapiro 1994: Kap. 5). Zudem unterscheiden sich reale, in der Feldforschung vorfindbare Kooperationsgrade erheblich von spieltheoretischen Prognosen. Gewöhnlich werden suboptimale Ergebnisse erzielt, die deutlich über dem Nash-Gleichgewicht liegen, das Pareto-Optimum aber nicht erreichen. Die tatsächlich erreichten Kooperationsgewinne in verschiedenen Untersuchungen variieren dabei beträchtlich. Für diese Varianz wird eine Vielzahl von Kontextvariablen verantwortlich gemacht (Auflistung bei: Ostrom 2000: 148). Eine empirisch relevante Theorie sollte deswegen exogene Faktoren aufnehmen, um Aussagen über Realphänomene jenseits experimenteller Designs zu ermöglichen. Die Spieltheorie steht moderierenden Variablen hingegen völlig indifferent gegenüber. Sie kann daher keine Aussagen über Auswirkungen sozialer Bedingungen auf die Erstellung von Kollektivgütern machen.

Klassische spieltheoretische Modelle können eine adäquate Erfassung und Erklärung der sozialen Kooperation unter "Normalbedingungen" also nicht leisten. Spieltheoretische Annahmen sollten dennoch nicht vorschnell verworfen werden. Immerhin ist ihnen eine überzeugende Prognosefähigkeit unter den Bedingungen des Verdrängungswettbewerbes zu bescheinigen. Einen gewissen Stellenwert ist dem rationalen Handeln (im ökonomischen Sinne) daher nicht abzusprechen.

2.3.4 Second-Generation Models of Collective Action

Es ist deswegen auch nicht notwendig, eine völlig neue Handlungstheorie für die Erklärung des kooperativen Handelns zu entwickeln. Das würde schließlich bedeuten, dass auf den Erklärungsgehalt und die methodischen Vorzüge der RC-Theorie gleichermaßen verzichtet werden müsste. Geschickter ist die Erweite-

rung der Spieltheorie im Hinblick auf ein größeres Erfassungsspektrum. Insbesondere Theorieelemente, die eine Erfassung sozialer Begebenheiten erlauben, die unter nichtexistentiellen Bedingungen individuelles Handeln beeinflussen könnten, sollten aufgenommen werden. Für diesen Zweck bietet sich eine Reihe etablierter Theorien an; auf die Entwicklung neuer theoretischer Elemente kann also verzichtet werden. Ostrom (1998: 9) schlägt in diesem Zusammenhang die Entwicklung von "second-generation models of rationality" vor, die mit einem erweiterten Rationalitätsbegriff im Sinne der "bounded rationality" von Herbert Simon (1982) arbeiten. "Bounded rationality" bezieht sich dabei nicht nur auf begrenzte kognitive Fähigkeiten von Akteuren sowie deren Informationsdefizite, sondern auch auf individuelle Motivationslagen, die sich aus einer angenommenen Entkopplung von Kognition und Entscheidung ergeben und rationales Handeln im klassischen Sinne erschweren oder begrenzen können (Selten 1990). Dieser Rationalitätsbegriff erlaubt die Integration sozialwissenschaftlicher Theorien, die klassischen ökonomischen Rationalitätsannahmen nicht entsprechen, ohne jedoch mit der grundsätzlichen Theorieanlage der RC-Theorie zu konfligieren. Akteure werden in diesem Fall als "complex, fallible learners who seek to do as well as they can given the constrains that they face and who are able to learn heuristics, norms, rules, and how to craft rules to improve achieved outcomes" verstanden (Ostrom 1998: 9). Das erweiterte Modell vermeidet damit Probleme des "undersocialized concept" von Handlungsmodellen ohne zu einem "oversocialized concept" (Granovetter 1985) zu werden. Aus dieser Perspektive wird ersichtlich, warum die Beibehaltung des Rationalitätskonzeptes (und damit das Kollektivgutproblem als Bezugsproblem) von methodischer Bedeutung ist. Sie verhindert eine Perspektive, die soziale Akteure durch Sozialisationsprozesse von ihren Umwelten determiniert sehen. Akteure gewinnen somit erhebliche Autonomiepotenziale.

Das Kollektivgutproblem wird von der Konzeption eines "second-generation model of collective action" als latent vorhandenes Problem verstanden, welches durch soziale und kognitive Mechanismen überwunden werden kann. Die deterministische Betrachtung sozialer Dilemmata, die Akteure jenseits der Anwendung organisierten Zwanges keine Chance für die Überwindung von Kollektivgutproblemen einräumt, wird damit aufgegeben und Ergebnisse, die "besser als rational" (Cosmides/Tooby 1994) ausfallen, werden möglich. Ein anderer Vorteil des erweiterten Modells ist die Erfassung und Erklärung sozialer Phänomene, die von der klassischen Variante nicht gesehen werden. Freiwilliges Engagement, als grundlegendes Element gewerkschaftlicher Organisation, rückt somit in den Blick. Dadurch eröffnet sich eine Perspektive, die es erlaubt, die

Prozesshaftigkeit der Entstehung und Pflege von Mitgliedschaftsloyalität zu erfassen. Gewerkschaften werden nicht mehr nur als Opfer des Kollektivgutproblems gesehen, sondern es wird untersucht, inwiefern sie auf das strukturell gegebene Problem in ihrem Sinne einwirken können.

Im Folgenden wird auf vier soziale Mechanismen näher eingegangen, die positiv auf die Kooperationsbereitschaft von Akteuren einwirken. Ihnen ist gemein, dass sie mit einem erweiterten Rationalitätsbegriff arbeiten – Akteure also als begrenzt rational verstehen. Dabei nehmen sie Bezug auf das Gefangenendilemma, indem sie fragen, wie Kooperation und damit zusammenhängende Kooperationsgewinne jenseits des Nash-Gleichgewichtes unter der Annahme möglich sind, dass sich rationale Akteure in sozialen Dilemmasituationen befinden. Das erste zu besprechende Element ist reciprocal altruism, welches insbesondere evolutionstheoretisch hergeleitet wird. Es beschäftigt sich mit Bedingungen, unter denen Kooperation in vorherrschend egoistischen sozialen Umwelten entstehen und stabil bleiben kann. Darauf aufbauend will das verhaltenswissenschaftliche Konzept der strong reciprocity erklären, wie einzelne kooperative (irrationale) Akteure auf die Kooperationsbereitschaft der unter normalen Umständen opportunistischen Akteure (Trittbrettfahrer) im Sinne der kollektiven Rationalität einwirken können. Die auf George A. Akerlof zurückgehende social custom theory ist der ökonomischen Tradition zuzuordnen und erweitert diese, indem sie die Nutzenfunktion der Kooperation auf soziale Sachverhalte ausdehnt. Ihr zufolge bietet Kooperation durchaus selektive Anreize in Form individueller Reputationsgewinne. Als letztes Konzept wird das auf James Coleman zurückzuführende mikrosoziologische Prinzip der inkrementellen Sanktion erläutert. Es beschäftigt sich mit individuellen Sanktionskosten von sanktionierenden sowie sanktionierten Akteuren unter variierenden sozialen Bedingungen und steht in enger Verbindung mit der social custom theory. Die vier Konzepte sind nicht voneinander unabhängig. Vielfach stehen sie in interdependenten Verhältnissen. Um zu einem kohärenten gewerkschaftlichen Kooperationsmodell zu gelangen, werden derartige Zusammenhänge in einem abschließenden Teil erläutert.

2.3.5 Reciprocal Altruism

Die Entwicklung des Konzeptes des *reciprocal altruism* ist eng mit der klassischen Spieltheorie verbunden. Sie setzt das soziale Dilemma als Ausgangspunkt voraus. Um es zu lösen, wenden Forscher jedoch zwei Annahmen an, die von den klassischen Bedingungen der Spieltheorie abweichen. Zunächst wird davon

ausgegangen, dass Akteure keine Informationen über die Dauer entsprechender Spiele haben. Spiele werden also als iterative Situationen verstanden, die sich über einen ungewissen Zeitraum wiederholen. Der entscheidende Unterschied zu klassischen, einmaligen Spielen ist die daraus erwachsene Zukunftsperspektive. Weil sich die Akteure bewusst sind, dass sie nur dann den optimalen Nutzen erzielen können, ihre Mitspieler kooperieren, wenn Kooperationsbereitschaft wiederum von Erfahrungen vorheriger Situationen abhängig machen, entwickelt sich eine völlig neue Situation. Deren Logik ist nicht mehr ausschließlich von der kurzfristigen Nutzenmaximierung bestimmt, sondern von strategischen Überlegungen, wie Kooperation in der Zukunft erhalten werden kann. Defektion als dominierende Strategie einfacher Spiele verspricht unter den neuen Bedingungen keine hohen Gewinne, da rationale Mitspieler ebenfalls defektieren würden mit der Folge, dass sich diese Konstellation in der Zukunft stabilisieren würde. Für die Spieler hätte das fatale Konsequenzen, da die Verluste über die Dauer des Spiels kumulieren würden. Die Annahme fortdauernder Interdependenz ist jedoch nicht hinreichend für das Entstehen von Kooperationsbereitschaft. Nach wie vor wäre Defektion die dominante Spielstrategie rationaler Akteure, weil sie ihren Nutzen nur mit Nichtkooperation maximieren können. Kooperative Akteure müssen zudem befürchten, von Mitspielern durch nichtkooperatives Verhalten übervorteilt zu werden, weil die Verlockung fortbesteht, kurzfristige Gewinne durch kurzfristig orientiertes, egoistisches Verhalten einzustreichen. Soziale Dilemmata können deswegen nicht allein unter der Annahme zukünftiger Erwartungen gelöst werden. Als stabiles Kooperationsmuster ist daher, wie im einfachen Dilemma, das Nash-Gleichgewicht zu erwarten.

Die Evolutionstheorie bietet zwei Auswege aus dem Dilemma. Im ersten Fall handelt es sich um Kooperation zwischen Verwandten (kinship altruism). Der Theorie zufolge nehmen Akteure in Verwandtschaftsbeziehungen kurzfristige persönliche Kosten in Kauf und kooperieren, um die Überlebensperspektive des eigenen Erbgutes zu verbessern (Hamilton 1964). Verwandtschaftsbeziehungen hebeln demnach spieltheoretische Prämissen aus und lassen Akteure ihre Orientierung an der kurzfristigen Nutzenmaximierung selektiv ignorieren. Offensichtlich ist, dass dieses Argument das Kooperationsproblem nicht im Rahmen der spieltheoretischen Grundannahmen löst. Es schafft lediglich einen begründeten Handlungsraum, in dem spieltheoretische Argumente irrelevant werden.

Schwieriger wird es, wenn Kooperationsbereitschaft jenseits von Verwandtschaftsbeziehungen erklärt werden soll. Solche Fälle werden als altruistisches Handeln oder auch reciprocal altruism bezeichnet (Trivers 1971). Alwin W. Gouldner (1960) zufolge haben sich in menschlichen Gesellschaften universelle Reziprozitätsnormen herausgebildet, die Kooperation auch in solchen Situationen sicherstellen, in denen Akteure eigene Kosten in Kauf nehmen müssen, ohne unmittelbaren eigenen Nutzen erwarten zu können. Dieser Typ kann als "generalisierte Reziprozität" bezeichnet werden, dem altruistische Motive zugrunde liegen, weil Leistungen nicht mit Erwartungen an unmittelbare Gegenleistungen verknüpft sind (Stegbauer 2002: 79). Die Gültigkeit solcher Normen erstreckt sich über Verwandtschaftsbeziehungen hinaus. Regelmäßig in Erstaunen verset-Gastfreundlichkeit völlig fremder Menschen, höchstwahrscheinlich kein zweites Mal begegnet, belegt zudem, dass sich ihre Reichweite selbst auf Fremde erstreckt. Erwartungshaltungen anderer sind dabei nicht von zentraler Bedeutung. Vielmehr handelt es sich um Normen, die zwar in Beziehung mit sozialen Umwelten stehen, nach ihrer erfolgreichen Internalisierung jedoch weitgehend unabhängig von ihnen funktionieren. Externe Sanktionsmöglichkeiten sind dann nicht mehr von entscheidender Bedeutung für ihre Aufrechterhaltung.²² Internalisierte Normen werden vielmehr "(...) sustained by the feelings of embarrassment, anxiety, guilt and shame that a person suffers at the prospect of violating them (...)" (Elster 1989: 99). Einige Sozialwissenschaftler beziehen soziale Normen explizit auf soziale Dilemmata (vgl.: Blau 1964: 255; Coleman 1991: 311). Ihnen zufolge kann Kooperation und damit kollektive Ergebnisse, die das Nash-Gleichgewicht überschreiten, im Falle nicht vorhandener Kontrollmöglichkeiten oder selektiver Anreizstrukturen nur durch wirksame (d.h. sozial geteilte) Normen erzielt werden.

Doch wie lässt sich das Phänomen des *reciprocal altruism* in den Rahmen spieltheoretischer Prämissen einordnen? Oder anders gefragt: warum existiert *reciprocal altruism*, wenn Akteure außerhalb von Verwandtschaftsbeziehungen als rationale Strategen agieren? Um das Problem zu lösen, wird neben der angenommenen Ungewissheit über die Dauer von Spielen eine zweite, von den klassischen Bedingungen der Spieltheorie abweichende Annahme hinzugenommen. Es wird von einer gemischten Population ausgegangen, die aus rationalen

²² Internalisierte Normen haben einen weiteren Vorteil. Da externe Kontrollen nicht notwendig sind, fallen keine Kontrollkosten an. Insofern kann argumentiert werden, dass die Existenz internalisierter Normen positive Auswirkungen auf das (ökonomische) Gemeinwohl hat (Putnam 2000: 134).

sowie irrationalen Akteuren besteht, wobei letztere zunächst eine Minorität darstellen. Die Akteure wenden zudem eine Vielzahl unterschiedlicher Strategien an, von denen sie sich maximale Gewinne unter der Bedingung fortlaufender Spiele versprechen. Diese Annahme stellt einen radikalen Eingriff in die Grundannahmen der klassischen Spieltheorie dar, weil sie dem ökonomischen Akteursbild widerspricht. Offensichtlich ist, dass die Existenz irrationaler oder auch kooperativer Akteure von der bisherigen Theoriekonzeption nicht ableitbar ist. Da es sich um eine evolutionstheoretische Annahme handelt, ist das jedoch von untergeordneter Bedeutung. Für die Evolutionstheorie spielt es keine Rolle, wie es zu Abweichungen von Normalfällen kommt. Die Überlebensfähigkeit der Variationen und deren Auswirkungen auf die Gesamtpopulation sind hingegen von erheblichem Interesse.²³ Die Evolutionstheorie operiert folglich mit einem blinden Fleck, der es ihr erlaubt, Sachverhalte zu erfassen, die weit über die Vorstellungskraft üblicher Theorieanlagen hinausgehen. Sie nimmt also irrationale Akteure und eine Vielfalt von Strategien als gegeben hin, ohne den Anspruch zu haben, deren Auftauchen zu erklären. Die Forschung konzentriert sich dagegen auf Fragen (Axelrod/Hamilton 1981):

- wie kooperative Strategien aussehen müssen, um sich in einer Umwelt entwickeln zu können, die aus einer Vielzahl unterschiedlicher (vorwiegend opportunistischer) Strategien besteht,
- wie kooperative Strategien auf Dauer stabil bleiben und nicht von "rationalen" Strategien unterwandert werden,
- und wie es möglich ist, dass sich kooperative Strategien so verbreiten, dass sie Einfluss auf das Gruppenergebnis haben und Ergebnisse jenseits des Nash-Gleichgewichts ermöglichen.

Zur Beantwortung dieser Fragen führte Robert Axelrod (1988) ein inzwischen als Klassiker geltendes Computerturnier durch. Spieltheoretiker verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen wurden aufgefordert, Strategien für 200-fach iterierte Gefangenendilemma zu programmieren. Das Vorgehen sollte eine große Variation an Strategien gewährleisten. Die Komplexität der Strategien war dabei unerheblich. Insgesamt nahmen 14 Programme plus eine Strategie, die auf reinem Zufall beruhte, an dem Turnier teil. Vereinbart wurde, dass jede Strategie

-

Mutationen in der Umwelt.

²³ Auch die klassische Evolutionstheorie stellt sich nicht die Frage, wie es zu Variationen kommt. Sie löst das Problem durch die Institutionalisierung des Zufalls in Form von Mutationen. Die Theorie konzentriert ihre Erklärungskraft hingegen auf die Überlebens- und Durchsetzungsfähigkeit von

mit jeder anderen konfrontiert wird. Den Strategien wurden die erreichten Punkte in jeder Spielkombination gutgeschrieben. Nach allen Kombinationen über die vereinbarten 200 Runden stand die simpelste von allen eingereichten Strategien als überlegende Siegerin fest. Das Ergebnis wurde in vielen weiteren Turnieren bestätigt, was auf ihre erhebliche Robustheit schließen lässt. Die überlegende Strategie ist als TIT FOR TAT-Strategie bekannt geworden, was so viel bedeutet, wie: "wie Du mir, so ich Dir". In ihrem Kern handelt es sich um eine Strategie, die auf dem Prinzip der Reziprozität basiert. Sie entscheidet über Kooperation oder Defektion immer so, wie es der Gegenspieler in der Runde zuvor tat, wobei sie in der ersten Runde grundsätzlich Kooperation wählt. Ihre Robustheit ist darauf zurückzuführen, dass sie sich durch ihre Bereitschaft zur Kooperation prinzipiell die Möglichkeit großer Kooperationsgewinne offen hält, sich gleichwohl nicht ausbeuten lässt, da sie Defektion unmittelbar mit Defektion beantwortet. Im Falle der Defektion ist der weitere Spielverlauf jedoch nicht vollkommen determiniert. Kooperiert der Gegenspieler in einer der weiteren Runden erneut, wird TIT FOR TAT die vorherige Defektion vergeben und die erneute Kooperation mit erwiderter Kooperation honorieren. Ihr ist es so möglich, Mitspieler zum kooperativem Verhalten zu ermuntern (ein gewisses Maß an Lernfähigkeit vorausgesetzt) und defektierende Spieler zu sanktionieren. Das Reziprozitätsprinzip zeichnet sich vor allem durch seine Transparenz aus. Es ist besonders von solchen Strategien schnell durchschaubar, die ebenfalls mit Reziprozität operieren. Trifft TIT FOR TAT auf andere kooperative Strategien, erkennen sie sich gegenseitig, und es werden hohe Kooperationsgewinne erzielt, die im besten Falle das Pareto-Optimum erreichen. Von herausgehobener Bedeutung ist auch hier, dass TIT FOR TAT in jedem Fall mit Kooperation startet. So wird vermieden, dass Theorien, die auf Reziprozität beruhen, durch anfängliche Defektion in endlose Verweigerungszirkel rutschen.

Kooperative Strategien fördern sich also gegenseitig, was ihnen Vorteile gegenüber nicht kooperativen Strategien einräumt. Für TIT FOR TAT bedeutet das, dass ihr Kooperationsgewinne offen stehen, wenn sie auf kooperative Strategien trifft, sie sich dennoch nicht ausbeuten lässt. Bezieht man diese Erkenntnisse auf Populationen ist festzustellen, dass kooperative TIT FOR TAT-Strategien durchaus überlebensfähig sind. Das trifft sogar dann zu, wenn sie nur einen kleinen Teil der Gesamtpopulation ausmachen. Denn sie lassen sich von egoistischen Strategien nicht ausnutzen, erreichen aber zusammen mit kooperativen Strategien oder solchen, die auf ähnlichen Reziprozitätsprinzipien beruhen, Gewinne, die von defektiven Strategien nicht erreicht werden können. Diese Eigenschaften verleihen ihnen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Strategien, die darauf aus

sind, kooperative Strategien auszubeuten als auch gegenüber solchen, die dem Nash-Gleichgewicht durch prinzipielle Defektion entsprechen.

Die vorgestellte evolutionstheoretische Perspektive ergänzt die zuvor erläuterte Annahme, dass Reziprozitätsnormen Kooperation jenseits von Verwandtschaftsbeziehungen ermöglichen, indem sie aufzeigt, dass vermeintlich irrationale, auf Reziprozität beruhende Strategien in Umwelten überleben können, die von egoistischen Strategien dominiert werden. TIT FOR TAT ist dabei mit reciprocal altruism vergleichbar (Sethi/Somanathan 2003: 4). Offensichtlich wird das, betrachtet man die normativen Voraussetzungen für TIT FOR TAT. So ist es irrational, in der ersten Runde grundsätzlich zu kooperieren. Die Tatsache, dass dennoch kooperiert wird, ist auf ein normatives Kooperationsgebot zurückzuführen. Das Computerturnier von Axelrod kann folglich als Hinweis interpretiert werden, dass Gruppen durch die Ausbildung von kurzfristig irrationalem reciprocal altruism evolutionäre Vorteile erreichen. Entsprechende Gruppen sind nicht nur in der Lage, die Konkurrenz mit rationalen, egoistischen Akteuren zu überleben, sondern durch Kooperation untereinander sogar höhere Gewinne zu erreichen mit der Folge, dass ihre Überlebensfähigkeit die der nichtkooperativen Akteure übertrifft. Eine gewisse Lernfähigkeit der Akteure vorausgesetzt, können am Gemeinwohl orientierte Strategien erlernt werden. Die so erreichbaren höheren Gewinne wirken als positive Verstärker für entsprechende Lernprozesse und machen Ergebnisse wahrscheinlicher, die vom Nash-Gleichgewicht abweichen.

Die Zuhilfenahme von Normen für die Lösung sozialer Kooperation stellt einen Perspektivenwechsel im Sinne eines "second-generation models of collective action" (Ostrom 1998) dar. Denn Normen lenken den Blick auf die Makroebene. Zwar hat ihre Entstehung in individuellen Handlungen ihren Ursprung, Normen selbst sind jedoch Systemeigenschaften und damit überindividuell verankert (Coleman 1991: 316). Forschung, die unter Zuhilfenahme von Normen soziale Prozesse erklärt, kann sich mit ihren Erklärungsansätzen deswegen nicht auf die Betrachtung der Mikroebene beschränken. Besonderes Augenmerk hat sie auf die Beziehung zwischen Makro- und Akteursebene zu legen. Sozialisationstheorien rücken damit in das Blickfeld, und Individuen müssen als lernfähige Akteure aufgefasst werden, die Normen und Regeln lernen und internalisieren, um Kooperationsgewinne zu realisieren.

2.3.6 Strong Reciprocity

Wir haben gesehen, dass begrenzt rationale Akteure Kooperation aufrechterhalten, obwohl sie von kurzfristigen Strategien zur Nutzenmaximierung abweichen müssen. Möglich wird das durch die Handlungsrelevanz von Reziprozitätsnormen. Der Evolutionsprozess begünstigt dabei die Entstehung und Stabilisierung altruistischer Normen, weil kooperative Akteure höhere Gewinne einfahren können als ihre egoistischen Mitspieler, was ihnen langfristige Überlebensvorteile einräumt.

Forscher, die sich mit dem Gefangenendilemma beschäftigen, zweifeln die empirische Relevanz von reciprocal altruism nicht an. Gleichwohl bewerten sie diesen Typ der Reziprozität (auch weak reciprocity genannt) als nicht hinreichend für die Initiierung bzw. Aufrechterhaltung von Kooperation unter bestimmten Bedingungen. Herbert Gintis (2000) zufolge wird reciprocal altruism als Mechanismus für die Gewährleistung von Kooperation scheitern, wenn Gruppen von Auflösungserscheinungen bedroht oder bereits betroffen sind. Die Instabilität ist darauf zurückzuführen, dass Gruppenmitglieder, die kurzfristige Nutzenmaximierungsgewinne für die Gruppe opfern, nur mit einer geringen Wahrscheinlichkeit erwarten können, langfristig von ihren Beiträgen zu profitieren. Reziprozitätsnormen können folglich in Situationen erodieren, in denen ihr Nutzen infrage steht. Sie unterliegen insofern einem Legitimitätsdruck, der durchaus rationalen Argumenten zugänglich ist. Ein zweites Argument gegen reciprocal altruism als Gewährleistungsmechanismus für Kooperation ist, dass es aus einem Forschungsdesign hervorging, welches sich signifikant von sozialen Dilemmata unterscheidet. Die TIT FOR TAT-Strategie als dominierende Reziprozitätsnorm wurde im Rahmen iterativer 2-Personen-Gefängnisdilemmata entdeckt. Viele soziale Phänomene, wie die Erzeugung von Kollektivgütern durch Freiwilligenmitgliedschaften, stellen hingegen N-Personen Gefangenendilemmata dar. Es ist unter solchen Bedingungen jedoch ungleich schwerer Kooperation mit Normen zu stabilisieren, die auf reciprocal altruism beruhen (Boyd/Richerson 1988; Bowles/Gintis 2004). Zwar bedeutet das nicht, dass entsprechende nicht existieren. Es fehlt aber direkten Normen an Sanktionsmöglichkeiten, um ihre Einhaltung zu erzwingen und Akzeptanz dauerhaft zu stabilisieren. So können defektierende Akteure in den folgenden Runden nicht mit Kooperationsentzug bestraft werden. Das Problem der Kollektivguterstellung zeichnet sich schließlich dadurch aus, dass Akteuren der Zugang zu entsprechenden Gütern in keinem Fall verwehrt werden kann. Kooperationsentzug als Antwort auf Defektion ist aus institutionellen Gründen also nicht möglich. Ein weiteres Problem ist das Fehlen regelmäßiger, direkter Beziehungen der Akteure untereinander. Unmittelbare Beziehungen bilden jedoch die Grundlage für Kooperationsstrukturen, in denen TIT FOR TAT-Strategien auftauchen. Die Distribution von Kooperationsgewinnen in N-Personen-Dilemmata erfolgt hingegen durch eine zentrale Agentur (meist durch die Formalorganisation). Reziprozitätsbeziehungen der Akteure untereinander nehmen somit die Form indirekter Beziehungen an. Wahrgenommene Kooperationsverweigerungen verlieren dadurch ihren persönlichen und möglicherweise verletzenden Charakter mit der Folge, dass die Sanktionsmotivationen schwächer ausfallen. Ferner werden Kooperationsverweigerungen in großen Gruppen²⁴ als nicht besonders relevant wahrgenommen. Schließlich tragen die einzelnen Mitglieder, gemessen am gesamten Beitragsvolumen, nur sehr geringe Beiträge zur Erstellung des Kollektivgutes bei. Der durch einzelne Defektionen entstehende Schaden hält sich entsprechend in Grenzen und lässt harte Sanktionsmaßnahmen als nicht gerechtfertigt erscheinen. Alles in allem ist in indirekten Reziprozitätsbeziehungen ein kleineres Sanktionspotenzial zu erwarten als in direkten Reziprozitätsbeziehungen. TIT FOR TAT-Strategien setzen das jedoch als grundlegend voraus. Es ist deshalb nicht anzunehmen, dass TIT FOR TAT in N-Personen-Gefangenendilemmata (oder sozialen Dilemmata) eine vergleichbare Effektivität erreicht, wie Axelrod mit seinem Computerturnier für 2-Personen-Gefangenendilemmata nachweist.

Es stellt sich deshalb die Frage, wie in N-Personen-Gefangenendilemmata jenseits von Verwandtschaftsbeziehungen Kooperation erzeugt wird. Für menschliche Gesellschaften stellte sich das Problem in seiner gegenwärtigen Schärfe erst relativ spät. So dominierten in vormodernen (wenig ausdifferenzierten) Gesellschaften direkte Reziprozitätsbeziehungen, und *reciprocal altruism* reichte für die Kooperationssicherung aus. Vergleichsweise selten vorkommende Kooperationen, deren soziale Grundlage indirekte Beziehungen waren, wurden üblicherweise unter der Anwendung von Zwang durchgesetzt. Erst im Zuge der

-

²⁴ Die Kritik an der Effektivität von *reciprocal altruism* in großen Gruppen weist Gemeinsamkeiten mit der Logik des kollektiven Handelns von Mancur Olson auf. Zwar argumentiert Olson nicht aus der Sicht potenzieller Sanktionierer, sondern aus der Sicht der potenziellen Mitglieder. Die Argumente ähneln sich jedoch in ihren Bezügen auf die Beiträge einzelner Akteure relativ zum Gesamtbeitragsaufkommen. Es handelt sich also prinzipiell um das gleiche Argument, nur wird es aus unterschiedlichen Perspektiven entwickelt. Hebt Olson auf die Nutzenfunktion von Einzelbeiträgen ab, zielt die Kritik an *reciprocal altruism* auf den Schaden, der durch verweigerte Beiträge entsteht und der daraus entstehenden individuellen Sanktionsneigung.

Moderne nahm die Erstellung von Kollektivgütern quantitative sowie qualitative Ausmaße an, die dem Kooperationsproblem eine neue Dimension verleiht. Es bildeten sich freiwillige Mitgliedschaftsorganisationen, um die Interessen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen in zunehmend heterogenen Gesellschaften zu vertreten. In einigen Staaten sind bestimmte Freiwilligenorganisationen durch die Übernahme gesellschaftlicher Funktionen eng mit der Leistungsfähigkeit der Gesamtgesellschaft verbunden. In Deutschland übernahmen im Rahmen des Nachkriegskorporatismus einige von ihnen (z.B. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) Aufgaben, die ehemals vom Staat (oder gar nicht) wahrgenommen wurden. Alles in allem können Freiwilligenorganisationen aufgrund der Wahrnehmung vielfältiger, gemeinwohlorientierter Aufgaben als konstitutive Einrichtungen pluralistischer Gesellschaften interpretiert werden.

Gewerkschaften als Freiwilligenorganisationen funktionieren in den seltensten Fällen durch direkte Reziprozitätsbeziehungen. Üblicherweise handelt es sich um Großorganisationen mit formal festgeschriebenen Zielen. Um diese effektiv zu verfolgen, entwickeln sie starke, von professionellen Mitarbeiterstäben unter-Bürokratien. Die so entstehende faktische Zentralisierung Organisationsmacht wie auch die organisationsrelevante Kommunikation kombiniert mit eigenständigen Interessen der hauptamtlichen Mitarbeiter, die von denen der Mitglieder aufgrund unterschiedlicher Ansprüche an die Organisation (bzw. des Arbeitgebers) beträchtlich abweichen können, schaffen erhebliche soziale Distanzen zwischen Formalorganisation und ihren Mitgliedern (vgl.: Michels 1989). Die Professionalisierung und Bürokratisierung der Gewerkschaften entledigt die Mitglieder zu großen Teilen von ihren unmittelbaren organisationserhaltenden Funktionen. Die Vertretung von Mitgliederinteressen und die kommunikative Meinungsbildung auf betrieblicher Ebene verlieren im Zuge dessen ihren herausgehobenen Stellenwert mit der unmittelbaren Folge, dass direkte Reziprozitätsbeziehungen der Mitglieder untereinander entwertet werden. An ihre Stelle treten quasiökonomische Austauschbeziehungen, die sich im Wesentlichen auf den Tausch von Mitgliedschaftsbeiträgen für formal festgelegte Organisationsleistungen (z.B. Tarifverhandlungen) beschränken. Der Leistungstransfer erfolgt dabei zwischen Mitglied und Organisationsapparat und umgeht die Notwendigkeit von Kontakten der Mitglieder untereinander. Hinzu kommt die Größe moderner Gewerkschaften, die die Dichte direkter Reziprozitätsbeziehungen der Mitglieder untereinander stark begrenzt. Für Gewährleistung von Kooperation hat das erhebliche Konsequenzen; der traditionelle Mechanismus des reciprocal altruism kann die Schaffung und Stabilisierung von Kooperation nicht mehr leisten.

Verhaltenswissenschaftliche Kooperationsforschung operiert zur Lösung des Problems mit dem Begriff strong reciprocity. Dieser bezeichnet eine spezielle Form des Altruismus, der, so die Annahme von Bowles et al. (2004: 18), durch eine Modifikation des traditionellen reciprocal altruism entstanden und ausschließlich beim Menschen vorzufinden ist. Er beschreibt Handlungen von Akteuren, die den Gruppenmitgliedern unter Inkaufnahme direkter, persönlicher Kosten zugute kommen. Fehr et al. (2002a: 2) differenzieren die grundlegende Eigenschaft von strong reciprocity als "(...) willingness to sacrifice resources for rewarding fair and punishing unfair behavior even if this is costly and provides neither present nor future material rewards for the reciprocator" und grenzen die beiden Formen des Altruismus deutlich voneinander ab. So geht das Sanktionsmotiv über die Verhinderung drohender Ausbeutung hinaus. Während die Sanktionsentscheidung bei reciprocal altruism mit strategischen Erwägungen erklärt werden kann und insofern eng mit dem Rationalitätsparadigma der Rational Choice Theorie verbunden ist, wird (insbesondere negativen) Emotionen ein herausgehobener Stellenwert für die Erklärung von strong reciprocity beigemessen (Fehr/Gächter 2000b, 2002c). Diese sind vor allem deshalb von besonderer Bedeutung, da sie psychologische Anreize für Handlungen bieten können, die von Strategien der individuellen Nutzenmaximierung abweichen. Solche Anreize müssen von erheblicher Stärke sein, da anderenfalls nicht davon auszugehen ist, dass von ihnen genügend Motivation für die Abweichung vom ökonomischen Handlungsparadigma ausgeht. Eine weitere Voraussetzung für strong reciprocity sind kognitive und linguistische Fähigkeiten der Akteure. Erst diese ermöglichen es ihnen Normen zu formulieren, Konsense über kollektive Ziele auszuhandeln, Normenverletzungen zu kommunizieren und gegebenenfalls kollektive Sanktionen zu koordinieren. Insofern ist es offensichtlich, warum strong reciprocity ausschließlich beim Menschen vorzufinden ist; andere Wesen sind dazu kognitiv nicht in der Lage (Bowles et al. 2004).

Augenscheinlich ist der grundlegende Unterschied zwischen verhaltenswissenschaftlichen Kooperationsmodellen und ökonomischen Theorien. Neben einem umfassenderen Handlungsmodell lebt es von der Heterogenität der Akteure. Während die klassische ökonomische Theorie annimmt, dass alle Akteure mit gleichen Präferenzen ausgestattet sind und ihre Ziele mit den gleichen Strategien verfolgen, geht *strong reciprocity* von einer Heterogenitätsannahme aus, die Akteure als Träger unterschiedlicher Präferenzen versteht. Sie geht dabei ein erhebliches Stück weiter als vom *reciprocal altruism* vorweggenommen. Akteure weichen demzufolge von ihren Eigennutzen massiv ab und nehmen beträchtliche Kosten in Kauf, weil sie emotional involviert sind. Empörung über

"unsolidarisches Verhalten" ist demnach als Auslöser für Handlungen zu verstehen, die den engeren ökonomischen Interessen diametral entgegenstehen. Langfristig können sich solche irrationalen Handlungen jedoch als durchaus tauglich für den Eigennutzen der Akteure erweisen (vgl.: Hirshleifer 1987; Frank 1988).

Strong reciprocity umfasst positive sowie negative Reziprozität. So können Sanktionierer erwünschtes kooperatives Verhalten von anderen durch die Aussprechung von Lob und Anerkennung bestärken (positive Reziprozität), sowie Kooperationsverweigerungen negativ sanktionieren (negative Reziprozität). Die Forschung interessiert sich vorwiegend für negative Reziprozität, da ihr ein höherer Erklärungswert für die Lösung des Kooperationsproblems zugesprochen wird. Negative Sanktionen können sich einer Reihe unterschiedlicher Methoden bedienen. Diese beschränken sich nicht auf die Verweigerung des kollektiv erstellten Gutes (was meist nicht möglich ist), sondern können sich auf soziale Bedingungen erstrecken, die nicht in unmittelbarer Beziehung mit dem zu sanktionierenden Sachverhalt stehen. Traditionell ist es in Gewerkschaften z.B. durchaus üblich, dass Streikbrecher von ihren streikenden Kollegen geschnitten werden oder ihnen offenes Missfallen entgegengebracht wird. Auch sind Denunzierungen nichtkooperativer Akteure üblich. Das Öffentlichmachen des Trittbrettfahrens einzelner kann z.B. von beträchtlicher Effektivität sein, wenn es dadurch zu individuellen Reputationsverlusten kommt oder Sanktionen über das unmittelbare soziale Umfeld hinaus drohen. Akteuren drohen in solchen Fällen hohe individuelle Kosten.

Negative Sanktionierungen hängen unmittelbar von der Sanktionsbereitschaft einzelner ab. Sie müssen zur Inkaufnahme persönlicher Kosten bereit sein, die durch die Konfrontation mit den Kooperationsverweigerern entstehen. Solche Konfrontationen bergen ein hohes emotionales Stresspotenzial, da sie im direkten persönlichen Kontakt erfolgen. Das altruistische Element besteht darin, dass derartige Kosten in Kauf genommen werden, ohne einen unmittelbaren persönlichen Gewinn einstreichen zu können. *Strong reciprocity* wird deswegen auch als "altruistic punishment" bezeichnet (Fehr et al. 2002c). Darüber hinaus sind einzelne Akteure für die Ausdehnung entsprechender Sanktionshandlungen auf überindividueller Ebene von eminenter Bedeutung. Das Denunzieren einzelner dient zum einen der Schaffung von Informationstransparenz über geleistete Kooperationsbeiträge und ist dadurch eine Grundvoraussetzung für kollektive Sanktionen. Zum anderen moralisieren Denunziationen und appellieren so an die Sanktionsbereitschaft der anderen. Sie sind deshalb als äußerst aggressive Akte

zu verstehen, die auf die Ausdehnung von Konflikten angelegt sind mit dem ex-Sanktionshandlungen pliziten Ziel. weitere Akteure zu Kooperationsverweigerer zu bewegen. Einzelne Akteure sollen mit der Macht der Gruppe konfrontiert werden. Insofern ist es gerechtfertigt, Denunzierungen als Kämpfe mit ungleichen Mitteln zu deuten. Reaktionen einzelner auf gegen sie gerichtete Denunzierungen fallen aufgrund der Schärfe des Konfrontationsmittels und eines entsprechend hohen emotionalen Potenzials besonders drastisch aus. Denunzianten gehen deswegen erhebliche individuelle Kosten ein, die sich aus Konflikten mit Kooperationsverweigerern ergeben. Eine andere mögliche Kostenquelle ergibt sich für sie daraus, dass der Akt des Denunzierens prinzipiell gesellschaftlichen Normen widerspricht. Zum einen ist es nicht fair, andere öffentlich bloßzustellen und zum anderen haben kollektive Sanktionsmaßnahmen Beigeschmack den einer ungerechten Kräfteverteilung. Denunzianten können daher leicht der Unfairness bezichtigt werden, was zur Beschädigung ihrer Integrität führen kann. In solchen Fällen richten sich deren Sanktionsabsichten, nämlich die Ausweitung des Konfliktes auf die Gruppenebene, gegen sie selbst. Um die potenziellen individuellen Kosten von Denunzianten zu reduzieren, aber auch um kollektive Sanktionsmaßnahmen sicherzustellen, ist der kommunikative Austausch der Akteure untereinander von erheblicher Bedeutung. Dadurch wird es ihnen möglich, sich über unkooperatives Verhalten anderer auszutauschen, sich der Verbindlichkeit sozialer Normen zu versichern und kollektive Sanktionen zu vereinbaren. Kommunikation kann somit auf die individuelle Sanktionsbereitschaft positiv einwirken, weil Akteure durch Verständigungsprozesse das Risiko der einzelnen Sanktionierer, selbst Opfer von Sanktionen zu werden, minimieren und kalkulierbar machen. Ein kommunikativ erzeugter Basiskonsens kann zudem als Verstärkungsinstrument für individuelle Sanktionshandlungen wirken. Akteure können sich auf diesen berufen und soziale Unterstützung einfordern bzw. antizipieren. In bestimmten Fällen ist es auch vorstellbar, dass Sanktionierern soziale Anerkennung entgegengebracht wird, da sie sich trotz persönlicher Kosten für die Einhaltung gemeinsamer Normen einsetzen, von denen alle profitieren.

In Laborexperimenten lassen sich die vermuteten empirischen Effekte von *strong reciprocity* systematisch überprüfen. Experimentelle Versuchsanordnungen bieten den Vorteil, N-Personen-Dilemma unter Ausschluss bzw. Kontrolle verzerrender Umwelteinflüsse simulieren zu können. Ihnen ist deshalb eine hohe interne Validität zuzusprechen. Zudem sind sie einfach wiederholbar, was zuverlässige Aussagen über ihre Reliabilität erlaubt (Erklärung der empirischen Begriffe bei: Schnell et al. 1999: 143). In "public goods experiments" bekom-

men die Probanden gewöhnlich eine bestimmte Summe Geldes oder Wertmarken. In den jeweiligen Spielrunden²⁵ haben sie dann zu entscheiden, mit wie viel Geld (oder Wertmarken) sie zum öffentlichen Gut beitragen, bzw. wie viel Geld sie für sich behalten wollen. Die Spielregeln geben gemäß der Spieltheorie vor, dass ein Akteur den größten Gewinn erzielt, wenn alle Spieler ausgenommen ihm selbst kooperieren. Das Pareto-Optimum ist hingegen nur dann erreichbar, wenn alle Spieler mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln kooperieren. In dem Fall würde jeder Akteur besser gestellt, als es der Fall wäre, wenn das Kollektivgut nicht finanziert würde. Das Pareto-Optimum stellt damit die bestmögliche Konstellation für das Gemeinwohl und insofern auch für das optimale Kollektivergebnis dar. Die klassische Spieltheorie sagt aufgrund des durch Defektion erreichbaren individuellen Optimalergebnisses voraus, dass solche Ergebnisse nicht zu erreichen sind und prognostiziert das Nash-Gleichgewicht. Demnach defektieren alle Akteure, und das Kollektivgut wird nicht erstellt. TIT FOR TAT als altruistische Strategie, die kollektive Ergebnisse jenseits des Nash-Gleichgewichtes möglich macht, ist hingegen nicht zu erwarten, da es sich bei Kollektivgutexperimenten um N-Personen-Gefangenendilemma handelt und direkte Kooperationsbeziehungen im Sinne der TIT FOR TAT-Strategie nicht gegeben sind. Die empirischen Ergebnisse entsprechender Experimente fallen für die klassische Spieltheorie unter den Bedingungen, dass alle Spieler ihre Entgleichzeitig und unabhängig voneinander treffen, scheidungen überraschend aus. Als dominante Strategie stellt sich das komplette Trittbrettfahren heraus (es werden also gar keine Beiträge gegeben) (Fehr/Gächter 2000a). Das Nash-Gleichgewicht bietet unter den genannten Bedingungen also eine beträchtliche Prognoseleistung. Werden hingegen die Prinzipien von strong reciprocity in den Versuchsanordnungen berücksichtigt, weichen die Kooperationsergebnisse signifikant von denen des Nash-Gleichgewichtes ab. Fehr et al. (ebd.) modifizieren ihre Experimente so, dass zum einen Informationen über Kooperationsbeiträge der Mitspieler im Anschluss der jeweiligen Runden für alle verfügbar sind und zum anderen, dass Kooperationsverweigerer in späteren Runden von den Mitspielern bestraft werden können. Bestrafungen sind für die sanktionierenden Spieler allerdings mit empfindlichen individuellen Kosten verbunden, die in keinem rationalen Verhältnis zu den erwartbaren zusätzlichen Kooperationsgewinnen stehen. Operationalisiert werden Sanktionskosten durch Sanktionsbeiträge, die von den Akteuren zusätzlich zu den Kooperationsbeiträ-

_

²⁵ Die Anzahl der Spielrunden wird entweder im Vorfeld festgelegt oder bleibt während des gesamten Spiels unbekannt.

gen abgeführt werden müssen. Egoistische Akteure im Sinne der klassischen Spieltheorie würden mit individuellen Kosten verbundene Sanktionen nicht verhängen. Bestünden Gruppen demnach ausschließlich aus Akteuren, die nur an der Maximierung des eigenen Nutzens orientiert sind, würden sich Kollektivergebnisse von Experimenten ohne Sanktionsmöglichkeiten von solchen mit Sanktionsmöglichkeiten nicht unterscheiden. Fehr et al. (2000a) hingegen zeigen, dass die entsprechenden Kollektivergebnisse erheblich divergieren. In ihren Experimenten werden durchschnittliche Beiträge zum Kollektivgut von bis zu 58% der zur Verfügung gestellten Mittel bei gegebenen Sanktionsmöglichkeiten erreicht, während in Versuchsanordnungen ohne Sanktionsmöglichkeiten die Verweigerungsstrategie vorherrscht. Dabei verfestigt sich die Dominanz der Nichtkooperation mit zunehmender Anzahl von Spielrunden. Mit der Einführung von Sanktionsmöglichkeiten nach einigen Spielrunden ändert sich jedoch die Kooperationsstruktur, und deutlich höhere durchschnittliche Beiträge sind zu verzeichnen. Weil sich die entsprechenden Verhaltensänderungen erst nach der Einführung von Sanktionsmöglichkeiten einstellen, ist von einem positiven Kausalverhältnis zwischen Sanktionsmöglichkeit und Beitragsneigung auszugehen. Dieser Mechanismus ermöglicht es sanktionierenden Akteuren, auf die Kooperationsbereitschaft von egoistisch orientierten Akteuren einzuwirken. Sie haben damit einen beträchtlichen Einfluss auf die Erstellung kollektiver Güter über ihre eigenen Beiträge hinaus. Fehr et al. (1999: 841) argumentieren theoretisch, dass die Effektivität entsprechender Akteure auch dann gegeben ist, wenn ihr Anteil an der Gesamtgruppe sehr klein ist. Des Weiteren stellen Fehr et al. (2000a) fest, dass sich die Höhe der Bestrafung der nichtkooperativen Spieler daran orientiert, wie stark diese negativ von dem durchschnittlichen Beitrag zum Kollektivgut abweichen. Akteure nehmen demzufolge umso höhere persönliche Kosten in Kauf, je stärker ihre Mitspieler die Kooperationsnorm verletzen. Für Trittbrettfahrer bedeutet das, dass sie unabhängig von der Höhe der Kosten für den Sanktionierenden bestraft werden. Das ist sogar dann der Fall, wenn keine weiteren Spielrunden zu erwarten sind. Sanktionen werden demzufolge nicht verhängt, weil man sich von ihnen zukünftige Vorteile verspricht. Begleitende Erhebungen der emotionalen Verfassungen und Sanktionsmotive der Spieler deuten indessen darauf hin, dass die Ursache solch irrationaler Handlungen auf den Ärger über die Verletzung des normativen Kooperationsgebotes (Reziprozitätsnorm) durch andere zurückzuführen ist. Emotionen spielen also eine zentrale Rolle bei der Sicherung von Kooperation in Gruppen, weil sie auf die Sanktionsbereitschaft der Akteure positiv einwirken und so helfen, Normen durchzusetzen und zu stabilisieren (Fehr et al. 2000b; Fehr/Fischbacher 2004).

Komplexe soziale Realitäten können von Laborexperimenten nicht abgebildet werden. Entsprechende Versuchsdesigns werden deswegen oft mit Hinweis auf ihre mangelnde externe Validität (Schnell et al. 1999: 145) angezweifelt. Da die besprochenen Experimente ebenfalls Spielsituationen darstellen, die recht wenig mit den Alltagssituationen der Akteure zu tun haben, stellt sich die Frage, ob sie in realen Situationen ähnlich handeln würden. Um dies sicherzustellen, wurde in diversen Versuchen echtes Geld eingesetzt, welches von den Probanden nach Abschluss der Experimente behalten werden durfte (Fehr et al. 2002a; Fehr et al. 2002c). Zudem konnte nachgewiesen werden, dass die Bereitschaft für positives Sanktionieren (Fehr et al. 2002b) ebenso wie für negatives Sanktionieren (Hoffman et al. 1996) unabhängig von der Höhe der (einzubehaltenden) Spielsumme stabil bleibt. Reziprozitätsnormen gegenüber sollten Umweltbedingungen also ausgesprochen resistent sein. Ein weiterer potenzieller Kritikpunkt an den durchgeführten Versuchen ist die Art der möglichen Sanktionen. Während in Experimenten direkter Einfluss auf die Spielgewinne der Probanden ausgeübt werden kann, lässt die Logik von Kollektivgütern nicht zu, dass einzelnen Akteuren der Zugang zu ihnen verwehrt wird. In realen sozialen Dilemmata dominieren deshalb Sanktionen mit sozialem Charakter, die den eigentlichen Zugang zum Kollektivgut nicht infrage stellen. Daraus ergeben sich zwei Ansatzpunkte für eine Kritik. Zum einen können die Wirkungen sozialer Sanktionen angezweifelt werden, und zum anderen ließe sich fragen, ob das Sanktionsmedium Einfluss auf die tatsächliche Sanktionsbereitschaft hat. Der zweite Punkt lässt sich mit Bezug auf emotionale Prozesse als Reaktion auf Kooperationsverweigerungen entkräften. So ist es kaum anzunehmen, dass sich die beobachteten emotionalen Reaktionen wie Ärger und Wut weniger stark auf die Bereitschaft zu sozialen Sanktionen in Realsituationen auswirken als auf materielle Sanktionen in Laborexperimenten. Das Ausleben solcher Erregungszustände sollte eher befördert als gehemmt werden, wenn kein vermittelndes Medium zwischengeschaltet ist. Der erste Kritikpunkt ist ebenfalls mit Bezug auf den Effekt von Emotionen auf menschliches Handeln zu entkräften. Wenn sich Akteure von ihren Emotionen zu Sanktionsmaßnahmen bewegen lassen, die ihnen hohe Kosten verursachen, ist es unplausibel anzunehmen, dass sie denselben gleichgültig gegenüberstehen, wenn sie von ihnen betroffen sind. Generell kann daher angenommen werden, dass die Ergebnisse der angeführten Laborversuche wichtige Beiträge für die Erklärung sozialer Kooperation und ihre Stabilisierung leisten und somit Erkenntniswert für das gewerkschaftliche Kooperationsproblem haben.

Ebenso wie bei reciprocal altruism stellen sich Forscher die Frage, ob strong reciprocity als Strategie in heterogenen Populationen langfristig überleben kann, obwohl sich die mit ihr verbundenen hohen Sanktionskosten kurzfristig nicht auszahlen und sie von Opportunisten übervorteilt werden kann. Im Vergleich zur Modellierung von reciprocal altruism ist die Modellierung von strong reciprocity jedoch komplizierter. Während reciprocal atruism keinen Einfluss auf die Zusammensetzung der sozialen Umwelt nimmt (es sich also um ein statisches Modell handelt), wirkt strong reciprocity verändernd auf sie ein. Die Anwesenheit von starken Sanktionierern kann schließlich zur Folge haben, dass egoistische Akteure entgegen ihren ursprünglichen Absichten kooperieren. Grundsätzlich ist zwischen zwei Typen von Modellen zu unterscheiden, die in ihren Grundnahmen stark differieren. Während Gintis (2000) und Boyed et al. (2003) vom Aussterben nicht überlebensfähiger Gruppen ausgehen und ihnen durch strong reciprocity Vorteile in Krisensituationen einräumen, legen die Modelle von Bowles et al. (2004) und Sethi et al. (2005) ihren Fokus auf die Zusammensetzung von Gruppen. Sie gehen also nicht davon aus, dass schlechter abschneidende Gruppen aussterben müssen und das Schicksal der jeweiligen Strategien an deren Überleben hängt. Ihre Grundannahme ist vielmehr, dass sanktionierende Akteure sich mit höherer Wahrscheinlichkeit in Gruppen befinden, die Kollektivgüter produzieren. Dies ist deshalb der Fall, weil sie selbst zur Kooperationsbereitschaft der übrigen Gruppenmitglieder beitragen. Entscheidend für die Überlebensfähigkeit von strong reciprocity wird von den Forschern erachtet, das die Nachteile, denen kooperative Akteure in heterogenen Gruppen ausgesetzt sind, von dem Vorteil überkompensiert werden, dass solche Gruppen mit konsequenten Sanktionierern signifikant erfolgreicher sind als solche, die ausschließlich aus Egoisten bestehen. Individuen beziehen demnach lebenswichtige Ressourcen aus ihrer Gruppenzugehörigkeit. Ohne näher auf die sehr komplexen Einzelheiten der beiden Ansätze von Sethi et al. und Bowles et al. eingehen zu wollen, ist festzuhalten, dass sie zu unterschiedlichen Ergebnissen bezüglich der Überlebensfähigkeit von strong reciprocity kommen. Während die Simulation des Modells von Bowles et al. eine langfristig heterogene Population bestehend aus großen Anteilen an kooperativen Akteuren und einen ebenfalls hohen Anteil nichtkooperativer Akteure vorhersagt, gehen Sethi et al. von einer Dominanz kooperativer Strategien aus. Allen Ansätzen zur Modellierung der Überlebensfähigkeit von strong reciprocity ist jedoch gemein, dass sie ihrem Überleben positiv gegenüberstehen. Die auf den ersten Blick erheblichen Nachteile von kooperativen und sanktionierenden Akteuren in heterogenen Gruppen können sich langfristig als Wettbewerbsvorteil herausstellen.

Als Fazit der Ausführungen über strong reciprocity ist die Rolle von Emotionen für die Motivation von Sanktionierern herauszustellen. Diese kombiniert mit der Effektivität von strong reciprocity kann Kooperationsbeziehungen mit einer hohen Resistenz gegenüber Umweltbedingungen ausstatten. Die Stabilität von Kooperation hängt dann nicht mehr nur von individuellen Kosten-Nutzen-Erwägungen ab. Stattdessen übernehmen soziale Beziehungen wichtige systemerhaltende Funktionen. Diese Perspektive auf das Problem Kollektivguterstellung wirft völlig neue Fragen auf. So es von eminenter Bedeutung zu ermitteln, wovon die Bereitschaft für strong reciprocity abhängt. Der Verweis auf emotionale Dispositionen hilft da nicht weiter, denn die können als Folgen sozialer Ursachen verstanden werden. Soziologische Sachverhalte – wie individuelle (politische) Einstellungen und Werthaltungen – rücken hingegen in den Vordergrund der Analyse.

2.3.7 Social Custom

Neben den bereits beschriebenen verhaltenswissenschaftlichen Lösungsvorschlägen des Kollektivgutproblems wurde die social custom theory als ökonomischer Ansatz zur Lösung des Problems entwickelt. Die empirische Einsicht, dass sich Mitgliedschaften in Freiwilligenorganisationen und andere kollektive Handlungen (z.B. die Teilnahme an Streiks) nicht hinreichend mit der "Logik des kollektiven Handelns" erklären lassen (vgl. Kap. 2.2), machte für die Ökonomie die Entwicklung eines neuen Ansatzes erforderlich. Zugleich stellt die Ökonomie besondere Anforderungen an die Theoriebildung. Entsprechende Instrumente sollen leicht operationalisierbar und mit der klassischen mikroökonomischen Theorie kompatibel sein. Die social custom theory beschränkt sich auf die Erweiterung der individuellen Nutzenfunktion um soziale Faktoren. Das Paradigma der individuellen Nutzenmaximierung wird folglich nicht infrage gestellt, und die Theorie verbleibt im theoretischen Rahmen der klassischen Ökonomie. Sie wird damit den Anforderungen an die Theoriebildung gerecht. Die Übernahme mikroökonomischer Annahmen sorgt zudem für ihre Anschlussfähigkeit mit Olsons Logik. Diese wird explizit als Ausgangspunkt des social custom Ansatzes betrachtet. Demnach werden soziale Faktoren für die Akteure als zusätzlicher Nutzen zum Kollektivgut interpretiert, von denen Nichtmitglieder ausgeschlossen sind. Sie fungieren damit, ganz im Sinne Olsons, als selektive Anreize und üben einen positiven Einfluss auf die Beitragsneigung der Akteure aus. Für die Mitglieder erhöhen sie dagegen die Abwanderungskosten (Hirschman 1974) und tragen so zur Stabilisierung der Mitgliedschaft bei.

Die Annahme, dass soziale Bedingungen entscheidende Bestimmungsgründe für die Gewerkschaftsmitgliedschaft sind, wird in den Wirtschaftswissenschaften schon relativ lange diskutiert (Eickhof 1973b: 183). Winkelhake behauptet beispielsweise, dass sich ohne Rückgriff auf soziale Sachverhalte wie Status und Anerkennung keine allgemeinen rationalen Beitrittsmotive für deutsche Gewerkschaften identifizieren lassen (1994: 139). Aber erst der von George A. Akerlof eingeführte Begriff des "social custom" (1980) macht diesen Aspekt für die ökonomische Analyse von Gewerkschaftsmitgliedschaften operationalisierbar. Zwar interessiert sich Akerlof nicht für die sozialen Organisationsbedingungen von Gewerkschaften, sondern für die Funktionsweise von Arbeitsmärkten; weil sein Anliegen darin besteht, scheinbar irrationales Verhalten durch die Berücksichtigung von social customs zu erklären, lässt sich sein theoretischer Ansatz jedoch auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft anwenden. Mit social customs bezeichnet er soziale Bräuche, die mit Kosten verbunden sind, deren Missachtung jedoch zu führt Ansehensverlusten Die scheinbar irrationale Befolgung der Erwartungen anderer (nämlich die Einhaltung von Bräuchen) unter Inkaufnahme persönlicher Kosten kann deswegen als rationale Strategie für den Erwerb oder die Erhaltung von sozialem Ansehen verstanden werden. Akerlof stellt in seiner Analyse z.B. fest, dass Arbeitgeber dem Brauch folgen, niemanden zu Lohnsätzen einzustellen, die unterhalb solcher liegen, zu denen bereits Arbeitnehmer in vergleichbaren Positionen eingestellt sind. Ein Verstoß dieser informellen Regel hätte einen Ansehensverlust des devianten Arbeitgebers innerhalb seiner Referenzgruppe (der anderen Arbeitgeber) zufolge. Die Höhe des Verlustes hängt laut Akerlof von dem Anteil der Arbeitgeber ab, die an den Brauch "glauben". Arbeitgeber handeln demnach trotz der Befolgung des kostspieligen Brauches rational, wenn sie die entstehenden Kosten in Form von Ansehensverlusten höher bewerten als die ökonomischen Kosten, die sich aus der Einstellung von Mitarbeitern zu Lohnkosten ergeben, die über den jeweiligen Marktpreisen liegen.

Alison Booth (1985) wendet als erste Forscherin Akerlofs Ansatz auf Gewerkschaften an. Sie versucht mit dem Konzept, Mitgliedschaften unter der Möglichkeit des Trittbrettfahrens zu erklären. Ihr zufolge erhöhen Mitgliedschaften das soziale Ansehen von Arbeitnehmern, die daraus wiederum einen persönlichen Nutzen ziehen. Die Höhe des Nutzens hängt dabei vom Organisationsgrad der entsprechenden Wirtschaftsbranche ab. Theoretisch ergibt sich dieser Zusammenhang aus der sozialen Form von Reputation. Reputation ist in überindividuellen Beziehungen verortet und kann deswegen nicht als akkumulierbares Gut oder als Besitz von einzelnen verstanden werden. Stattdessen wird

Reputation von anderen zugesprochen und kann jederzeit wieder entzogen werden. Es stellt demnach ein höchst dezentrales und flüchtiges Gut dar. Der Organisationsgrad bestimmt dabei den Anteil der Akteure, von dem Zuspruch zu erwarten ist. Ein hoher Organisationsgrad erhöht demzufolge den persönlichen Nutzen, der sich aus der Mitgliedschaft ergibt.²⁶ Dem Nutzen stehen jedoch Mitgliedschaftskosten entgegen. Der Beitritt zu einer Gewerkschaft trotz gegebener Möglichkeit des Trittbrettfahrens kann dennoch als rational aufgefasst werden, wenn der Nutzen, der sich aus dem Erwerb des sozialen Ansehens ergibt, die individuellen Mitgliedschaftskosten übertrifft. Die Einführung des Begriffs der sozialen Anerkennung richtet den Blick der ökonomischen Analyse also auf überindividuelle Sachverhalte, denen von der klassischen Ökonomie keine Beachtung zukommt. Booth schafft dadurch einen ökonomischen Forschungsanviel satz, der eine sehr realistischere Modellierung Gewerkschaftsmitgliedschaften ermöglicht. Im Unterschied zu Olsons Theorie steht Booths Ansatz mit dem Begriff der sozialen Anerkennung ein Instrument zu Verfügung, das es erlaubt, sozialen Druck selbst in sehr großen Gruppen mit ökonomischen Methoden zu erklären.

Neben den Vorzügen, die Booths Ansatz bietet, sind jedoch zwei Annahmen kritisch zu bewerten. So werden als Referenzgruppe alle Arbeitnehmer einer Branche festgelegt, was dazu führt, dass individuelle Reputationsgewinne vom Organisationsgrad der gesamten Branche abhängen. Reputationszuspruch erfolgt jedoch vornehmlich in direkten face-to-face Kontakten. Booths Operationalisierung verliert deswegen den Blick auf die soziale Prozesshaftigkeit der gewerkschaftlichen Organisation. Dem Anspruch einer realistischeren Modellierung durch die Integration des Begriffes der sozialen Anerkennung wird das Modell insofern nur bedingt gerecht. Sinnvoller wäre es, Referenzgruppen nach individuellen Relevanzkriterien zu definieren. Methodisch ist das zwar bedeutend voraussetzungsvoller und im Rahmen von Datenanalysen, die mit Makrodaten operieren, schwerer umsetzbar, für die sozialwissenschaftliche For-

-

²⁶ Ein niedriger Organisationsgrad muss jedoch nicht zwingend zu Reputationseinbußen der organisierten Arbeitnehmer führen. Zwar kann nicht ausgeschlossen werden, dass in sehr schwach organisierten betrieblichen Umfeldern die Mitgliedschaft das individuelle Ansehen senkt, in der Regel ist jedoch eine "Asymmetrie der gegenseitigen Toleranz" (Dettling 1983: 42) anzunehmen. Demnach üben organisierte Arbeitnehmer sozialen Druck auf nicht organisierte Arbeitnehmer aus, um sie vom Trittbrettfahren abzuhalten – umgekehrt stehen die nicht organisierten Arbeitnehmer dem Organisationsstatus ihrer Kollegen indifferent gegenüber. Aus diesem Grund sieht Booths Modell auch keine negativen Reputationsfunktionen vor.

schung, der Mikrodaten zur Verfügung steht, sollte solch ein Vorgehen jedoch eine realitätsnähere Modellierung eröffnen. Alternativ gäbe es noch die Möglichkeit, Arbeitnehmer einzelner Betriebe als Referenzgruppen festzulegen. Solch ein Vorgehen erfordert nicht zwangsläufig Mikrodaten, sollte aber dennoch eine realistischere Einschätzung des sozialen Anerkennungspotenzials von Mitgliedschaften bieten. Ein zweiter Einwand ergibt sich aus der Annahme Booths, dass alle Akteure über die gleichen Nutzenfunktionen verfügen. Demzufolge gewinnen alle Akteure den gleichen persönlichen Nutzen aus der Anerkennung, die ihnen angesichts ihrer Mitgliedschaft entgegengebracht wird. Da es sich bei Mitgliedschaftsentscheidungen um dichotome Entscheidungen handelt, wird eine konsequente Anwendung des Modells auf gewerkschaftliche Mitgliedschaftsentscheidungen deswegen nur extreme Organisationsgrade von 100% oder 0% prognostizieren.

Robin Naylor (1989; 1993) erkennt das Problem der homogenen Nutzenfunktionen bei Booth und entwickelt ein Modell, welches individuelle Präferenzen berücksichtigt.²⁷ Die Nutzenfunktion hängt demnach erstens von dem Reputationsgewinn durch konformes Verhalten und dem Anteil der Akteure, die an den Brauch "glauben" und zweitens von der individuellen Wertschätzung ab, die das Individuum dem sozialen Ansehen entgegenbringt. Individuen, die nicht an die soziale Norm (oder den Brauch) "glauben", weisen Naylor zufolge eine geringere Wertschätzung für soziales Ansehen auf, das sich aus der Befolgung der Norm ergibt. Damit nimmt der individuelle Anreiz, der aus der sozialen Anerkennung entsteht, ab und die Mitgliedschaftskosten steigen mit der Konsequenz, dass die Mitgliedschaft unwahrscheinlicher wird. Umgekehrt ist es denkbar, dass Indiviihren Überzeugungen handeln. Bezogen entgegen Gewerkschaftsmitgliedschaft würde das bedeuten, dass sie trotz einer positiven Einstellung gegenüber den Gewerkschaften auf eine Mitgliedschaft verzichten, um Mitgliedsbeiträge zu sparen. Naylor zufolge stehen solchen Beitragseinsparungen zweifache persönliche Kosten gegenüber. Zum einen müssten entsprechend handelnde Akteure auf wertgeschätzte Reputation verzichten und zum anderen wären sie mit Gewissensbissen konfrontiert, weil ihr Verhalten den eigenen Überzeugungen widerspricht (vgl. Kap. 2.4.6). Da die social custom theory ebenso wie die klassische ökonomische Theorie von der Annahme ausgeht, dass die Akteure die Kosten ihrer Handlungsoptionen antizipieren, fließen

_

²⁷ Das erste Modell von Naylor (1989) modelliert die Teilnahme an Streiks. Später dehnt er den Ansatz auf die Erklärung von allgemeinen kollektiven Handlungen (Naylor 1990) und schließlich auf Gewerkschaftsmitgliedschaft aus (Naylor et al. 1993).

die sozialen und psychischen Opportunitätskosten in die Entscheidungsprozesse über den Beitritt zu einer Gewerkschaft ein. Somit stehen der aus ökonomischer Perspektive optimalen Mitgliedschaftsverweigerung zweifache Kosten gegenüber, die je nach individuellen Einstellungen auf die Mitgliedschaftsentscheidung positiv einwirken können. Die Integration individueller Präferenzparameter ermöglicht dem Mitgliedschaftsmodell damit realitätsnähere Prognosen als es Booths Modell mit seiner Grundannahme homogener Präferenzstrukturen vermag. Voraussagen von Organisationsgraden, die zum einen von 0% bzw. 100% abweichen und zum anderen hohe Stabilitäten in den mittelausgeprägten Bereichen aufweisen, werden so möglich.

Olaf Winkelhake (1994) entwickelt einen Ansatz für die Analyse deutscher Gewerkschaften. Im Wesentlichen übernimmt er die bereits ausgeführten Annahmen. Eine Differenz ist jedoch seine kritische Einschätzung der Rolle von individuellen Überzeugungen und Normen. Ihm zufolge existieren insbesondere zwei Probleme bei der Integration von Normen in Modellen der Gewerkschaftsmitgliedschaft. So geht Naylor von unterschiedlichen Mitgliedschaftsmotiven aus, die jedoch alle auf rationalen Kalkülen beruhen. Demnach können Mitglieder Überzeugte als auch Mitläufer sein. Beiden ist gemein, dass sie sich Reputationsgewinne von ihren Kollegen erwarten. Im Falle der Verweigerung kommen für Überzeugte psychische Kosten in Form von Gewissensbissen als weiterer Faktor zur persönlichen Nutzenfunktion hinzu. Mitläufer orientieren sich dagegen ausschließlich auf das zu erwartende Ansehen bei den Kollegen. Diese Vermutung impliziert, dass individuelle Normen unabhängig von der sozialen Umwelt das individuelle Verhalten beeinflussen können. Winkelhake widerspricht der Annahme. Ihm zufolge dokumentiere die "faktische Existenz von free-rider Verhalten", dass ein schlechtes Gewissen "im Regelfall" nicht zu einem Unterlassen des Trittbrettfahrens führe (1994: 143). Demnach sei "altruistisches Verhalten" eine Ausnahme. Wie Winkelhake in einem anderen Zusammenhang selbst behauptet, müssen jedoch Mikrodaten für die Bestätigung bzw. Widerlegung solcher Aussagen herangezogen werden. Von der faktischen Existenz des Trittbrettfahrens auf die Irrelevanz von Überzeugungen für individuelles Handeln zu schließen, ist formallogisch nicht zulässig. 28 Von ihm angeführte methodische Probleme, die sich aus einer "Psychologisierung" des Modells ergeben, sind dagegen mehr Beachtung zu schenken. Verweisend auf

²⁸ Die kognitive Dissonanztheorie wirft ein anderes Licht auf den Sachverhalt und räumt individuellen Überzeugungen einen prominenten Platz im gewerkschaftlichen Handlungsmodell ein (vgl Kap. 2.4.6).

Kirchgässner (2000: 60), behauptet Winkelhake, durch die Einbeziehung "psychischer Kosten" komme es zu einer (Teil-) Endogenisierung Handlungsmodells, was zu einer Immunisierung der ökonomischen Theorie führen könne. Zu einer Immunisierung komme es dann, wenn "psychische Kosten" für die Erklärung von Sachverhalten herangezogen würden, die mit exogen angelegten ökonomischen und sozialwissenschaftlichen Modellen nicht hinreichend erklärt werden können. Entsprechend angewendete Elemente verhindern die Falsifizierung des Gesamtmodells und reduzieren so seinen wissenschaftlichen Wert. Die tatsächliche Gefahr, die von einer Integration psychischer Faktoren ausgeht, sollte jedoch stark von der Definition und Operationalisierung entsprechender Kosten abhängen. Wird diese sorgfältig durchgeführt, reduziert sich die prinzipiell gegebene Gefahr einer Immunisierung. Die Erhebung und Analyse von Individualdaten kann dann zu einer abgrenzenden Analyse von exogenen und endogenen Wirkungsmechanismen beitragen. Das zweite von Winkelhake angeführte Problem bezieht sich auf die individuell einschätzbaren Reputationsgewinne durch normkonformes Verhalten. Booth und Naylor sind sich darin einig, dass die Höhe des Reputationsgewinnes vom Anteil der Referenzgruppe abhängt, der an die jeweiligen Bräuche bzw. Normen "glaubt". Winkelhake bestreitet das nicht, macht jedoch auf ein Problem aufmerksam, das sich aus der Differenz zwischen tatsächlichem Glauben und der Vortäuschung desselben ergibt. Denn, wie können Akteure den tatsächlichen Glaubensstatus ihrer Umwelt beurteilen, wenn dieser möglicherweise vorgetäuscht werde, weil sich Akteure davon Vorteile (z.B. Ansehen) versprächen. Der zu erwartende Reputationsgewinn hänge davon jedoch unmittelbar ab. Dieser Kritik kann mit dem Hinweis entgegengetreten werden, dass das Innenleben von Individuen für andere in der Tat nicht zugänglich ist. Allerdings lässt das subtile Spiel des Sozialen weit mehr zu als ein Hinnehmen von Statements anderer. Akteure erschließen sich ihre soziale Umwelt über vielfältige Kommunikationsquellen und nonverbale Symbole. Die vielfältigen Informationen ergeben schließlich ein Gesamtbild. Inkonsistente Informationen rufen dabei Skepsis hervor, was die Chance einzelner Akteure, ihrer Umwelt zu täuschen, erheblich begrenzt. Festzuhalten bleibt, dass sich intudiffuse itive. Gesamteindrücke von Menschen nicht selten als täuschungsresistent erweisen. Als weiteres Argument gegen die Kritik Winkelhakes kann das Konzept der "bounded rationality" (Selten 1990) angeführt werden. Danach spielt es nur eine untergeordnete Rolle, wie die sozialen Bedingungen tatsächlich sind, weil die Akteure eh nicht über alle Informationen verfügen, die für ihre Entscheidungen relevant sein könnten. Und selbst wenn das so wäre, stieße ihre Informationsbearbeitungskapazität an natürliche Grenzen. Wichtiger ist es, dass sie sich trotz mangelnder Informationen sowie Auswertungsprobleme ein (möglicherweise verzerrtes) Gesamtbild machen, um handlungsfähig zu bleiben. Arbeitnehmer müssen also die Einstellungen ihre Arbeitskollegen einschätzen, um ihre Lage zu beurteilen und soziale Unsicherheiten abzubauen. Kommunikation zwischen ihnen sollte ein Schlüssel dafür sein. Eine realitätsgerechte Beurteilung ihrer Kollegen spielt indessen eine untergeordnete Rolle.

Im Hinblick auf die institutionellen Bedingungen deutscher Gewerkschaften kommt Winkelhake zu einer bemerkenswerten Einsicht. Zwar stimmt seine Analyse mit Olsons Theorie darin überein, dass Tarifverträge als öffentliche Güter keine selektiven Anreize für Mitgliedschaften darstellen. Gleichwohl räumt er Tarifverträgen eine eminent wichtige Funktion für die gewerkschaftliche Rekrutierung ein. Ihm zufolge gehen sie eine "Kuppelproduktbeziehung" (Winkelhake 1997: 205) mit dem selektiven Anreiz der sozialen Anerkennung ein und strahlen aufgrund der mit ihnen verbundenen Reputationssteigerungen für die Gewerkschaften trotz ihrer unmittelbaren Irrelevanz für Mitgliedschaftsentscheidungen positiv auf das soziale Ansehen der Gewerkschaftsmitglieder aus. Für Arbeitnehmer erhöht sich dann der Anreiz für einen Beitritt, da sie nur so Zugang zur Ressource des spezifischen sozialen Ansehens bekommen. Solche Kuppelbeziehungen können ebenso negative Mitgliederentwicklungen erklären. So ist eine negative Wahrnehmung von Tarifverträgen in der Öffentlichkeit nicht auszuschließen. Seit Ende der 90er Jahre ist beispielsweise ein Wandel des öffentlichen Regulierung vom Blicks auf die tarifliche Garant Verteilungsgerechtigkeit hin zu exklusiven Aushandlungsprozessen zwischen Arbeitgebervertretern und qualifizierten Stammbelegschaften unter Inkaufnahme der Chancenreduzierung einer wachsenden Gruppe von Arbeitslosen zu beobachten (vgl. Rede des Bundespräsidenten vom 15.03.2005: Köhler 2005). Methodisch ist die Interpretation von Tarifverträgen als Kuppelprodukt problematisch, da ihr nicht die betrieblich definierte Referenzgruppe zugrunde liegt. Kernbelegschaften in relativ sicheren Arbeitsverhältnissen sollten ihre Wahrnehmung auf die tariflichen Verhandlungsleistungen nämlich weniger von vermeintlichen negativen Zementiereffekten für Arbeitslose abhängig machen als von ihren eigenen Tarifkonditionen. Entsprechende Reputationseffekte sind also nur dann plausibel, wenn die Referenzgruppe sehr viel weiter, also über den Betrieb hinaus, gefasst wird. Das würde wiederum zu Operationalisierungsproblemen führen, weil der Anteil an organisierten Mitarbeitern dann nicht mehr als Indikator für zu erwartende Reputationsgewinne herangezogen werden kann. Um dieses Problem zu umgehen, muss ein zweistufiges Reputationsmodell entwickelt werden, welches sowohl die betriebliche Anerkennung, die vorwiegend über face-to-face Kontakte erfolgt, als auch die öffentliche Anerkennung berücksichtigt. In dieser Lesart erschließen sich Gewerkschaftsmitglieder mit ihren Mitgliedsbeiträgen zwei Quellen der sozialen Anerkennung. Die eine Quelle sind die organisierten Arbeitskollegen, von denen Reputation infolge der Mitgliedschaft zu erwarten ist. Der Organisationsgrad sollte demzufolge ein wichtiger Indikator für den zu erwartenden betrieblichen Anerkennungsgewinn bleiben. Die zweite Quelle ist jenseits des Betriebes verortet und bezieht sich auf die Öffentlichkeit. Betroffene Akteure erwarten, von dem guten Ruf ihrer Gewerkschaft in der Öffentlichkeit zu partizipieren. Diesem Konzept liegt die Annahme zugrunde, dass die Anerkennung einer Organisation auf ihre Mitglieder abstrahlt. Dies sollte vor allem dann der Fall sein, wenn die Reputation der Organisation in der Öffentlichkeit sehr hoch ist und potenzielle Mitglieder den Eindruck haben, eine mehrheitsfähige Meinung durch ihre Mitgliedschaft auszudrücken. Das Gegenteil ist ebenfalls denkbar. Wenn Gewerkschaften beispielsweise an Reputation stark einbüßen (z.B. durch feindlich gesinnte Medien), ist es denkbar, dass die Mitgliedschaft mit individuellen Kosten verbunden ist, die durch den Eindruck der Mitglieder entstehen, mit ihrer Mitgliedschaft eine Minderheitenmeinung auszudrücken.²⁹ Den Annahmen zufolge lassen sich eine ganze Reihe von Leistungen der Gewerkschaften als Kuppelprodukte verstehen. So hängt die öffentliche Meinung über die Gewerkschaften nicht nur von ihnen als Tarifpartner ab, sondern umfasst ihr gesamtes Auftreten in der Öffentlichkeit. Das so entstehende Image der Gewerkschaften bestimmt wiederum die Anerkennung, die ihren Mitgliedern in der außerbetrieblichen Welt entgegengebracht wird. Aus dieser Perspektive ist das Ansehen in der Öffentlichkeit als wichtige Organisationsressource zu verstehen, die den Gewerkschaften als selektiver Anreiz dient. 30

_

²⁹ Ähnlichkeiten mit der Schweigespirale von Elisabeth Noelle-Neumann (1996) sind nicht zufällig. Die Schweigespirale basiert auf der Annahme, dass Menschen dazu neigen, sich in Minderheiten unwohl zu fühlen und Mehrheiten zu bevorzugen. Während Noelle-Neumann jedoch davon ausgeht, dass Akteure mit (vermeintlichen) Minderheitenmeinungen dazu neigen, ihre Meinungen zu verschweigen und andere Meinungen dadurch indirekt unterstützen, geht das zweistufige *social custom* Modell davon aus, dass die öffentliche Meinung die erwarteten Reputationsgewinne durch die Mitgliedschaft und in der Folge die individuellen Nutzenfunktionen der Mitglieder beeinflusst.

³⁰ Empirische Studien legen nahe, dass deutsche Gewerkschaften in den vergangenen Jahren in der erwerbstätigen Bevölkerung erheblich an Image eingebüßt haben (POLIS 2000, 2002, 2004). Nimmt man das Argument der Kuppelbeziehung ernst, muss angenommen werden, dass sich Ver-

Eine interessante Ergänzung der social custom theory sind Ansätze, die mit Schwellenwertmodellen operieren (Granovetter 1978; Schelling 1978: 83). Sie gehen davon aus, dass die individuelle Bereitschaft für kollektives Handeln von der erwarteten Kooperation anderer abhängt. Dies ist der Fall, weil der individuell zu erreichende Nutzen mit der Anzahl der Kooperierenden variiert. Thomas C. Schelling erläutert diesen Zusammenhang durch die Beschreibung eines freiwilligen Seminars an einer Universität. Der individuelle Nutzen solch eines Seminars hängt unter anderem von der Anzahl der Teilnehmer ab - ist diese zu klein, kommt es zu keinen interessanten Diskussionen. Die Studenten machen ihr Erscheinen deswegen on der Anzahl der von ihnen erwarteten Kommilitonen abhängig. Weil nicht alle von ihnen über gleiche Nutzenfunktionen verfügen, sind ihre kritischen Schwellen individuell verschieden. So kann es sein, dass einige bereits dann erscheinen, wenn sie nur eine handvoll anderer Diskutanten erwarten. Andere werden erst dann kommen, wenn sie zwanzig oder mehr Teilnehmer erwarten (da sie sich beispielsweise gerne vor großem Publikum präsentieren). Die tatsächliche Anzahl der Teilnehmer hat großen Einfluss auf die Erwartungen aller an den folgenden Sitzungen. An der ersten Sitzung nehmen fünf Studenten teil, denen die Anzahl der Teilnehmer relativ egal ist. Acht weitere waren am ersten Termin verhindert und beabsichtigen, ermuntert durch die positive Kritik ihrer Kommilitonen und der Information, dass bereits fünf Studenten teilgenommen hatten, den folgenden Termin wahrzunehmen. Ihre Entscheidung kommt besonders deswegen zustande, weil sie damit rechnen, dass fünf Studenten sicher teilnehmen und sie nicht mit dem Dozenten alleine ihre Zeit verbringen müssen. An der zweiten Sitzung nehmen inzwischen dreizehn Studenten teil, was sich schnell herumspricht. Für viele andere Studenten, die sich entweder gerne in großen Gruppen verstecken oder es genießen, von vielen gehört zu werden, steigt somit der erwartete Nutzen der folgenden Seminartermine. In der Folge ist der Seminarraum die Woche darauf völlig überfüllt, und nur noch wenige können sich aktiv beteiligen. Die Erwartungen an den eigenen Nutzen in den nächsten Sitzungen werden entsprechend geringer ausfallen mit der Folge, dass einige von ihnen am folgenden Termin nicht mehr erscheinen. Die weiterhin kommenden Kommilitonen nehmen das zur Kenntnis mit der Konsequenz, dass diejenigen den nächsten Sitzungen fern bleiben, die sich hohen Nutzen von vielen Teilnehmern versprechen. Solche Entwicklungen müssen nicht von einem Extrem ins nächste laufen. Möglich ist, dass sie sich auf mittle-

änderungen des Images auf die individuellen Nutzenfunktionen und damit auf die gewerkschaftliche Loyalität auswirken.

rem Niveau einpendeln, nämlich dann, wenn ein Gleichgewicht zwischen der Anzahl der erwarteten Teilnehmer und den tatsächlichen Teilnehmern gefunden ist. Üblicherweise wird davon ausgegangen, dass die individuellen Schwellenwerte für die Teilnahme normal verteilt sind. Relativ wenige Akteure sollten folglich bei sehr wenigen erwarteten Teilnehmern kooperieren; genauso wie nur wenige erst dann teilnehmen, wenn sie sehr viele Teilnehmer erwarten. Die überwiegende Mehrheit kooperiert hingegen, wenn sie mittlere Zuläufe erwartet. Für die Realisierung von Kooperation bedeutet diese Präferenzverteilung, dass es ein kritisches Erwartungsniveau bedarf, um über eine geringe Anzahl von Teilnehmern hinauszukommen. Ist dieses jedoch erreicht, nimmt die Teilnahme-Modell bereitschaft mit hoher Dynamik zu. Das hat drei Gleichgewichtszustände. Das bereits erwähnte ausgeglichene Verhältnis zwischen der Anzahl der erwarteten Teilnehmer und den tatsächlichen Teilnehmern wird als "instabiles Gleichgewicht" (Schelling 1978: 105) bezeichnet, weil nur kleine Abweichungen vom Gleichgewichtszustand zu Enttäuschungen oder Ermutigungen von Akteuren führt und mit einer recht hohen Dynamik bis zu einem der beiden Extremwerte driften kann. Zwei "stabile Gleichgewichte" liegen bei der minimalen und der maximal erreichbaren Kooperationsrate. In diesen Fällen haben Abweichungen vom Gleichgewichtszustand wegen der anfangs flachen Kurvenverläufe von Normalverteilungen nur schwache Auswirkungen und fallen schnell wieder in die stabilen Extremzustände zurück. In der Realität bedeutet das Modell jedoch nicht zwangsläufig ein dichotomes Auftreten von Kooperation oder Nichtkooperation. Die erreichbare Kooperationsbereitschaft hängt nämlich von den empirisch vorfindbaren Präferenzen der Akteure ab. Ungeachtet dessen ist allen Schwellenwertmodellen die Erklärungsabsicht von dynamischen sozialen Prozessen gemeinsam. Entsprechende Handlungssysteme bestehen zwar aus Einzelentscheidungen, ihnen liegen jedoch Systemlogiken zugrunde, auf die Einzelakteure nur sehr geringen Einfluss haben. Von ausschlaggebender Bedeutung ist dabei die Heterogenität der Gruppen, weil sich in homogenen Gruppen aufgrund gleicher Nutzenfunktionen keine kritischen Massen herausbilden und die Entstehung kollektiver Handlungen nicht möglich ist (Oliver et al. 1985). Dagegen sieht die traditionelle marxistische Denktradition das Potenzial für (revolutionäre) kollektive Handlungen in der Ausbildung eines homogenen Klassenbewusstseins.

Bezieht man die Funktionsweisen von Schwellenwertmodellen auf die *social* custom theory, ergeben sich eine Reihe interessanter Aspekte. So werden individuelle Nutzenfunktionen von der social custom theory wie auch von Schwellenwertmodellen als abhängig von den Handlungen anderer Akteure ver-

standen. Bezogen auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft bedeutet das, dass es in keinem Fall rational ist, als einziger Mitarbeiter einer Gewerkschaft anzugehören, da Reputationsgewinne nicht zu erwarten sind. Ab einem einzigen organisierten Kollegen ist jedoch ein Mindestmaß an Reputation zu erreichen. Da heterogene Nutzenfunktionen der Akteure angenommen werden, kann diese Konstellation Mitgliedschaften von Arbeitnehmern mit vergleichsweise niedrigen Kooperationsschwellen zufolge haben. In Bezug auf Naylor (1989; 1993) wäre das beispielsweise der Fall, wenn Akteure aufgrund ihrer positiven Einstellungen gegenüber Gewerkschaften der zu erlangenden Reputation eine hohe Wertschätzung entgegenbringen. Sie bilden damit einen stabilen Organisationskern für Gewerkschaften, der vergleichsweise unabhängig von seinem sozialen Umfeld seine Mitgliedschaft beibehält und auf weniger überzeugte Akteure positiv einwirkt, indem er ihnen Reputationsgewinne verspricht. Ist ein kritischer Organisationsgrad erreicht, kann sich dieser auf die Beitrittsneigung vieler weiterer auswirken und eine Dynamik erzeugen, die zu hohen Mitgliedergewinnen führt. Denkbar ist jedoch auch eine entgegengesetzte Entwicklung; nämlich dann, wenn der Organisationsgrad unter eine kritische Schwelle fällt und damit seine selbst erhaltende Dynamik einbüßt (Booth/Chatterji 1993). Schwellenwertmodelle also eine Interpretation erodierenden legen von Organisationsquoten nahe, die sich von linearen Modellen abwendet und auf den ersten Blick überdramatisch erscheinen mag. Nimmt man das Argument entsprechender Modelle ernst, verschärft sich die Dramatik des Mitgliederschwundes in den vergangenen Jahren, andererseits lässt sich aber auch Hoffnung schöpfen angesichts der Möglichkeit, mit einem relativ kleinen harten Organisationskern überproportionale Mitgliederzuwächse anzustoßen. In diesem Zusammenhang weisen die von Schwellenwertmodellen ableitbaren Annahmen frappierende Parallelen mit den Erkenntnissen über strong reciprocity auf. So behaupten Oliver et al. (1985): "(...) collective action usually entails the development of a critical mass – a small segment of the population that chooses to make big contributions to the collective action while the majority do little or nothing." Fügt man zu dieser Aussage noch hinzu, dass die relativ wenigen kooperativen Akteure hohe eigene Kosten in Kauf nehmen, kommt sie der Definition von strong reciprocity sehr nahe. Beide Ansätze gehen außerdem (im Gegensatz zu Olson) davon aus, dass relativ wenige Akteure bedeutenden Einfluss auf das Gesamtergebnis nehmen können. Bemerkenswert ist diese Parallele auch deshalb, weil die jeweiligen Ansätze trotz völlig unterschiedlicher theoretischer Paradigmen und daraus folgenden Argumentationen zu ähnlichen Einschätzungen kommen. Während der verhaltenswissenschaftliche Ansatz rekurrierend auf die Evolutionstheorie begründet, warum irrationales individuelles Handeln trotz kurzfristiger Nachteile in egoistischen Umwelten existieren kann, verbleibt der *social custom* Ansatz im Paradigma des rational handelnden Einzelnen.

Aufgrund der einfachen Operationalisierbarkeit erfreut sich der *social custom* Ansatz in der empirischen Forschung großer Beliebtheit. Für Deutschland sind insbesondere die neueren Studien von Laszlo Goerke und Markus Pannenberg (2004) sowie von Claus Schnabel und Joachim Wagner (2005) hervorzuheben. Beide Untersuchungen stützen sich auf Individualdaten. Goerke/Pannenberg nutzen für ihre Analyse Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) der Jahre 1985, 1989, 1993 und 2001. Schnabel/Wagner analysieren hingegen ALLBUS Daten der Jahre 1980 bis 2000. Den soliden Datengrundlagen beider Studien stehen jedoch Operationalisierungsprobleme des *social custom* entgegen. Während

Schnabel/Wagner als Indikator lediglich den beruflichen Status des Vaters zu der Zeit als der Proband 15 Jahre alt war heranzieht, nutzen Goerke/Pannenberg überdies die Variable "Parteienpräferenz". Deutlich ist, dass in beiden Studien nur sehr unpräzise Indikatoren für die Einschätzung des vergleichsweise komplexen sozialen Sachverhaltes zur Verfügung stehen. Die Ergebnisse der Studien stützen dennoch die social custom theory. Neben den Korrelationen zwischen den angegebenen Indikatoren und der Mitgliedschaftsneigung weisen Goerke/Pannenberg zudem einen positiven Zusammenhang zwischen der individuellen Beitrittsneigung und dem Organisationsgrad der jeweiligen Wirtschaftsbranchen nach. Sie interpretieren diesen Zusammenhang im Sinne der social custom theory, indem sie davon ausgehen, dass hohe Organisationsgrade zu höheren individuellen Reputationsgewinnen infolge der Mitgliedschaft führen und sprechen sozialen Normen und Bräuchen daher eine "entscheidende Rolle" für individuelle Mitgliedschaftsentscheidungen in Deutschland zu. Auf social custom beruhende Effekte begrenzen somit die Neigung des Trittbrettfahrens. Diese Einschätzung wird von Jelle Vissers Untersuchung über Mitgliedschaftsmotive europäischer Gewerkschaften unterstützt (Visser 2002). Seine Analyse basiert jedoch lediglich für die Niederlande auf Mikrodaten und stützt sich für die anderen europäischen Staaten auf aggregierte Daten. Eine systematische Untersuchung von social custom Effekten ist deshalb auch nur für Holland möglich. Visser stellt fest, dass es in den vergangenen Jahrzehnten zu einem Rückgang des wahrgenommenen sozialen Druckes (zugunsten der Mitgliedschaft) unter Arbeitnehmern gekom-Diese Abnahme ging einher mit einem Rückgang men ist. Organisationsdichte von fast 50% seit 1960. Visser sieht durch diesen Zusammenhang die Hypothese bestätigt, dass der Rückgang von Organisationsquoten als ein sich selbst verstärkender Prozess zu verstehen ist, dem die Abnahme von Reputation und sozialem Druck zugrunde liegt. Die Autoren aller angeführten Studien betonen jedoch die unzureichende Datenlage für eine adäquate Operationalisierung der *social custom theory* und regen weitere Untersuchungen mit anderen Indikatoren an. Alles in allem sprechen sie ihr jedoch eine erhebliche empirische Relevanz zu.

Die social custom theory weist neben ihrer guten Operationalisierbarkeit und ihrer empirischen Evidenz jedoch methodische Schwächen auf. So fasst sie die Entscheidung für oder wider eine Gewerkschaftsmitgliedschaft als eine Handlung auf, die vermittelt über individuelle Nutzenfunktionen an individuellen Präferenzen und sozialstrukturellen Bedingungen orientiert ist. Soziale Bedingungen werden dabei als statisch aufgefasst. Zwar werden betriebliche Organisationsgrade von den Nutzenfunktionen der Akteure berücksichtigt, betriebliche Umwelten zeichnen sich jedoch, wie alle andere sozialen Bedingungen auch, durch ein hohes Maß an Prozesshaftigkeit aus. Der Organisationsgrad allein sagt deswegen recht wenig über die sozialen Bedingungen in Betrieben aus. So ist es denkbar, dass in hoch organisierten Betrieben Gewerkschaftsmitglieder sehr passiv sind und deswegen kaum in Erscheinung treten. Solche Bedingungen fördern schwerlich die individuellen Prestigeerwartungen potenzieller Mitglieder. Als anderes Extrem ist es vorstellbar, dass nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmerschaft organisiert ist, jedoch durch Aktionen oder engagiertes Auftreten in betrieblichen Diskussionszusammenhängen ungleich sichtbarer und reputationsträchtiger für die Mitarbeiter ist. Die social custom theory muss entsprechende Prozesse voraussetzen. Nur so ist es ihr möglich, Organisationsgrad als Indikator für das Prestige zu nutzen, welches aus der Gewerkschaftsmitgliedschaft erwächst.

2.3.8 Inkrementelle Sanktion

Als letztes Element des gewerkschaftlichen Kooperationsmodells wird das auf James S. Coleman zurückgehende Modell der *inkrementellen Sanktion* (Coleman 1991: 360) erläutert. Ihre mikrosoziologische Basis sorgt für ihre Anschlussfähigkeit mit der *social custom theory*. Beide Ansätze verstehen menschliches Handeln als rational und zielgerichtet. Zudem ist Coleman ebenso wie die ökonomische *social custom theory* auf ein Höchstmaß der Formalisierung sozialer Handlungen aus. Ein wichtiger Unterschied besteht jedoch in der erweiterten Perspektive Colemans, die es erlaubt, die Prozesshaftigkeit sozialer Systeme in den Blick zu nehmen. Berücksichtigt die *social custom theory* lediglich die Nut-

zenfunktion des potenziell kooperierenden Akteurs, räumt Coleman exogenen Interventionen und damit dem Trittbrettfahrerproblem 2. Ordnung (Elster 1989: 41; Coleman 1991: 350) einen erheblichen Stellenwert ein.

Für die Erklärung scheinbar irrationaler individueller Handlungen greift Coleman ebenso wie die social custom theory auf den zentralen Begriff der sozialen Norm zurück. Ihm zufolge müssen zwei Bedingungen für ihre Entstehung erfüllt sein. Zum einen muss ein Bedürfnis nach wirksamen Normen vorliegen, und zum anderen müssen Bedingungen gegeben sein, unter denen rationale Akteure das Trittbrettfahrerproblem 2. Ordnung überwinden können. Die erste Bedingung ist im Falle der gewerkschaftlichen Kooperation dann erfüllt, wenn eine kritische Menge von Akteuren ein Interesse an den öffentlichen Gütern der Gewerkschaft hat. Die Überwindung des Trittbrettfahrerproblems ist in dem Fall von allgemeinem Interesse, weil entsprechende Güter andernfalls nicht langfristig erstellt werden. Diese Bedingung entspricht weitgehend der Ausgangslage von Olsons Logik des kollektiven Handelns. Im Gegensatz zu Olson sieht Coleman jenseits von Zwang und selektiven Anreizen in sozialen Normen jedoch eine weitere Möglichkeit zur Erreichung von Kooperation. Normen stellen für ihn effektive Instrumente zu Erreichung hoher Kooperationsniveaus in Situationen dar, in denen Kooperation nicht erzwingbar ist. Es besteht somit ein Bedürfnis nach ihrer Existenz. Die erste Bedingung für die Emergenz von Normen ist damit erfüllt. Die zweite Bedingung meint die Bereitschaft einzelner Akteure Normverletzungen anderer zu sanktionieren, obwohl persönliche Kosten in Kauf genommen werden müssen, die von dem entgegenstehenden individuellen Zusatznutzen nicht aufgewogen werden. Dies ist der entscheidende Unterschied zur social custom theory. Für Coleman reicht ein allgemein geteiltes und akzeptiertes Wissen über erwünschtes Verhalten nicht aus, um die Existenz einer Norm zu begründen. Ihm zufolge existiert eine Norm in Bezug auf eine spezifische Handlung dann, "(...) wenn das sozial definierte Recht auf Kontrolle der Handlung nicht vom Akteur, sondern von anderen behauptet wird" (Coleman 1991: 313). Individuen müssen folglich zum konformen Verhalten gezwungen werden können. Die Einbindung von Reputationsgewinnen als Folge allgemein erwünschten Verhaltens in Nutzenfunktionen ist demzufolge nicht ausreichend für die Existenz einer sozialen Norm. Diese ist erst dann gegeben, wenn Akteure Normverletzungen negativ sanktionieren können und so Kontrolle über die Handlungen anderer ausüben. Es stellt sich jedoch die Frage, wie Akteure zu Sanktionshandlungen bewegt werden, die ihnen höhere Kosten als Nutzen verursachen.

Coleman unterscheidet heroische und inkrementelle Sanktionen. Der Hauptunterschied liegt in dem Verhältnis der Anzahl sanktionierender Akteure zu der profitierender Akteure. Während bei heroischen Sanktionen sehr wenige Akteure Abweichler trotz hoher individueller Kosten sanktionieren, der Sanktionseffekt hingegen vielen zugute kommt, sind bei inkrementellen Sanktionen viele Akteure an den Sanktionshandlungen gegen wenige beteiligt. Um die Effektivität von Sanktionen zu gewährleisten, müssen die Träger heroischer Sanktionen erhebliche individuelle Sanktionskosten in Kauf nehmen. Schließlich tragen sie die entstehenden Kosten alleine. Da jedoch viele Akteure von solchen Sanktionshandlungen profitieren, hat jeder Akteur einen Anreiz, die sanktionierenden Akteure zu belohnen. Solche positiven Sanktionen sollen für einzelne Akteure den Anreiz erhöhen, heroische Sanktionshandlungen auszuführen. Den Trägern positiver Sanktionen entstehen dabei verhältnismäßig geringe Kosten, die von dem zu erwartenden Nutzen heroischer Sanktionseffekte überkompensiert werden. An inkrementellen Sanktionen beteiligen sich dagegen viele mit kleinen Sanktionsbeiträgen, die sich für den Sanktionierten addieren. Inkrementelle Sanktionen sind trotz kleiner individueller Sanktionskosten sehr effektiv. Kleinste Sanktionsmittel, die von einzelnen ausgeübt nur minimale Effekte aufweisen, können verheerende Wirkungen haben, wenn sie von vielen ausgeübt werden. So führt Coleman das Schneiden (Kommunikationsverweigerung) von Mitarbeitern, die gegen gewerkschaftliche Normen verstoßen, als Strategie an (Lipset et al. 1956). Wenn einzelne Gewerkschafter so handeln, wird das nur einen marginalen Effekt haben. Wenn sich jedoch der überwiegende Teil der Mitarbeiter an solchen Sanktionshandlungen beteiligt, hat das massive Auswirkungen für die Betroffenen. Die einzelnen Sanktionsträger haben dagegen minimale Kosten zu tragen, was sich auf deren Sanktionsbereitschaft positiv auswirkt. Inkrementelle Sanktionen stellen dadurch ein effektives Instrument zur Disziplinierung von Akteuren dar. Den Sanktionstypen ist gemein, dass sie auf inkrementellen Effekten beruhen. Während sich diese bei der inkrementellen Sanktion unmittelbar gegen den Normabweichler richten, wirken sie bei der heroischen Sanktion als positiver Verstärker für den Sanktionierenden mit dem Ziel, ihn zu individuell kostspieligen Sanktionshandlungen gegen Abweichler zu bewegen. Die Grundfigur ist bei beiden Sanktionsformen jedoch ähnlich: Es soll auf individuelle Handlungen im Sinne der kollektiven Rationalität sanktionierend Einfluss genommen werden, ohne die einzelnen Sanktionsträger zu sehr zu belasten. Sanktionen werden dadurch wahrscheinlicher, und soziale Gruppen können Ergebnisse erzielen, die über solchen liegen, die in idealen Gefangenendilemmata erreicht werden.

Es ist anzunehmen, dass es sich bei der *inkrementellen Sanktion*, ähnlich wie bei der Nutzenfunktion der *social custom theory*, um einen Sachverhalt handelt, der mit Schellings (1978) Schwellenwertmodell beschreibbar ist. Demnach beugen sich die Akteure dem Sanktionsdruck bei unterschiedlichen Intensitätsniveaus. Weil die Stärke des Sanktionsdruckes in *inkrementellen Sanktionen* unmittelbar von der Anzahl der Sanktionsträger abhängt, ziehen Akteure, die zur Kooperation veranlasst werden und sich infolge dessen selbst an Sanktionshandlungen beteiligen, weitere Akteure in das Kooperationssystem. Dabei erhöht sich wiederum der Sanktionsdruck auf die verbleibenden defektierenden Akteure usw. Von eminenter Bedeutung ist deshalb auch hier die Heterogenitätsannahme. Würden alle Akteure über die gleichen kritischen Sanktionsschwellen verfügen, blieben *inkrementelle Sanktionen* bis zum Erreichen dieser ohne jeden Effekt. Mit dem Erreichen der Schwelle würden hingegen alle Akteure (zum selben Zeitpunkt) zur Kooperation bewogen werden.

Von Colemans Überlegungen können Hypothesen über die Auswirkungen sozialer Strukturen auf die Effekte von *inkrementellen Sanktionen* abgeleitet werden. Coleman führt die "Existenz sozialer Beziehungen zwischen einem Akteur und den Personen, auf die er externe Effekte ausübt" (Coleman 1991: 359), als Bedingung für das Entstehen sozialer Normen an. Das ist insofern plausibel, da es sonst nicht verständlich wäre, warum Individuen Interesse an der Beeinflussung anderer Akteure haben sollten und sich diese wiederum von ihm beeinflussen lassen sollten. In Betrieben bietet sich die Kommunikation über gewerkschaftliche Angelegenheiten der Arbeitnehmer untereinander als Indikator für die Einschätzung solcher Bedingungen an. Sind sie gegeben, sollte das Potenzial für *inkrementelle Sanktionen* vom Organisationsgrad des individuell relevanten Betriebsbereiches abhängig sein. Ist dieser nur schwach ausgeprägt, stehen zum einen weniger Sanktionsträger zur Verfügung, was den additiven Effekt der Einzelsanktionen schmälert. Außerdem ist in bestimmten Sanktionskontexten

_

³¹ Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Schwellenwertmodells auf das Prinzip der inkrementellen Sanktion ist, dass sich zur Kooperation gezwungene Akteure selber an Sanktionshandlungen beteiligen. Trifft das nicht zu, ist eine dynamische Entwicklung, die sich ab einem kritischen Entwicklungsniveau selbst verstärkt, nicht zu erwarten.

Alle kooperativen Akteure haben das Interesse, die eigenen Kooperationskosten möglichst gering zu halten bzw. die daraus entstehenden Gewinne zu maximieren. Diese Interessen können von den Akteuren durch die Ausweitung der Kooperationsbasis verfolgt werden. Somit besteht ein Anreiz für die Beteiligung an Sanktionen, zumal die entstehenden Sanktionskosten durch das inkrementelle Prinzip vergleichsweise gering sind. Eine andere Erklärung für die Beteiligung an Sanktionen bietet die sozialpsychologische kognitive Dissonanztheorie. Ihr zufolge kann die Beteiligung an Sanktionen als Reduktion kognitiver Dissonanzen durch Umweltkontrolle interpretiert werden (vgl. Kap 2.4.6).

weniger das absolute Sanktionsaufkommen als der Anteil der sanktionierenden Mitarbeiter an ihrer Gesamtzahl von Bedeutung. Im Hinblick auf das Schneiden von Abweichlern wird das deutlich. So ist davon auszugehen, dass es relativ unerheblich ist, ob Akteure von 10 oder 20 Mitarbeitern geschnitten werden, sofern es noch genügend Mitarbeiter gibt, die sich nicht an solchen Aktionen beteiligen. Von größerer Bedeutsamkeit ist der prozentuale Anteil der Sanktionsträger an der Gesamtgruppe. Dieser gibt Aufschluss über den Grad der Isoliertheit des Abweichlers in seinem relevanten sozialen Umfeld und kann insofern als Indikator für die Stärke des Sanktionseffektes interpretiert werden. Für Coleman ist ferner der Grad der Geschlossenheit der sozialen Netzwerke von Bedeutung für die Wirksamkeit des inkrementellen Sanktionseffektes. Zum einen sind die Beziehungen der Akteure untereinander in geschlossenen Netzwerken intensiver, was sich positiv auf die Entstehung von Normen und informellen Absprachen über Sanktionsmaßnahmen auswirken sollte. Zum anderen schaffen enge persönliche Beziehungen ein höheres Motivationspotenzial, da sich die Mitglieder z.B. durch Zuspruch auf direktem Wege (face-to-face) belohnen können. Dieses Argument deckt sich mit Naylors (1989) Kritik an Booths (1985) Festlegung der Referenzgruppe, die alle Arbeitnehmer einer Wirtschaftsbranche umfasst. Danach ist eine engere Abgrenzung vorzunehmen, um die Relevanz der Mitglieder einer Gruppe füreinander sicherzustellen. Naylor schlägt deswegen die Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebes als Referenzgruppe vor. In den vorherigen Ausführungen wurde eine noch engere Eingrenzung vorgeschlagen, um die Zusammensetzung der Referenzgruppen auf solche Akteure zu begrenzen, die direkte Beziehungen miteinander unterhalten.

Deutlich ist die Ähnlichkeit von Colemans Annahmen mit denen von Olson. Beide Theoretiker gehen von der eminenten Wichtigkeit des Zwanges für die Überwindung sozialer Dilemmata aus. Coleman hat jedoch einen weiteren Begriff von Zwang. Für ihn können Individuen diesen auf informellem Wege durch die Generierung von Normen schaffen und trotz der Abwesenheit formal festgelegter Zwänge (mit formal festgelegten Sanktionen) Akteure disziplinieren. Die Emergenz von Normen stellt ihm zufolge einen "prototypische[n] Mikro-Makro-Übergang [dar], weil der Prozess in individuellen Handlungen seinen Ursprung nehmen muss, die Norm selbst jedoch eine Eigenschaft der Systemebene ist, die die weiteren Handlungen von Individuen beeinflusst, und zwar sowohl die Sanktionen, die von Individuen angewendet werden, als auch die Handlungen, die mit der Norm in Einklang stehen" (Coleman 1991: 316). Die überindividuelle Konstitution von sozialen Normen zum einen und deren Funktion für die

Überwindung sozialer Dilemmata zum anderen rechtfertigen es, soziale Normen als "soziales Kapital" zu bezeichnen (Coleman 1988; Putnam 2000).

Neben der Verwandtschaft von Olsons und Colemans Theorien, die sich vorwiegend aus dem gleichen methodologischen Fundament ergibt, bestehen verblüffende Analogien zwischen Colemans heroischer Sanktion und dem verhaltenswissenschaftlichen Ansatz des strong reciprocity. Beide Ansätze gehen von der Grundannahme aus, dass einzelne Akteure trotz mitunter erheblichen individuellen Kosten nichtkooperative Individuen sanktionieren. Die Erklärunsolcher Handlungen liegen aber denkbar weit auseinander. Die Verhaltenswissenschaften greifen auf affektive Mechanismen zurück. Normverstöße lösen demnach heftige Emotionen aus, die als hinreichende Motive für kostspielige Sanktionen verstanden werden. Im Rahmen der Rational Choice Theorie (RC Theorie) sind Rückgriffe auf Emotionen als Handlungsgrundlage nicht möglich. Aus diesem Grund entwickelt Coleman das Prinzip der heroischen Sanktion mit individuellen Gewinnen als Handlungsgrundlage, die sich aus inkrementellen Belohnungen (positive Sanktionen) ergeben und die Sanktionskosten aufwiegen. Scheinbar irrationale Handlungen von Akteuren können mit diesem theoretischen Trick erklärt werden. Ihr Vorteil gegenüber dem verhaltenswissenschaftlichen Ansatz besteht vor allem in ihrem kausalen Erklärungsangebot für entsprechende Handlungen, während sich die zuerst genannten Ansätze auf Emotionen stützen, deren Existenz üblicherweise mit evolutionstheoretischen Annahmen erklärt (oder besser plausibilisiert) wird. Des Weiteren berücksichtigen mikrosoziologische Erklärungen sozialstrukturelle Faktoren und erlauben Hypothesen bezüglich der Auswirkungen von sozialen Umwelten auf individuelles Handeln. Verhaltenswissenschaftliche Modelle gehen allenfalls rudimentär auf solche ein. Mit dem Begriff der inkrementellen Sanktion steht der RC Theorie zudem ein Instrument zu Verfügung, welches am ehesten mit reciprocal altruism der verhaltenswissenschaftlichen Richtung vergleichbar ist. Im Gegensatz zur verhaltenswissenschaftlichen Forschung räumt die RC Theorie ihr jedoch einen bedeutenden Stellenwert ein und flankiert diesen mit einer überzeugenden Erklärung. Es wäre jedoch falsch, die soziologische Richtung der verhaltenswissenschaftlichen Richtung vorschnell zu bevorzugen. Beide Forschungsrichtungen können sich sinnvoll ergänzen. Während die empirisch ausgerichtete verhaltenswissenschaftliche Forschung zur Klärung beiträgt, wie effektiv strong reciprocity respektive heroische Sanktionen sind und welche Auswirkungen sie auf Gruppenergebnisse haben, bietet der soziologische Ansatz theoretische Instrumente zur Erklärung der Entstehung entsprechender Sanktionshandlungen.

2.3.9 Folgerungen

Die theoretischen Ausführungen über das Problem der Kooperation verdeutlicht, dass der traditionelle mikroökonomische Ansatz von Olson zwar auf ein zentrales Problem von Freiwilligenorganisationen hinweist, jedoch nicht über die Reichweite verfügt, die notwendig wäre, um empirisch vorfindbare gewerkschaftliche Kooperation zu erklären. Um die Lücke zu schließen, entstand eine Reihe von Erklärungsansätzen. Die bisherigen Ausführungen befassten sich insbesondere mit zwei wissenschaftlichen Paradigmen für die Erklärung kooperativen Handelns. Zum einen wurden die verhaltenswissenschaftlichen Begriffe reciprocal altruism sowie strong reciprocity und zum anderen die auf mikroökonomischen Annahmen beruhenden Konzepte der social custom theory sowie der inkrementellen Sanktion behandelt. Trotz der prinzipiellen Inkommensurabilität mikroökonomischer und verhaltenswissenschaftlicher Ansätze ergänzen sich ihre zentralen Aussagen und zeichnen ein umfassendes Bild der Determinanten gewerkschaftlicher Kooperation.

Gemeinsam ist den Ansätzen, dass sie Heterogenität einen hohen Stellenwert einräumen. Dies trifft insbesondere für das Konzept der strong reciprocity sowie social custom Ansätze, die mit Schwellenwertmodellen operieren, zu. Empirische Untersuchungen belegen, dass durch individuelle Einstellungen motivierte Handlungen auf makrosoziale Verhältnisse durchschlagen können. Hervorzuheben ist insbesondere die verhaltenswissenschaftliche Forschung, die einzelnen Akteuren aufgrund ihrer Disziplinierungsleistungen einen substanziellen Einfluss auf Gruppenleistungen beimisst. Dieser Effekt kann im Sinne des Schwellenwertmodells Kooperationsentwicklungen mit hoher Dynamik auslösen, weil jeder weitere kooperative Akteur die Nutzenfunktionen aller anderen im Sinne der social custom theory beeinflusst und so deren Kooperation wahrscheinlicher macht. Normen gewinnen zudem mit jedem unterstützenden Akteur an Verbindlichkeit³² und werden ab einem gewissen Grad der allgemeinen Anerkennung inkrementell sanktioniert. Ist die "kritische Masse" erst einmal erreicht, ist von einer erheblichen Stabilität gewerkschaftlicher Organisation auszugehen. Dabei ist das Verhältnis von strong reciprocity und inkrementellen Sanktionen als gegenseitig verstärkend zu verstehen. Zunächst einmal löst strong reciprocity das "second-order free-rider problem" (Elster 1989: 41). Entspre-

_

³² Ähnlich wie bei der inkrementellen Sanktion stellt sich die Frage, warum zur Kooperation gezwungene Akteure an entsprechende Normen glauben bzw. deren Durchsetzung unterstützen und sich nicht einfach passiv verhalten.

chende Akteure sind bereit, das Verhalten der anderen Akteure zu beobachten und notfalls zu sanktionieren. Auf der anderen Seite sinken die individuellen, mit den Sanktionshandlungen verbunden Nettokosten bei höheren Organisationsgraden. Das ist vor allem deswegen der Fall, weil die organisierten Akteure ein unmittelbares Interesse an den altruistischen Sanktionen einzelner Mitglieder haben. Damit besteht für sie ein Anreiz, negative Sanktionierer positiv zu sanktionieren, um deren Nettokosten zu verringern und sie so zu entsprechenden Handlungen zu bewegen.

Externe Schocks, die auf die Mitgliederbindung einwirken, stellen eine kritische Konstellation für die gewerkschaftliche Organisation dar. Beispielsweise können sich gescheiterte Tarifverhandlungen oder bedeutende Streikniederlagen (wie sie die IG Metall im Sommer 2003 erlitten hat) aufgrund individueller Enttäuschungen über die Organisation oder deren Anerkennungsverlust in der Öffentlichkeit (und deswegen abrutschende Reputationserwartungen der Mitglieder) negativ auf die Mitgliedschaftsloyalität ausstrahlen. Plötzliche Abwanderungen sind dann möglich. Diese stellen wiederum bis dahin geltende normative Standards bezüglich der Mitgliedschaft auf betrieblicher Ebene infrage und wirken so negativ auf die Loyalität der verbleibenden Mitglieder zurück. Ohne die weitere Entwicklung beschreiben zu müssen, wird deutlich, dass externe Schocks Dynamiken hervorrufen können, die in idealer Weise von negativ verlaufenden Schwellenwertmodellen dargestellt werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass externe Schocks über die Reputationsfunktion der öffentlichen Meinung in die Betriebe ausstrahlen können und eine innerbetriebliche, sich selbst verstärkende Dynamik anstoßen können. Im schlimmsten Fall entsteht dann eine Abwanderungsspirale, die zu einem erheblichen Mitgliederverlust führt. Starken Sanktionierern kommt die Funktion zu, solche kritischen Situationen abzupuffern, um die gewerkschaftliche Organisation zu stabilisieren. Praktisch insistieren sie in dem Fall auf die fortbestehende Notwendigkeit der Organisation ungeachtet der gegenwärtigen Krise. Ihre Treueforderungen an die Mitglieder flankieren sie mit Sanktionen gegen opportunistische Akteure, die die aktuelle normative Schwäche der Gewerkschaften ausnutzen wollen, um sich von ihnen abzuwenden. Sie übernehmen damit eine disziplinierende Funktion, ohne die Gewerkschaften Angriffen von außen schutzlos ausgeliefert wären. Insofern fungieren sie als Stabilisatoren für die gewerkschaftliche Organisation in temporären Krisensituationen.

Generell ist festzuhalten, dass Minoritäten durch altruistisches Verhalten auf Systemeigenschaften einwirken können. Die Verknüpfung von strong reciproci-

ty mit dem Schwellenwertmodell stellt dabei ein Idealbeispiel für einen Mikro-Makro-Übergang im Sinne der soziologischen RC-Theorie dar. Folglich sollten sozialwissenschaftliche Untersuchungen individuellen Einstellungen nicht nur deswegen einen hohen Stellenwert beimessen, weil sie Aufschluss über die Stabilität (oder Belastbarkeit) von individuellen Mitgliedschaftsbindungen geben können, sondern auch, weil sie das zentrale Motiv für gewerkschaftliches Engagement darstellen, welches wiederum die Makroebene beeinflusst. Handlungen, die gegen kurzfristige, individuelle Interessen verstoßen, sind (wenn die Bedingungen für heroische Sanktionen nicht gegeben sind) nur durch starke individuelle Überzeugungen denkbar. Gewerkschaften eröffnet der Einfluss von überzeugten Aktivisten eine optimistische Perspektive. So bietet das dargestellte gewerkschaftliche Kooperationsmodell Entwicklungsperspektiven, weil es über Erklärungsansätze hinausgeht, die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklungen von wirtschaftlichen und sozialen Faktoren jenseits des gewerkschaftlichen Einflussbereiches determiniert sehen. Stattdessen räumt es den Gewerkschaften aktive Gestaltungsmöglichkeiten ein. Das vorgelegte Kooperationsmodell ist somit als Versuch zu sehen, gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität als endogene Größe zu verstehen, die nur indirekt durch ihre Umwelt determiniert ist.

2.4 Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität

Die vorausgegangenen Ausführungen über das gewerkschaftliche Kooperationsmodell verdeutlichen, dass die Erklärung gewerkschaftlicher Kooperation mit einem engen Begriff des rationalen Handelns nicht möglich ist. Aus diesem Grund wurden verschiedene Modelle entwickelt, die sich zwar an Olsons Logik des kollektiven Handelns orientieren, aber mit weicheren Rationalitätsbegriffen arbeiten. Obwohl die verschiedenen Modelle auf unterschiedlichen wissenschaftlichen Paradigmen beruhen, ist ihnen gemeinsam, dass sie alle auf individuelle Einstellungen zurückgreifen. Die Heterogenitätsannahme (siehe Schwellenwertmodelle) ist etwa aufs engste mit der Relevanz individueller Einstellungen verbunden.

Mitgliedschaftsloyalität soll als Ausdruck individueller Präferenzen verstanden werden. Sie sollte deswegen von großer Bedeutung für das gewerkschaftliche Kooperationsmodell sein. Das folgende Kapitel befasst sich mit der Analyse ihrer Anatomie. Grundlage sind Daten, die von Mitgliedern der IG BCE (IG Bergbau, Chemie und Energie) in drei Hamburger Industriebetrieben erhoben wurden. Ursprüngliches Ziel der Erhebungen war die Instrumentenentwicklung für den empirischen Teil der Studie. Sie bieten aber ebenso einen guten, empirischen Ausgangspunkt für eine theoretische Analyse der Loyalitätsstruktur. Insofern bilden die erhobenen Daten eine (induktive) Grundlage für theoretische Überlegungen, die wiederum deduktiv zu testbaren Annahmen führen sollen.

Zunächst geht es darum, die Struktur der gewerkschaftlichen Bindung zu beschreiben. Es anzunehmen, dass ist Mitgliedschaftsloyalität mehrdimensionales Konstrukt ist, welches neben zweckrationalen Mitgliedschaftsmotiven (als Ausdruck ökonomischen Kalkulierens) weitere Motive umfasst. Von dem gewerkschaftlichen Kooperationsmodell wird das insofern unterstützt als es sich explizit gegen eine simple ökonomische Erklärung der Gewerkschaftsmitgliedschaft stellt. Darauf aufbauend sollen die ermittelten Dimensionen des Konstruktes mit dem gewerkschaftlichen Kooperationsmodell verknüpft werden. Dieses Vorgehen legt eine Betrachtung der Mitgliedschaftsloyalität für die gewerkschaftliche Organisation nahe, die davon ausgeht, dass die verschiedenen Dimensionen der Loyalität unterschiedliche Leistungen für die Gewerkschaften erfüllen. Im Rahmen der vorliegenden Studie bestehen diese darin, dass die jeweiligen Loyalitätsdimensionen auf unterschiedliche Elemente des Kooperationsmodells mit den beschriebenen Konsequenzen für die Kooperationsbereitschaft der Akteure einwirken. Der dritte Schritt befasst sich mit den Handlungsrelevanzen der ermittelten Dimensionen, um im letzten Teil der Frage nachzugehen, ob Mitgliedschaftsloyalität als generative Ressource für Gewerkschaften zu verstehen ist und wenn ja, wie sie aufgebaut werden kann.

2.4.1 Messung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität

Als erstes akademisches Fach befasste sich die Organisationspsychologie mit der Operationalisierung und Modellierung von "commitment to the union". Gordon et al. definieren commitment to the union "(…) as a desire to remain a member of the union, a willingness to put forth effort on behalf of the union, and a belief in and acceptance of the goals of the union" (Gordon et al. 1980: 480).

Der psychologische Begriff des *commitment* bezeichnet demnach die Mitgliederbindung, die im Rahmen dieser Studie Mitgliedschaftsloyalität genannt wird.³³ Die Definition legt die Vermutung nahe, dass es sich um ein mehrdimensionales Konstrukt handelt. So umfasst sie unterschiedliche Sachverhalte, wie die Bereitschaft für aktives Engagement oder die Absicht, Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben. Für die empirische Analyse von *commitment to the union* entwickelten Gordon et al. einen 37 Items umfassenden Fragebogen. Dieser wurde in vier Niederlassungen eines amerikanischen Konzerns an 3400 Mitarbeitern verteilt. Faktoranalytisch ermittelten Gordon et al. vier Dimensionen des *commitment*:³⁴

-

³³ Der Begriff der Mitgliedschaftsloyalität grenzt sich explizit von dem psychologischen Begriff ab, indem ihm ein prozesshaftes Verständnis von Loyalität zugrunde liegt. Im Gegensatz zum beschriebenen gewerkschaftlichen Kooperationsmodell erfasst der Begriff des *commitment* keine komplexen sozialen Bedingungen wie sie insbesondere von der soziologischen Kategorie der Erwartung hervorgehoben werden. Stattdessen verbleibt das Erkenntnisinteresse des psychologischen Begriffes auf der individuellen Ebene und hebt seine Bedeutung als Prädiktor für individuelle Handlungen hervor. Die Konsequenzen derselben für soziale Bedingungen werden nicht beachtet.

³⁴ Der Rücklauf der Studie belief sich auf 1377 korrekt ausgefüllte Fragebögen, was einer Quote von 40% entspricht. Ein Vergleich der Verteilungen demografischer Merkmale der Grundgesamtheit mit der des Rücklaufes lässt auf eine befriedigende Repräsentativität schließen. Reliabilitätsschätzungen der faktoranalytisch ermittelten Teilskalen ergaben, unterstützt von der relativ großen Fallzahl, gute Werte für Cronbachs Alpha.

- 1. *Union Loyalty* erklärt 39% der Gesamtvarianz der gegebenen Antworten. Sie umfasst generelle (ideelle) Einstellungshaltungen gegenüber der Gewerkschaft, aber auch die Bewertung von instrumentellen Leistungen (Lohnsteigerungen, Arbeitplatzsicherheit etc.).
- 2. Responsibility to the Union erklärt 19% der Gesamtvarianz und bezieht sich auf die individuell wahrgenommene Verantwortung von Gewerkschaftsmitgliedern, tägliche Aufgaben für die Gewerkschaft zu übernehmen.
- 3. Willingness to Work for the Union erklärt 17% der Gesamtvarianz und bezieht sich auf die Bereitschaft, Aufgaben für die Gewerkschaft zu übernehmen, die mit erheblichen persönlichen Kosten verbunden sind.
- 4. Belief in Unionism erklärt 13% der Gesamtvarianz.

Friedman und Harvey (1986) führten 1985 mit den Daten von Gordon et al. eine Sekundäranalyse durch. Ihr Hauptziel war eine Vereinfachung des Modells. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass eine zweidimensionale Lösung statistischen Gütemerkmalen entgegenkommt und auch theoretisch zu interpretieren ist. Die beiden Faktoren sind:

- 1. Union Attitudes and Opinions und
- 2. Prounion Behavioral Intentions

Der grundlegende Unterschied zur Operationalisierung von Gordon et al. ist die Trennung von Einstellungsmustern und Verhaltensintentionen, was sie mit der neueren psychologischen Forschung gemeinsam haben. Jedoch differenziert sie nicht die verschiedenen Einstellungs- und Beurteilungsebenen. Diese Unterscheidung wird von neueren Entwicklungen aufgenommen.

In der aktuellen Forschung ist ein Konsens zugunsten einer Zwei-Faktoren-Lösung festzustellen. Allerdings unterscheidet sich diese deutlich von der von Friedman und Harvey. Zahlreiche empirische Studien ermitteln *normative commitment* und *instrumental commitment* als dem Modell zugrunde liegende Faktorenstruktur (vgl.: Barling et al. 1992: 70; Snape et al. 2000). Aus diesen Dimensionen setzt sich das *commitment to the union* zusammen, welches auf das tatsächliche Verhalten der Gewerkschaftsmitglieder einwirkt. Hershizer und Lund (1997: 68) definieren *normative commitment* als:

"(…) value-based tie in which the union member has internalized organisational goals and beliefs. Member support for the union is derived from the individual's identification with the ideology and values of the union."

Instrumental commitment grenzt sich von *normative commitment* eindeutig ab, indem es zweckrationale Erwägungen als Mitgliedschaftsmotiv hervorhebt. Newton und Shore (1992: 279) zufolge repräsentiert *instrumental commitment*:

"(...) a calculative or utilitarian relationship with unions and is based on a cognitive assessment of the costs and benefits associated with union representation."

Grundlegend für das Modell ist die Trennung von Einstellungs- und Handlungsebenen. Beide Dimensionen des *commitment* beziehen sich ausschließlich auf die Einstellungen der Gewerkschaftsmitglieder. Neuere Konzeptionen unterscheiden sich in dem Punkt eindeutig von älteren Modellen, die beide Ebenen nicht eindeutig voneinander abgrenzen. Eine saubere Trennung bietet die Möglichkeit, methodisch konsistent Zusammenhänge zwischen dem *commitment* und dem tatsächlichen Verhalten der Gewerkschaftsmitglieder (union participation) zu analysieren. Andernfalls wären tautologische Zirkelschlüsse infolge einer Vermischung von Explanans und Explanandum zu befürchten.

Dabei sind die Dimensionen des *commitment* als Idealtypen zu verstehen, die die Komplexität des Phänomens reduzieren, um es einer statistischen Analyse zugänglich zu machen. Empirisch vorfindbare Mitgliedschaftsbindung wird demzufolge nicht von einzelnen Dimensionen abgebildet werden können. Stattdessen rücken Mischverhältnisse der Idealdimensionen in den Fokus der Analyse. Es geht also nicht um eine Klassifizierung empirischer Mitgliedschafsbindungen, sondern um Aussagen über Dominanzen bestimmter Dimensionen für die Akteure. In Verbindung mit Wissen über ihre Funktionsweisen für das tatsächliche Verhalten der Mitglieder gewinnt das Modell seine empirische und wissenschaftliche Relevanz. Aussagen über praktische Konsequenzen sich verändernder Loyalitätsstrukturen für die gewerkschaftliche Organisation werden so möglich.

Der überwiegende Teil der psychologischen Forschung fand in angelsächsischen Ländern statt. Da Deutschland ein wenig vergleichbares Umfeld für Gewerkschaften bietet, ist es zweifelhaft, ob die Ergebnisse Validität für Bedingungen in Deutschland beanspruchen können. Besonders der im internationalen Vergleich hohe Institutionalisierungsgrad der industriellen Beziehungen hierzulande schafft wenig vergleichbare Funktionsbedingungen für Gewerkschaften. Insbesondere das dominierende zentralisierte Tarifsystem und ihre korporatistische Einbindung in unterschiedliche politische Institutionen wirkt sich auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und ihren Mitgliedern und damit indirekt auf deren Mitgliedschaftsloyalität aus (Streeck 1982). Aber auch das stark verrecht-

lichte duale Repräsentationssystem mit Gewerkschaften als betriebsfernen Akteuren und Betriebsräten als betrieblichen, jedoch von den Gewerkschaften rechtlich unabhängigen Akteuren (vgl. BetrVG), schafft besondere Bedingungen für die gewerkschaftliche Vertretungspraxis in Deutschland. Instrumente für die Erfassung gewerkschaftlicher Mitgliedschaftsloyalität müssen die Vertretungspraxen in den einzelnen Ländern widerspiegeln. Eine Neuentwicklung eines Instrumentes für die Messung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität war deshalb notwendig.

Zu diesem Zweck wurden in Gruppengesprächen mit Gewerkschaftssekretären, Betriebsratsmitgliedern, Jugendausbildungsvertretern und Sozialwissenschaftlern Items formuliert. Weitere Items angelsächsischer Instrumente sowie der Skala zur Erfassung von commitment gegenüber Organisationen (Felfe et al. 2003) wurden an den Forschungsgegenstand angepasst. Den insgesamt 45 Items wurden 5-stufige Antwortmöglichkeiten von "trifft völlig zu" bis "trifft überhaupt nicht zu" vorgegeben. Integriert in Fragebögen wurden sie von Betriebsratsmitgliedern sowie Vertrauensleuten an die Mitglieder der IG BCE in drei Hamburger Betrieben verteilt. Die Analyse der erhobenen Daten legt eine 3dimensionale Faktorenstruktur der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität nahe. Tabelle 2-1 listet die ausgewählten Items der drei Subskalen nach Dimensionen geordnet auf.³⁵ Die weiteren Ausführungen befassen sich schließlich mit der Beschreibung der jeweiligen Dimensionen und deren Verknüpfungen mit dem gewerkschaftlichen Handlungsmodell. Ziel des Vorgehens ist es, ein umfassendes funktionales Verständnis der Loyalitätsdimensionen zu erreichen und so deren Relevanz für die gewerkschaftliche Organisation herauszustreichen.

_

³⁵ Die Ausführungen beschränken sich auf die inhaltliche Interpretation der entwickelten Skalen. Eine methodische Darstellung ihrer Konstruktion befindet sich in Kapitel 3.7.2.

Tabelle 2-1: Operationalisierung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität¹

V1	Wenn Gewerkschaften keine Lohnerhöhungen für ihre Mitglieder durchsetzen, gibt es für mich keinen Grund, Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben.
V2	Bei schlechten Tarifverträgen sollten die Mitglieder aus der Gewerkschaft austreten.
V3	Gewerkschafter haben allen Grund, stolz auf ihre Gewerkschaft zu sein.
V4	Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen meiner Gewerkschaft passen.
V5	Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Gewerkschaft.
V6	Gewerkschafter sind Gleichgesinnte.
V7	Gewerkschafter können sich aufeinander verlassen.
V8	Meine Arbeitskollegen erwarten von mir, dass ich Mitglied in der Gewerkschaft bleibe.
V9	In meinem Betrieb achten die Mitarbeiter darauf, ob man Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht.
V10	Viele Arbeitskollegen, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich aus der Gewerkschaft austreten würde.
	V2 V3 V4 V5 V6 V7 V8 V9

¹ Die angeführten Items sind identisch mit den Items fr1.x des Fragebogens (vgl. Anhang A). Die abweichende Reihenfolge und Bezeichnungen der Items wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit gewählt.

2.4.2 Zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität

Die erste faktoranalytisch ermittelte Loyalitätsdimension basiert auf den instrumentellen Erwartungshaltungen der Befragten gegenüber ihren Gewerkschaften. Während die Messung des instrumental commitment über individuell einge-[der Gewerkschaft] für die Verbesserung" schätzte ..Chancen Arbeitnehmerinteressen erfolgt (vgl.: Sverke/Kuruvilla 1995a), wird zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität (ZRL) durch die Erfassung der instrumentellen Orientierung unabhängig von den tatsächlichen instrumentellen Gewinnen ermittelt. Absicht dieses Vorgehens ist es, unabhängig vom konkreten instrumentellen Nutzen der Gewerkschaften für ihre Mitglieder, dessen Relevanz für die Mitgliederbindung einzuschätzen. Das Vorgehen trägt der darlegten Kollektivgutproblematik Rechnung, wonach instrumentelle Anreize für die gewerkschaftliche Organisation keine Effekte haben, sofern sie nicht auf den Kreis der Gewerkschaftsmitglieder eingrenzbar sind. Wie bereits erörtert (Kap. 2.2), ist diese Bedingung in der Bundesrepublik Deutschland nicht gegeben. Will man Olsons These prüfen, ist es deswegen sinnvoller, den Blick auf die empirische Relevanz instrumenteller Leistungen für die Organisationsbindung zu lenken. Die Erhebung der zweckrationalen Orientierung ermöglicht einen Vergleich von Olsons These mit der empirischen Realität, indem der Frage nachgegangen wird, inwieweit die Loyalität der Mitglieder auf instrumentelle Leistungen der Gewerkschaften zurückzuführen ist.

Die Skala wird deshalb als Instrument zur Erfassung der zweckrationalen Mitgliedschaftsloyalität (ZRL) interpretiert. V1 fragt nach der Relevanz von Lohnerhöhungen für die Mitgliedschaftsloyalität, indem die Zustimmung zu dem Statement: "wenn Gewerkschaften keine Lohnerhöhungen für ihre Mitglieder durchsetzen, gibt es für mich keinen Grund, Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben" von den Befragten eingeschätzt wird. Das Item bezieht sich damit auf die tarifliche Vertretungskompetenz der Gewerkschaften, die als deren traditionelle Hauptkompetenz interpretiert werden kann. Auch V2 nimmt Bezug auf diese traditionelle Vertretungskompetenz. Ähnlich wie V1 lautet das einzustufende Statement: "bei schlechten Tarifverträgen sollten die Mitglieder aus der Gewerkschaft austreten." V2 unterscheidet sich jedoch von V1, indem von der persönlichen Motivlage abstrahiert wird und die Legitimität der Handlungen anderer eingeschätzt wird. Die Formulierung des Items ist dabei zwingender. So zielt sie nicht nur auf die Einstellung des Akteurs, sondern fragt nach der Legitimität konkreter Handlungen und geht somit einen Schritt weiter. Dabei bezieht sich das Item nicht auf eigene Handlungen, sondern auf die der relevanten anderen. Diese indirekte Formulierung soll dem Befragten eine Beantwortung erleichtern, indem sie komplizierte Erwägungen ausklammert, die mit den sozialen Bedingungen des Befragten zu tun haben. Gemeinsam ist beiden Items, dass hohe Zustimmungen dominierende instrumentelle Mitgliedschaftsmotive ausdrücken. Insofern lassen sich die Items als eindimensional verstehen und können zu einer Skala zusammengefasst werden, die das abstrakte Konstrukt der zweckrationalen Mitgliedschaftslovalität erfasst. Die Items verdeutlichen zudem den engen inhaltlichen Zusammenhang der zweckrationalen Mitgliedschaftsloyalität mit Olsons Logik des kollektiven Handelns. Hohe Zustimmungswerte stützen demzufolge Olsons These, wohingegen niedrige Werte die Relevanz seines Handlungsmodells abschwächen.

Da der ökonomischen Theorie ein Handlungsmodell zugrunde liegt, welches am kurzfristigen Nutzen orientiert ist, ist davon auszugehen, dass die zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität ständigen Vergleichen des instrumentellen Nutzens mit den Kosten der Mitgliedschaft ausgesetzt ist (Newton et al. 1992: 279). Vorwie-

gend durch diese Dimension gebundene Mitglieder verstehen ihre Mitgliedschaft als ökonomischen Austausch und sind sehr schnell zum Austritt bereit, wenn ihre Erwartungen nicht erfüllt werden. Auf diesen Faktor gründende Mitgliedschaften sollten deshalb vergleichsweise instabil und umweltabhängig sein. Verändert sich das politische oder wirtschaftliche Umfeld und Gewerkschaften verlieren in der Folge an Durchsetzungskraft, büßen sie bei ihren zweckrational orientierten Mitgliedern an Legitimität ein, was ihr Potenzial für zukünftigen Erfolg weiter reduzieren dürfte (Bacharach et al. 2001). Eine dominant zweckrationale Loyalitätsstruktur der Mitgliedschaft reduziert deshalb Autonomiespielräume der Gewerkschaften und macht sie anfällig für Einflüsse, die außerhalb ihrer Kontrolle liegen. Mit Blick auf die Kollektivgutproblematik dramatisiert sich die Perspektive. Entsprechend gebundene Mitglieder sollten dazu neigen, unabhängig von den tatsächlichen instrumentellen Leistungen aus der Gewerkschaft auszutreten, sofern diese als Kollektivgüter frei verfügbar sind. Schließlich sind sie an möglichst geringen Kosten und möglichst viel Gewinn interessiert. Die von Olsons Modell abgeleitete ideale Strategie zur Erreichung dieses Ziels ist der Austritt aus der Gewerkschaft bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der von ihr erstellten Güter. Das Trittbrettfahrerproblem als elementares Organisationsproblem der Gewerkschaften ist demzufolge auf die zweckrationale Loyalitätsdimension zurückführbar.

2.4.3 Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität

Die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität stimmt weitgehend mit dem "normative commitment" angelsächsischer Forschung überein. So ist das zu bewertende Statement: "Gewerkschafter haben allen Grund, stolz auf ihre Gewerkschaft zu sein" (V3) stark an Gordons (1980) Item: "I feel a sense of pride being part of this union" zur Messung des Faktors "union loyalty" angelehnt. Auch V4 hebt auf die persönliche Überzeugungsebene ab, indem erfragt wird, inwieweit die individuellen "Wertvorstellungen" zu denen der Gewerkschaft passen. V5 zielt dagegen auf das individuelle Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation und erfasst die gewerkschaftliche Bindung als Ergebnis des sozialen Prozesses der Verge-(Tönnies 1988). Da diesem emotionale und affektive meinschaftung Bindungselemente zugrunde liegen, kommt die Operationalisierung insofern neueren Konzepten, wie dem "emotional man" von Helena Flam (2000), recht nahe. Ergänzend dazu heben V6 und V8 auf Solidaritätsgehalte ab, indem sie die Befragten mit Statements konfrontieren, die Gewerkschafter als "Gleichgesinnte" beschreiben, die sich aufeinander verlassen können. Die Operationalisierung

der wertrationalen Loyalität schließt also unterschiedliche Sachverhalte ein. Während V3 und V5 die emotionale Dimension der Mitgliedschaft erhebt, ermittelt V4 persönliche Werthaltungen. V6 und V7 zielen schließlich auf die subjektive Beurteilung des gewerkschaftlichen Zusammenhaltes.

Die Ergebnisse der Faktorenanalyse zufolge liegt den fünf Items jedoch ein gemeinsamer (latenter) Faktor zugrunde (vgl. Kap. 3.7.2). Individuelle Werte, emotionale Elemente und subjektive Bewertungen des Zusammenhalts sind demnach eng miteinander verknüpft. Das ist insofern theoretisch konsistent, weil Solidarität (und auch Zugehörigkeit) als "organische Solidarität" (Durkheim 1999: 181) aufgefasst werden kann. Dieser Solidaritätstyp unterscheidet sich von der traditionellen "mechanischen" Arbeitersolidarität dahingehend, dass er auf einer vergleichsweise hohen Reflexionsebene angesiedelt ist. Ihm liegen begründbare Überzeugungen zugrunde, während mechanische gleichsam naturwüchsig aus einer gemeinsamen Klassenlage (z.B. durch ähnliche Wohn- und Bedrohungssituationen) entsteht, die ein gemeinsames Bewusstsein schafft. Individuelle reflexive Beurteilungen sind für mechanische Solidarität daher nicht entscheidend. Im Zuge des zunehmenden Wohlstandes der Arbeiter, der damit einhergehenden Individualisierung sowie allgemeiner gesellschaftlicher Differenzierungsprozesse lösen sich gemeinsame Klassenlagen und damit die Grundlage für mechanische Solidarität auf. Ein neuer Solidaritätstypus muss deshalb eine diskursive Basis haben und von Organisationen kommunikativ erarbeitet werden (Zoll 2000: 168). Individuelle, reflexive Überzeugungsmuster rücken daher in den Fokus der Analyse gewerkschaftlicher Solidarität. Einschätzungen des individuellen Gefühls der Zugehörigkeit können insofern als reflexive Beurteilungen des gewerkschaftlichen Zusammenhaltes unter Berücksichtigung politischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen interpretiert werden. V5 bildet insofern mit V3 und V4 einen Faktor, dem ein gemeinsamer (latenter) Sachverhalt zugrunde liegt.

Die Bezeichnung der gebildeten Skala lehnt sich an Max Webers Idealtyp der "wertrationalen Handlung" an. Demnach handelt es sich um Mitgliedschaftsloyalität, die in dem "bewussten Glauben an den (…) unbedingten Eigenwert eines bestimmten Sichverhaltens rein als solchen und unabhängig vom Erfolg" (Weber 1976: 12) gründet. Die Nähe zu Webers Handlungstyp stellt zum einen den reflexiven Charakter der Dimension heraus und grenzt diesen zum anderen scharf von der zweckrationalen Mitgliedschaftsloyalität ab, die auf (exogene) instrumentelle Ziele ausgerichtet ist. Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität hebt dagegen die Mitgliedschaft als Wert an sich heraus. Wertvorstellungen, Stolz auf

die Gewerkschaft und Zugehörigkeitsgefühle als empirische Determinanten des Faktors lassen sein hohes Identifikationspotenzial annehmen. Mitgliedschaften sind dadurch normativ aufgeladen und intrinsisch motiviert. Diese besondere Motivationslage verschafft der wertrationalen Mitgliedschaftsbindung eine relative Unabhängigkeit von Umwelteinflüssen (z.B. Ansehen der Gewerkschaft in der Öffentlichkeit oder ihr politischer Einfluss). Es ist anzunehmen, dass entsprechend gebundene Mitglieder ihre Mitgliedschaft auch in solchen Zeiten nicht infrage stellen, in denen Gewerkschaften über ungenügenden Einfluss verfügen, um instrumentelle Gewinne für ihre Mitglieder durchzusetzen (Mellor 1990; Sverke et al. 1995a; Bacharach et al. 2001). Diese Annahme deckt sich mit Albert Hirschmans (1974) Theorie von "Abwanderung und Widerspruch". Ihm zufolge bestimmen Loyalitätsgefühle die Handlungen der Organisationsmitglieder, wenn sie mit den Leistungen ihrer Organisation unzufrieden sind. So ist die Abwanderung von stark wertrational gebundenen Mitgliedern mit hohen psychiverbunden. Für sie kann es daher günstiger organisationsintern "Widerspruch" zu üben, um die Organisationsleistung in ihrem Sinne zu beeinflussen. Mitglieder mit schwach ausgeprägter wertrationaler Loyalität neigen indessen zur Abwanderung, weil die entstehenden Abwanderungskosten geringer als die alternativen Widerspruchskosten wiegen. Von empirischen Untersuchungen wurde darüber hinaus nachgewiesen, dass die wertrationale Loyalität ein wichtiger Prädiktor für aktives gewerkschaftliches Engagement ist (Heshizer et al. 1991; 1997). Dominant wertrational gebundene Mitglieder tragen folglich mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit über die Entrichtung von Mitgliedschaftsbeiträgen hinaus zur gewerkschaftlichen Organisation bei als dominant zweckrational gebundene Mitglieder. Auch diese Funktion stimmt mit Hirschmans Theorie überein. Zwar ist ihr Fokus auf den Widerspruch begrenzt und macht keine Aussagen über andere Formen des gewerkschaftlichen Engagements. Gleichwohl öffnet Hirschman den Blick für freiwilliges Engagement, indem er argumentiert, dass unter bestimmten Bedingungen insbesondere für unzufriedene Organisationsmitglieder Anreize für Engagement bestehen können. Ob es tatsächlich zum Engagement der Unzufriedenen kommt, hängt neben der wertrationalen Loyalität von den institutionellen Bedingungen für Interventionen ab. Hirschman zufolge nimmt die Abwanderungswahrscheinlichkeit der (prinzipiell loyalen) Mitglieder zu, Organisationen ihren Mitgliedern keine oder nur sehr begrenzte Interventionsmöglichkeiten eröffnen. Angemessene Einflussmöglichkeiten widerspruchsbereite Mitglieder hingegen halten. Effektive Wege für Engagement und Widerspruch der Mitglieder ist für Gewerkschaften noch aus einem weiteren Grund von Bedeutung. Hirschman zufolge sind gerade solche Mitglieder zum Engagement bereit, die prinzipiell über starke wertrationale Bindungen verfügen und den Leistungen ihrer Organisationen kritisch gegenüberstehen. Die Kombination von kritischer Distanz und Einsatzbereitschaft sollte ein großes Potenzial für Innovationen bedeuten. Gewerkschaften erschließen sich durch die Einbindung entsprechender Mitglieder folglich eine wichtige Innovationsquelle für ihre Organisationsentwicklung.

Der Zusammenhang zwischen der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität und dem gewerkschaftlichen Kooperationsmodell ergibt sich aus ihrer Bedeutung für die Bereitschaft zum gewerkschaftlichen Engagement. Strong reciprocity, als Mechanismus, der das "Trittbrettfahrerproblem 2. Ordnung" (Elster 1989: 41) überwindet, ist ohne wertrationale Mitgliedschaftsloyalität nicht denkbar. Insbesondere die Bedeutung von Emotionen für die individuelle Sanktionsbereitschaft unter Inkaufnahme erheblicher persönlicher Kosten (Kap. 2.3.6) ist nur im Hinblick auf die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität plausibel. So empfinden vor allem Mitglieder, die fest an die Notwendigkeit von Gewerkschaften und die Solidarität der Mitglieder untereinander glauben, Enttäuschung und Empörung im Falle nichtkooperativer Trittbrettfahrer. Dass dominant zweckrational orientierte Akteure ebenfalls über entsprechende Emotionen verfügen, ist nicht überzeugend. Sie sind schließlich nur an ihrem eigenen Nutzen interessiert und stehen anderen Akteuren indifferent gegenüber. Das Potenzial für Sanktionshandlungen aus emotionalen Beweggründen sollte bei ihnen entsprechend gering ausfallen.

Neben ihrer Bedeutung für strong reciprocity ist anzunehmen, dass wertrationale Mitgliedschaftsloyalität ebenfalls positive Auswirkungen auf das mit social custom bezeichnete Element des Kooperationsmodells hat. So wird die Anreizstärke der Reputation, die von einer Mitgliedschaft ausgeht, von der individuellen Wertschätzung für dieselbe moderiert. Konkret bedeutet dies, dass Akteure, die Gewerkschaften nicht wertschätzen, wenig empfänglich für Reputation sind, die sich aus einer Mitgliedschaft ergibt. Individuelle Nutzenfunktionen setzen sich folglich aus externen Reputationsbedingungen wie auch den individuellen Präferenzen der Akteure zusammen. Jene Akteure, die Gewerkschaften gleichgültig gegenüberstehen, werden deswegen auch kaum zum Beitritt zu besein, wenn ein sehr großer Anteil der für sie relevanten Arbeitnehmerschaft organisiert ist und ihnen hohe Reputationsgewinne verspricht. Es ist leicht zu erkennen, dass wertrationale Mitgliedschaftsloyalität einen zentralen Stellenwert in dem Modell einnimmt. Sie kann als Faktor der individuellen Nutzenfunktion interpretiert werden, der die Empfänglichkeit für

externe Reputationsanreize bestimmt. Demzufolge determiniert das Niveau der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität die Effektivität von social customs.

Die Bedeutung der wertrationalen Loyalität kann mit den Worten von Claus Offe und Helmut Wiesenthal auf den Punkt gebracht werden: "No union can function for a day in absence of some rudimentary notions held by the members that being a member is of value in itself" (Offe et al. 1980: 78). Die Ausrichtung von Gewerkschaften als reine Serviceagenturen für ihre Mitglieder liefe demzufolge auf eine Missachtung der Natur der Mitgliedschaftsbindung hinaus. Gewerkschaften verlören so nicht nur den Rückhalt ihrer ehrenamtlich tätigen Mitglieder, sondern setzten sich der "Logik des kollektiven Handelns" aus.

2.4.4 Soziale Kontrolle

Vom 2-dimensionalen Modell der psychologischen Gewerkschaftsforschung bleibt das soziale Phänomen der sozialen Kontrolle unberücksichtigt. Der Grund liegt in dem geringen Interesse der gewerkschaftspsychologischen Forschung an sozialen Faktoren wie den Beziehungen zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern und daraus erwachsende Erwartungshaltungen. Die *social custom theory* und das Prinzip der *inkrementellen Sanktion* als Bestandteile des gewerkschaftlichen Kooperationsmodells räumen den Beziehungen der Mitglieder untereinander jedoch einen wichtigen Stellenwert ein. Aus diesem Grund ist eine Ergänzung des Instrumentes mit dem Faktor der sozialen Kontrolle notwendig.

Im Gegensatz zu den bisher beschriebenen Dimensionen erfasst die soziale Kontrolle interpersonelle Beziehungsstrukturen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf wechselseitige Erwartungshaltungen der Mitglieder untereinander gelegt. V8 fragt nach den subjektiv wahrgenommenen Erwartungshaltungen der Kollegen bezüglich der eigenen Mitgliedschaft, und V9 ergänzt diesen Sachverhalt durch die Frage, ob die Arbeitskollegen untereinander (tatsächlich) auf ihren Mitgliedsstatus achten. Das Interesse am Mitgliedsstatus der Kollegen drückt zum einen Erwartungshaltungen aus und verleiht V8 zum anderen eine unmittelbare Relevanz. Würden die Kollegen nämlich nicht untereinander auf ihren Organisationsstatus achten, wäre kaum anzunehmen, dass die wahrgenommenen Erwartungshaltungen der anderen das individuelle Handeln beeinflussen. Schließlich wären Sanktionen aufgrund von Informationsdefiziten nicht zu befürchten. Ergänzend zu V8 und V9 fragt V10, ob "viele Arbeitskollegen, die [dem Befragten] wichtig sind", enttäuscht wären, wenn der Befragte aus der Gewerkschaft austreten würde. Dieses Item ist neben V9 als weiterer Indikator

für sozialen Druck zu verstehen. Während V9 jedoch Aufschluss über das Interesse und die Erwartungen der Mitarbeiter am Mitgliedsstatus ihrer Kollegen gibt, erhebt V10 die Qualität des daraus resultierenden und individuell wahrgenommenen sozialen Drucks.

Der interpersonelle Charakter und die Kontrollfunktion der sozialen Kontrolle legt eine enge Verknüpfung mit dem Element der inkrementellen Sanktion (Kap. 2.3.8) nahe. So ist das Wissen über den Mitgliedschaftsstatus der Mitarbeiter neben der Bereitschaft, Sanktionshandlungen gegen Abweichler vorzunehmen, eine Grundbedingung der inkrementellen Sanktion. Es muss in betrieblichen Zusammenhängen ständig aktualisiert werden. Eine permanente Kommunikation der Mitarbeiter untereinander über die gewerkschaftliche Organisation ist deswegen essentiell. Weiterhin kann angenommen werden, dass die Effektivität des inkrementellen Sanktionseffektes von einem kritischen Anteil von Arbeitnehmern mit ausgeprägter wertrationaler Bindung abhängt. Andernfalls fände sich entweder zu wenig Sanktionsbereitschaft, da die individuellen Kosten für die Aufrechterhaltung der sozialen Kontrolle zu hoch wären, oder der "inkrementel-Sanktionseffekt" (Coleman 1991: 360) wäre zu klein, eine interventionsrelevante Stärke zu erreichen.

Neben der Verknüpfung der sozialen Kontrolle mit dem Prinzip der inkrementellen Sanktion ist anzunehmen, dass die Dimension ebenfalls auf das social custom-Element des Kooperationsmodells wirkt. Eine interpersonelle Zuweisung von Reputation ist nämlich nur dann zu erwarten, wenn gegenseitiges Interesse der Arbeitskollegen an ihrer Mitgliedschaft besteht. Anerkennung kann außerdem nur dann zugewiesen werden, wenn die Adressaten bekannt sind. Gleichgültigkeit gegenüber dem Mitgliedsstatus der anderen sorgt indessen für eine Anonymisierung der Mitglieder wie auch der Trittbrettfahrer, und eine zielgerichtete Distribution von Reputation ist dann nicht mehr möglich. Weil die Operationalisierung der sozialen Kontrolle auf die Ermittlung der tatsächlichen Erwartungsstrukturen ausgelegt ist und diese nicht von strukturellen Größen wie dem Organisationsgrad ableitet werden, relativiert sich die Indikatorfunktion des Organisationsgrades zur Einschätzung der erwartbaren Reputationsgewinne. Gleichwohl ist soziale Kontrolle nicht als Alternative zum Organisationsgrad zu verstehen. Vielmehr ergänzt sie den im social custom Ansatz üblichen quantitativen Indikator mit einem Instrument, welches die Bedeutsamkeit des Organisationsgrades einschätzt und notfalls korrigiert; nämlich dann, wenn zwar ein hoher Organisationsgrad vorliegt, die organisierten Akteure sich aber kaum für den Mitgliedsstatus ihrer Mitarbeiter interessieren. Während die wertrationale Loyalität die subjektive Wertschätzung der mit einer Mitgliedschaft verbundenen Reputation bestimmt, gibt die soziale Kontrolle Hinweise auf die Chance tatsächlicher Reputationszuweisungen von den relevanten Arbeitskollegen.

Wertrationale Loyalität und soziale Kontrolle sind folglich als ergänzend zu verstehen. Keine der beiden Dimensionen ist alleine in der Lage, ein hohes Kooperationsniveau in heterogenen Gruppen zu gewährleisten. Zwar ist anzunehmen, dass eine ausgeprägte wertrationale Loyalität für die Beibehaltung der Mitgliedschaft hinreichend ist, um jedoch externe Effekte zu generieren, die auf weniger stark wertrational gebundene Akteure einwirken, muss ebenfalls ein gewisses Niveau der sozialen Kontrolle gegeben sein. Ist dies nicht der Fall, wüssten die potenziellen Sanktionsträger nicht, gegen wen sie ihre Sanktionsaktivitäten zu richten hätten. Zudem übt die soziale Kontrolle bereits dann Druck auf potenzielle Trittbrettfahrer aus, wenn Sanktionen antizipierbar sind. Sanktionen müssen dann gar nicht stattfinden, sondern die glaubhafte Drohung in der Form wahrgenommener Erwartungshaltungen sollte ausreichen, um potenzielle Trittbrettfahrer zu disziplinieren. Die These über die Relevanz impliziter Sanktionsdrohungen sollte für die soziale Realität von besonderer Bedeutung sein. Erwiese sie sich nämlich als falsch, würden dauernd vorzunehmende Sanktionen die individuellen Sanktionskosten über einen längeren Zeitraum stark in die Höhe treiben. Eine abnehmende Sanktionsbereitschaft wäre die Folge, was sich wiederum negativ auf die individuellen Sanktionskosten auswirkt oder den kumulierten Sanktionseffekt schmälert.

Es ist wahrscheinlich, dass die soziale Kontrolle im Gesamtkonstrukt der Mitgliedschaftsloyalität als interne Variable im Spannungsfeld wertrationaler und zweckrationaler Mitgliedschaftsloyalität interveniert. Denkbar ist, dass dominant zweckrational orientierte Mitglieder ihre Mitgliedschaften beibehalten, um Sanktionen zu entgehen. Für sie kann es im Falle wahrgenommener sozialer Kontrolle durchaus rational sein, trotz Versuchung des Trittbrettfahrens in der Gewerkschaft zu verbleiben. Soziale Kontrolle ist also ein Faktor, der mangelnde wertrationale Bindung an die Organisation kompensiert. Besondere Fälle schwach ausgeprägter wertrationaler Loyalität stellen Neumitglieder dar. Es ist nicht zwingend davon auszugehen, dass diese bereits vor ihrem Eintritt über notwendiges Bindungspotenzial verfügen, um eigeninitiativ Mitgliedschaften anzustreben. Soziale Kontrolle übernimmt in solchen Fällen die Aufgabe, der Gewerkschaft Mitglieder zuzuführen, damit diese anschließend in der Organisation sozialisiert werden können mit dem Ziel einer nachhaltigen (wertrationalen) Bindung. Soziale Kontrolle erfüllt somit Funktionen, die die Überlebensfähigkeit

von Gewerkschaften sicherstellen. Insbesondere ihre Funktion für die Rekrutierung von Mitgliedern aber auch für die Bindung zweckrational orientierter Mitglieder, die ansonsten Olsons Logik anheim fallen würden, ist herauszustreichen.

2.4.5 Mitgliedschaftsloyalität und die Logik des kollektiven Handelns

Die bisherigen Ausführungen über die drei empirisch ermittelten gewerkschaftlichen Loyalitätsdimensionen und die theoretisch hergeleiteten Verknüpfungen mit dem gewerkschaftlichen Kooperationsmodell legen eine funktionale Betrachtungsweise der Loyalitätsdimensionen nahe. Insbesondere die Rolle der wertrationalen Loyalität als Überformungsmechanismus der "Logik des kollektiven Handelns" ist nicht zu überschätzen. Schließlich löst sie das basale Organisationsproblem von Freiwilligenorganisationen, indem sie verhindert, dass Olsons Logik handlungsrelevant wird. Aber auch ihre Funktion als Determinante für aktives (altruistisches) Engagement ist von Bedeutung, denn ohne entsprechendes Engagement stünden Gewerkschaften zum einen vor Kapazitätsproblemen und könnten ihre Aufgaben nicht wahrnehmen und zum anderen ließe sich das Trittbrettfahrerproblem 2. Ordnung nicht lösen. In der Folge müssten Gewerkschaften auf so wichtige Elemente des Kooperationsmodells wie strong reciprocity und das Prinzip der inkrementellen Sanktion verzichten. Wertrationa-Loyalität alleine ist jedoch nicht ausreichend gewerkschaftliche Organisation. Die soziale Kontrolle übernimmt weitere eigenständige Funktionen. Sie sorgt zum einen für die Bindung von Mitgliedern, die über sehr schwache Ausprägungen wertrationaler Loyalität verfügen oder von Neumitgliedern, die noch nicht gewerkschaftlich sozialisiert werden konnten. Zum anderen gewährleistet sie durch ihren überindividuellen Charakter, dass Sanktionsmaßnahmen überhaupt erfolgen können. Wertrationale Loyalität als Motivationsquelle für individuelle Sanktionsmaßnahmen ist demnach nicht ausreichend für strong reciprocity beziehungsweise inkrementelle Sanktionen, da ohne Kommunikationszusammenhänge auf der betrieblichen Ebene schwerlich auszumachen ist, gegen wen sich entsprechende Maßnahmen richten sollen (vgl. Kap. 2.3.6 und 2.3.8).

Angelsächsische Forschung bescheinigt der zweckrationalen Mitgliedschaftsloyalität (*instrumental commitment*) ebenfalls eine Funktion für die Gewerkschaften. Diese besteht darin, solche Arbeitnehmer an die Organisation zu binden, die der Gewerkschaft wertrational nicht nahe stehen und an deren Arbeitsplätze keine ausgeprägte soziale Kontrolle herrscht. Gewerkschaften haben anschließend die Möglichkeit, auf sie einzuwirken mit dem Ziel, sie wertrational zu binden. Wie in Kapitel 2.4.2 bereits ausgeführt, wird auf die Erhebung konkreter instrumenteller Gewinne zugunsten der Erhebung zweckrationaler Orientierungen jedoch verzichtet, weil die institutionellen Bedingungen der industriellen Beziehungen es deutschen Gewerkschaften nicht ermöglichen, ihren Mitgliedern selektive Anreize anzubieten (vgl. Kap. 2.2). Das dargestellte Kooperationsmodell sowie das empirische Mitgliedschaftsmodell setzt das Trittbrettfahrerproblem deshalb als institutionell verfestigt voraus und stellt ihm Alternativen entgegen, indem es den beiden anderen Loyalitätsdimensionen bestimmte Funktionen einräumt, die auf das organisatorische Grundproblem intervenierend einwirken.

Trotz der vielfältigen und sich teilweise überschneidenden Verflechtungen der Loyalitätstypen mit den Elementen des gewerkschaftlichen Kooperationsmodells ist von distinktiven Funktionen auszugehen, die von den jeweiligen Dimensionen erfüllt werden. Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität und soziale Kontrolle können deswegen als immaterielle Ressourcen verstanden werden, die sich gegenseitig ergänzen und ohne die Gewerkschaften nicht überlebensfähig sind. Ein empirisches Untersuchungsdesign, welches die Analyse der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität anstrebt, verspricht aus diesem Grund tiefere Erkenntnisse als Mitgliederbefragungen, die sich üblicherweise auf die Ermittlung der Mitgliederzufriedenheit beschränken.

2.4.6 Handlungsrelevanz der Loyalitätsdimensionen

Die bisherigen Ausführungen befassten sich mit den Funktionen der Loyalitätsdimensionen, ohne dass nach ihren Einflussstärken auf die Handlungen der Akteure gefragt wurde. Diese Frage ist für das Loyalitätsmodell jedoch von großer Bedeutung und soll im Folgenden erörtert werden. Ein besonderer Fall stellt das Verhältnis zwischen der zweckrationalen und der wertrationalen Loyalitätsdimension dar. Es wurde angenommen, dass die erstgenannte im engen inhaltlichen Zusammenhang mit der Logik des kollektiven Handelns steht, während die wertrationale Loyalität ihr entgegensteht. Durch die Konfrontation des wertrationalen Mitgliedschaftsmotivs mit der strukturell gegebenen Versuchung des Trittbrettfahrens berührt diese These den Kern des Kooperationsproblems. Bevor jedoch auf das Potenzial der wertrationalen Loyalität für die Sicherung der Kooperation geschlossen werden kann, muss geklärt werden, welche der beiden konfligierenden Loyalitätsdimensionen die Handlungen der Akteure bestimmt. Abschließend soll erörtert werden, ob der strukturelle Konflikt zwischen

wertrationaler und zweckrationaler Loyalität auf das Kontrollverhalten der Akteure gegenüber ihren Kollegen ausstrahlt und so einen Beitrag zur externen Stabilisierung der gewerkschaftlichen Organisation liefern kann.

Für die Klärung der Fragen wird die sozialpsychologische Theorie der kognitiven Dissonanz zur Hilfe genommen. Leon Festinger (1957) entwickelte die Theorie Ende der 50er Jahre des letzten Jahrhunderts als Motivationstheorie, die sich stark von den damals vorherrschenden behavioristischen Ansätzen für die Erklärung menschlicher Handlungsmotivationen abgrenzt. Ihre Stärke liegt in der kritischen Distanz zur damals vorherrschenden Ansicht, dass die alleinigen Ursachen menschlicher Handlungen in (sozialen) Verstärkern (z.B. Lob, Anerkennung, Geld) zu finden sind. Festinger geht indessen von einer kognitiven Verarbeitung entsprechender Reize aus und entkoppelt diese so von den Handlungen der Akteure. Sein Ansatz eröffnet in unübersichtlichen widersprüchlichen Konstellationen von Verstärkerreizen neue Voraussagemöglichkeiten menschlichen Handelns. So kann es sein, dass tatsächliche soziale Situationen durch eine Vielzahl von Verstärkerreizen charakterisiert sind, die sich widersprechen. Die Theorie kognitiver Dissonanzen versucht eine Antwort darauf zu finden, wie sich Akteure verhalten, die sich mit solchen komplizierten Bedingungen konfrontiert sehen. Ihr Grundgedanke ist, dass inkonsistente Konstellationen bei den Akteuren kognitive Dissonanzen auslösen, die wiederum unbehagliche Gefühle auslösen. Festinger sieht in der Vermeidung oder Redusolcher Gefühle eine Die zierung Motivationsquelle. strukturell widersprüchlichen Dimensionen der wertrationalen und der zweckrationalen Loyalität stellt ein gutes Beispiel für kognitive Dissonanzen dar. Das aus dieser Konstellation entstehende Gefühl des Unbehagens ist auf den prinzipiell unauflösbaren Widerspruch zwischen wertrationalen Überzeugungen, die für eine Mitgliedschaft sprechen, und der Möglichkeit einer individuellen Nutzenmaximierung auf Kosten anderer zurückzuführen. In den folgenden Ausführungen wird der Frage nachgegangen, wie Akteure diesen Konflikt lösen und ihre Handlungsfähigkeit sicherstellen.

Die kleinsten Elemente der kognitiven Dissonanz-Theorie stellen für Festinger einzelne Kognitionen dar. Ihm zufolge handelt es sich bei Kognitionen um "(…) jeden Prozess, durch den das Lebewesen Kenntnis von einem Objekt [oder sich selbst] erhält oder sich seiner Umwelt bewusst wird" (Arnold et al. 1971). Dazu zählen ganz unterschiedliche Prozesse wie Wahrnehmen, Erkennen, Vorstellen, Urteilen, Lernen, Denken, das Gedächtnis und oft auch die Sprache. Ihn allen ist gemein, dass sie nicht mit einfachen Reiz-Reaktions-Modellen dargestellt wer-

den können. Die Anerkennung von kognitiven Verarbeitungsprozessen räumt Akteuren indessen eine relative Autonomie gegenüber ihren relevanten Umwelten ein. Als Grundbedingung für kognitive Dissonanzen gibt Festinger an, dass zwei Kognitionen in einem gegebenen Zeitpunkt als füreinander relevant wahrgenommen werden. Konsonant sind solche Beziehungen dann, wenn aus einer Kognition die andere folgt. Dissonant sind Beziehungen zwischen zwei Kognitionen hingegen, "(...) if, considering these two elements alone, the obverse of one element would follow from the other" (Festinger 1957: 13). Da es sich bei dissonanten Beziehungen zwischen zwei oder mehreren Kognitionen nicht ausschließlich um rein logische Inkonsistenzen handelt, sondern um psychologische Inkonsistenzen, wählt Festinger den Begriff "Dissonanz". Er eröffnet seiner Theorie damit einen größeren Erfassungsrahmen. In Kombination mit dem umfassenden Begriff von Kognition lässt er eine prinzipiell unbegrenzte Anzahl von möglichen kognitiven Dissonanzen zu. So können dissonante Beziehungen zwischen scheinbar völlig verschiedenen Dingen entstehen, sofern diese vom Individuum kognitiv verknüpft werden. Festinger führt in diesem Zusammenhang vier typische Entstehungsbedingungen für dissonante Beziehungen zwischen Kognitionen an (ebd. 14):

- 1. Logische Inkonsistenz liegt dann vor, wenn zwei Kognitionen sich logisch ausschließen. Festinger führt als prominentes Beispiel die Meinung eines Akteurs an, dass es den Menschen in näherer Zukunft möglich sein werde, auf den Mond zu fliegen, dieser jedoch ebenfalls glaubt, es sei im gleichen Zeitraum nicht möglich ein Gerät zu bauen, welches die Atmosphäre der Erde verlassen könne. Gefensichtlich schließen sich die beiden Kognitionen gegenseitig aus, und die Bedingung für das Entstehen kognitiver Dissonanzen ist gegeben.
- 2. Handlungen, die kulturellen Normen widersprechen, können ebenfalls Dissonanzen erzeugen, sofern der Akteur sich der Normen bewusst ist. Das dissonante Verhältnis besteht dann zwischen der individuellen Handlung und den wahrgenommenen kulturellen Erwartungen.
- 3. Einstellungen zu speziellen Themen können Dissonanzen erzeugen, sofern sie per Definition von grundsätzlichen Einstellungen umschlossen sind, diesen jedoch widersprechen. Als Beispiel führt Festinger einen Anhänger der US-amerikanischen Demokraten an, der in einem bestimmten Fall für den Kandidaten der Republikaner votiert. In diesem Fall schließt die Definition

_

³⁶ Die Theorie wurde vor der ersten Mondlandung 1969 entwickelt.

- der Parteienmitgliedschaft die Wahl des eigenen Kandidaten ein. Die Präferenz für den Kandidaten des politischen Gegners widerspricht somit der Definition der Mitgliedschaft und führt zur kognitiven Dissonanz.
- 4. Als letzten Entstehungskontext führt Festinger den Fall an, dass aktuelle Wahrnehmungen den bisherigen Erfahrungen widersprechen. Festingers Beispiel ist ein Mann, der im Regen steht und aufgrund seiner Erfahrung damit rechnet, nass zu werden. Geschieht das jedoch nicht, befinden sich die Erwartungs- und die Wahrnehmungskognitionen in einem dissonanten Verhältnis zueinander.

Ziel der Theorie ist die Erklärung von individuellen Handlungsmotivationen. Nach Festinger machen sich kognitive Dissonanzen durch Spannungen im Erleben der Akteure bemerkbar. Unbehagen als empfundene psychische Bestrafung ist ihr Resultat. Diese Konstellation erzeugt im Individuum die Motivation zur Reduktion oder Beseitigung der Dissonanz und des damit verbundenen Unbehagens. Die Stärke der so entstehenden Motivation wird von Festinger wie folgt definiert:

"The total amount of dissonance that exists between two clusters of cognitive elements is a function of the weighted proportion of all relevant relations between the two clusters that are dissonant" (Festinger 1957: 18).

Der Ausdruck der "gewichteten Anteile" kognitiver Elemente beschreibt dabei die subjektiv unterschiedlich stark bewertete Wichtigkeit der jeweiligen Elemente. Widersprüchlich ist jedoch, dass sich Festinger gegen einfache Reiz-Reaktions-Mechanismen für die Erklärung menschlichen Verhaltens sperrt, seine Aussagen über die Entstehung von Motivationen zur Reduktion kognitiver Dissonanzen hingegen keine intervenierenden Elemente berücksichtigen. Stattdessen versteht er den Zusammenhang zwischen kognitiver Dissonanz und der Stärke der entstehenden Motivation zur Reduktion dieser im Sinne eines mechanistischen Reiz-Reaktions-Modells.

Wie Akteure Dissonanzreduktion betreiben, hängt von ihnen selbst ab. Allgemein gesagt, erfolgt sie durch die Änderung von Elementen, die sich in dissonanten Beziehungen befinden. Dadurch kann es dem Akteur gelingen, erneut zu einer konsonanten Beziehung der relevanten Elemente zu gelangen. Neben dieser vergleichsweise einfachen Strategie sind jedoch Fälle mit grundsätzlich nicht veränderbaren Elementen verbreitet. Unwiderrufliche Entscheidungen sind dafür ein Beispiel. In solchen Fällen kann es nicht um die vollständige Eliminierung kognitiver Dissonanzen gehen, sondern allenfalls um

ihre Reduktion. Festinger sieht dafür drei grundsätzliche Strategien vor (Festinger 1957: 18):

- 1. das Hinzufügen von konsonanten Kognitionen also von Kognitionen, die die derzeit dominante Handlungstendenz stützen,
- 2. die Subtraktion dissonanter Kognitionen, indem die Aufmerksamkeit von Kognitionen abgezogen wird, die die konkurrierende Handlungstendenz unterstützen,
- 3. und die Substitution von einzelnen Elementen durch solche, die den Anteil konsonanter Elemente steigert.

Mit der Definition der Stärke von kognitiven Dissonanzen und den zur Verfügung stehenden Strategien zu ihrer Reduktion ist die Erklärung des Prozesses der Dissonanzreduktion jedoch nicht vollständig. Es stellt sich nämlich die Frage, welche der inkonsistenten Kognitionen modifiziert werden. Für Festinger ist die Beantwortung der Frage ziemlich einfach. Ihm zufolge werden diejenigen Kognitionen einer dissonanten Beziehung geändert (oder eliminiert), die über geringere Änderungsresistenzen verfügen. Doch wovon hängt die Änderungsresistenz von Kognitionen ab? Nach Festinger existieren dafür zwei Quellen. Die für ihn bedeutsamere Quelle ist der Umweltbezug von Kognitionen. Demnach weisen solche Kognitionen eine besonders hohe Änderungsresistenz auf, die in einem direkten Bezug zur wahrnehmbaren Realität stehen. Die andere Quelle der Änderungsresistenz ergibt sich aus der Verknüpfung der Kognition mit anderen kognitiven Elementen. Festinger nimmt an, dass das Ausmaß, in dem ein kognitives Element mit anderen Elementen in einem konsonanten Verhältnis steht und eine Änderung des Elements Konsonanzen in Dissonanzen verwandeln würde, ein Maß für seine Änderungsresistenz ist.

Festingers Annahme über dominante Änderungsresistenzen von Elementen mit direkten Realitätsbezügen ist umstritten. Martin Irle (1975) räumt der zweiten Quelle unter bestimmten Bedingungen eine höhere Änderungsresistenz ein. Ihm zufolge kommt es bei Festingers Definition zu Problemen, wenn einer Kognition infolge ihres direkten Bezuges zur Realität eine sehr hohe Änderungsresistenz zugesprochen wird und auf der anderen Seite ein dissonantes kognitives Element mit einer sehr großen Anzahl anderer kognitiver Elemente verknüpft ist, also ebenfalls über eine große Änderungsresistenz verfügt. Welche Kognition wird nun modifiziert? Aufgrund dieses Dilemmas vollzieht Irle (316) einen Bruch mit Festingers Annahme und definiert die Stärke der Änderungsresistenz stattdessen als eine...

"(…) positive Funktion der Anzahl dritter Kognitionen (Z), die mit einer Kognition (X) in einer gegebenen kognitiven Einheit (X mit NON-Y) in konsonanter Beziehung stehen und eine negative Funktion der Anzahl dritter Kognitionen (NON-Z), die mit dieser Kognition (X) in der gegebenen kognitiven Einheit in dissonanter Beziehung stehen" (ebd.).

Einige Forscher stimmen mit Irles Definition überein und entwickeln das Konzept der Änderungsresistenz weiter. Zwei Hauptentwicklungen sind das von Elliot Aronson (1968) entwickelte self-concept-model und das von Cooper und Fazio (1984) entwickelte new look-concept.³⁷ Beide Modelle räumen sozialen Identitäten eine Schlüsselrolle ein. Das new look-concept sieht insbesondere in der persönlichen Verantwortung von Akteuren für "aversive outcomes" eine besondere Funktion. "Aversive outcome" meint ein "event that blocks one's selfinterest or an event that one would rather not have occur" (Cooper et al. 1984: 232). Demnach ist nur dann mit dem Entstehen von kognitiven Dissonanzen zu rechnen, wenn Individuen "aversive outcomes" als Folgen ihrer eignen Handlungen antizipieren können. Dagegen erzeugen Kognitionen, die zwar in einer direkten Beziehung zur Realität stehen, aber nicht selbst zu verantworten sind, auch dann nicht zwangsläufig Dissonanzen, wenn sie sich in inkonsistenten Verhältnissen mit anderen Kognitionen befinden. Deutlich wird, dass das new lookconcept enger als Festingers Theorieanlage mit persönlichen Präferenzen verbunden ist. Noch einen Schritt weiter geht Aronson mit seinem self-conceptmodel, indem er das Selbstbild der Individuen in das Zentrum der Theorie rückt. Seine zentrale These lautet, dass...

...,dissonance theory makes its strongest predictions when an important element of the self-concept is threatened, typically when a person performs a behaviour that is inconsistent with his or her sense of self' (Aronson 1999: 110).

Abgrenzend von Festingers Theorie bedeutet das, dass kognitive Dissonanzen nicht per se entstehen, wenn sich Akteure widersprüchlich gegenüber ihren Einstellungen oder anderen kognitiven Elementen verhalten. Auch müssen sie nicht zwangsläufig entstehen, wenn inkonsistente Bedingungen selbst zu verantworten sind, wie es vom *new look-concept* vorhergesagt wird. Dies ist erst dann der Fall, wenn die Ergebnisse der eigenen Handlungen das Selbstbild in Frage stellen. Aronson bewahrt damit das Konzept der kognitiven Konsistenz als grundlegen-

_

³⁷ Ein wissenschaftstheoretischer Vergleich der beiden Ansätze findet sich bei (Thibodeau/Aronson 1992).

des Erklärungsmodell für die Entstehung kognitiver Dissonanzen. Es bedeutet aber auch eine beträchtliche Eingrenzung der Theorie (Greenwald/Ronis 1978). Sie wird damit auf Kosten ihrer Reichweite präzisiert und verliert ihren Allgemeingültigkeitsanspruch. Aronson ist sich der Problematik bewusst, entscheidet sich aber dennoch für eine Präzisierung und einer damit verbundenen begrenzten Reichweite, weil die Präzisierungsgewinne unter bestimmten Umständen eine deutlich bessere Vorhersagekraft der Theorie ermöglicht. Ihm zufolge stehen die Präzisierungsgewinne in einem positiven Verhältnis zu den Erklärungsverlusten (Aronson 1999: 112). Durch Experimente stützt er die Implementierung des selfconcept in die Theorieanlage als Entscheidung, die interessante Erkenntnisse erst möglich machen (z.B.: Aronson/Mettee 1968). Beispielsweise sind Personen mit ausgeprägter Selbstachtung im Falle eigener Handlungen, die ihren moralischen Ansprüchen widersprechen, von kognitiven Dissonanzen sehr viel stärker betroffen als solche, die über geringere Ausprägungen der Selbstachtung verfügen (ebd.). Die Annahme, dass die Entstehung kognitiver Dissonanzen eng mit "moral standards regarding competent and moral behavior" (Thibodeau et al. 1992: 597) zusammenhängt, scheint dadurch gestützt zu werden. Zwar erfährt diese These breite Unterstützung, über die Richtung des Zusammenhanges besteht hingegen kein Einvernehmen. Als Gegenthese zu Aronsons Interpretation des Zusammenhanges zwischen Selbst und kognitiver Dissonanz kann die "selfaffirmation theory" verstanden werden (Cooper 1999). Sie geht davon aus, dass insbesondere Personen mit einer gering ausgeprägten Selbstachtung von ihrem Verlust bedroht sind. Entsprechende Akteure sind daher besonders empfänglich für kognitive Dissonanzen, die durch inkonsistentes Verhalten entstehen und weisen eine stärkere Motivation auf, sich im Einklang mit ihren "moral standards" zu verhalten. Akteure, die über eine hohe Selbstachtung verfügen, sehen diese durch (gelegentliches) Abweichen von den "moral standards" dagegen nicht bedroht. Ihre Persönlichkeit ist hinreichend gefestigt, so dass gelegentliches Fehlverhalten kaum Einfluss auf ihr Selbstbild hat. Von der Theorie können also gegensätzliche Vorhersagen bezüglich der Entstehung von Motivationen zur Dissonanzreduktion abgeleitet werden. Gemeinsam ist beiden Ansätzen jedoch, dass sie dem "self-concept" und damit der Persönlichkeit des Individuums einen großen Stellenwert einräumt. Deswegen stimmen sie auch mit Aussage Aronsons überein, dass Inkonsistenzen alleine nicht hinreichend für die Entstehung kognitiver Dissonanzen sind. Berühren Inkonsistenzen jedoch das Selbstkonzept der Akteure, entstehen sie mit großer Wahrscheinlichkeit. Somit unterscheiden sich die beiden Ansätze von der traditionellen Theorieanlage, die Persönlichkeitsmerkmalen der Akteure keinen expliziten Platz einräumt. Unbeachtet bleibt

hingegen, wie entsprechende Präferenzen die Entstehung von kognitiven Dissonanzen beeinflussen. Für ihn stellt sich die Frage nicht, weil ihm die schiere Existenz kognitiver Inkonsistenzen für deren Entstehung genügt. Aus dieser Sicht wird verständlich, warum Festinger persönlichen Merkmalen keinen expliziten Platz in seiner Theorie einräumt. Er geht hingegen davon aus, dass alle Akteure über ähnlich (hohe) Niveaus von Selbstachtung verfügen. Wäre das nicht der Fall, müsste Festinger erklären, warum es überhaupt zu kognitiven Dissonanzen im Falle inkonsistenter Handlungen gegenüber eigenen Wertesystemen kommt.

Im Rahmen des zu klärenden Verhältnisses zwischen wertrationaler und zweckrationaler Loyalität stellt das Selbstkonzept einen Fortschritt dar. Dieser ist auf die Eingrenzung der Theorie zurückzuführen, die sich mit der Fragestellung deckt. Die wertrationale Loyalität kann deswegen als Dimension interpretiert werden, die eng mit dem Selbstverständnis der Akteure verwoben ist. Demzufolge gefährden Handlungen, die mit der wertrationalen Loyalität konfligieren, die Selbstachtung des Handelnden und können kognitive Dissonanzen auslösen. Dagegen beschreibt die zweckrationale Loyalität die Relevanz von Handlungsmotiven, die der wertrationalen Loyalität und somit dem Selbstbild der Akteure entgegenstehen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sie sich auf das ökonomische Kalkül beschränkt und insofern relativ unabhängig vom Selbstverständnis der Akteure ist. Die Dissonanzbeziehung zwischen den beiden Loyalitätsdimensionen besteht demzufolge in dem konfligierenden Verhältnis zwischen den individuellen "moral standards" und den ökonomischen Kosten (oder dem Wissen über die (ökonomische) Irrationalität des eigenen Handelns im Falle der Befolgung der "moral standards").

Wendet man die These des *self-concept* von Aronson auf die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität an, kommt man zu der Hypothese, dass die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität zweckrationale Kalküle hinsichtlich ihrer Handlungsrelevanz dominiert. Das sollte der Fall sein, weil anzunehmen ist, dass die wertrationale Loyalität eng mit dem Selbstverständnis der Akteure verbunden ist und daher über eine höhere Änderungsresistenz verfügt. Individuelle Strategien zur Reduktion kognitiver Dissonanzen infolge sich widersprechender Loyalitätsdimensionen sollten demzufolge an der Änderung der weniger änderungsresistenten zweckrationalen Loyalität ansetzen. Dafür stehen insbe-

sondere zwei Strategien³⁸ zur Verfügung. Zum einen ist es denkbar, dass Akteure besonders solchen Kognitionen Beachtung schenken, die den Verbleib in der Gewerkschaft unterstützen. So können wertrationale Mitgliedschaftsmotive im Vergleich zum konkurrierenden zweckrationalen Motiv aufgewertet werden und erfahren somit eine höhere Handlungsrelevanz. Als zweite Strategie führt Festinger den Abzug individueller Aufmerksamkeit von Sachverhalten an, die für das kognitive Element mit der schwächer ausgeprägten Änderungsresistenz sprechen. Akteure neigen infolge dieser Strategie zu der Bewertung, dass Trittbrettfahren als Ausdruck zweckrationaler Orientierung nicht infrage kommt. Sie denken entweder gar nicht an die Möglichkeit oder werten den Gewinn des opportunistischen Verhaltens ab. So ist es denkbar, dass der Eigenwert des politischen Zusammenhaltes der Gewerkschaftsmitglieder von der individuellen Wahrnehmung hervorgehoben wird, während der Mitgliedschaftsbeitrag (von üblicherweise 1 Prozent des Bruttoentgeltes) im Verhältnis zum Arbeitsentgelt oder zu den selektiven Anreizen der Gewerkschaft als gering wahrgenommen wird. Der kognitiven Dissonanztheorie zufolge müssen solche Erwägungen keinesfalls den realen Umständen entsprechen. Sie sind vielmehr psychologische Mechanismen zu verstehen, um die Unterschiede in den Relevanzen oder Stärken der widersprechenden kognitiven Elemente zu erhöhen mit dem Ziel der Erhaltung der individuellen Handlungsfähigkeit bzw. der Reduktion psychischer Kosten, die durch inkonsistente Handlungen entstehen (Beckmann 1984). Aus dem Grund entziehen sich entsprechende Strategien auch der rationalen Überprüfung. Natürlich können, wie in Kapitel 2.2 geschehen, die von den Gewerkschaften zur Verfügung gestellten Leistungen den Mitgliedschaftsbeiträgen gegenübergestellt werden. Von solchen Bewertungen auf das Handeln der Akteure zu schließen, ist im Lichte der kognitiven Dissonanztheorie jedoch problematisch. Das zugrunde liegende Missverständnis zwischen Ökonomie und Psychologie scheint darin zu liegen, dass die Ökonomie irrationale Handlungen auf Informationsverzerrungen (Fehler im System) zurückführen würde, während die Dissonanztheorie Informationsverzerrungen als kognitive Strategie zur Abmilderung von dissonanten Zuständen deutet, um die individuelle Handlungsfähigkeit zu sichern – in ihr also eine grundlegende Funktion sieht. Tarifverträge als Hauptgut der Gewerkschaften und selektive Anreize wie Rechtschutzleistungen und Streikgeld können im Rahmen der kognitiven

-

³⁸ Der Begriff "Strategie" ist nicht im herkömmlichen Sinne als bewusste Entscheidung für ein bestimmtes Vorgehen zu verstehen. Es handelt sich vielmehr um psychologische Mechanismen, die sich der Kontrolle der Akteure weitgehend entziehen.

Dissonanztheorie also eine andere Bedeutung für die Mitgliederbindung zukommen als ihnen von der ökonomischen Analyse zugestanden wird. Trotz ihres objektiv geringen Anreizcharakters (vgl. Kap 2.2.4) könnten sie deshalb durchaus positiv auf die Mitgliedschaftsloyalität wirken. Zu erwarten ist dieser Effekt jedoch nur bei solchen Mitgliedern, die über ein gewisses Ausmaß an wertrationaler Loyalität verfügen.

Als zweite Fragestellung dieses Kapitels gilt es zu klären, ob der strukturelle Konflikt zwischen der wertrationalen und der zweckrationalen Mitgliedschaftsloyalität Auswirkungen auf die Sanktionsbereitschaft hat. Bislang wurden Strategien behandelt, die auf kognitive Elemente Einfluss nehmen, ohne dass sie Wirkung auf die soziale Umwelt der Akteure haben. Die kognitive Dissonanztheorie lässt jedoch weitgehend offen, wie Akteure Dissonanzreduktion betreiben. In ihrem Rahmen wäre neben der besprochenen Modifikation kognitiver Elemente ebenfalls vorstellbar, dass sie auf ihre Umwelt kontrollierend Einfluss nehmen. Akteure können beispielsweise Erwartungshaltungen gegen-Mitarbeitern kommunizieren und Einfluss auf deren über ihren SO Mitgliedschaftsstatus nehmen. Der individuelle Gewinn wäre dann eng mit dem organisatorischen Ziel einer hohen Organisationsquote verbunden. Doch worin besteht die Motivation so zu handeln? Ansatzpunkt der Dissonanztheorie ist die Annahme, dass jedes vom organisierten Akteur identifizierbare Nichtmitglied ihn auf die opportunistische Handlungsalternative aufmerksam macht. Die Option des Trittbrettfahrens, die von wertrational gebundenen Mitgliedern verdrängt wird, rückt mit jedem nicht organisierten Mitarbeiter also wieder in den subjektiven Möglichkeitshorizont. Der beschriebene Prozess der Dissonanzreduktion wird in der Folge empfindlich gestört. Die Kontrolle der sozialen Umwelt kann insofern die Dissonanzreduktion zwischen wertrationaler und zweckrationaler Mitgliedschaftsloyalität fördern, indem sie dafür sorgt, dass entweder die individuelle Aufmerksamkeit von dem dissonanten Element, welches über die schwächere Änderungsresistenz verfügt, abgelenkt wird oder der durch einen höheren Organisationsgrad erreichbare größere Konformitätsdruck die individuellen Kosten für opportunistisches Verhalten ansteigen lässt und so die eigene Mitgliedschaftsentscheidung stärkt bzw. die Neigung zum opportunistischem Verhalten reduziert. Werden diese Annahmen akzeptiert, kann ein positiver Zusammenhang zwischen der wertrationalen Loyalität und der Sanktionsneigung abgeleitet werden. Die kognitive Dissonanztheorie stellt also ein Instrumentarium für die Lösung des Trittbrettfahrerproblems 2. Ordnung bereit, indem sie die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität mit dem verhaltenswissenschaftlichen Begriff des "strong reciprocity" verknüpft und von dem unscharfen Begriff der

Empörung löst. Das Bemerkenswerte dabei ist die Wiedereinführung der kognitiven Verarbeitung als Ursprung der Sanktionsmotivation. Die Verhaltenswissenschaft leitet entsprechende emotional begründete Motive hingegen von evolutionstheoretischen Modellen ab. Solche Modelle sind zwar intellektuell interessante Konstrukte und verfügen über Plausibilität, in den seltensten Fällen sind sie jedoch auf empirische Überprüfbarkeit angelegt. Dennoch können sich beide Ansätze ergänzen. So leistet die Verhaltenswissenschaft zwar weniger für die Erklärung der Entstehung entsprechender Handlungen, über deren Wirkung in sozialen Gruppen hat sie hingegen großes empirisches Wissen angesammelt. Die kognitive Dissonanztheorie erklärt indessen die Entstehung von Motivationslagen, die zu entsprechenden Handlungen führt, deren Auswir-Gegenstand verhaltenswissenschaftlicher Untersuchungen Einschränkend muss allerdings bemerkt werden, dass die Dissonanztheorie nicht in der Lage ist, besonders starke Sanktionsformen zu erklären. Für solche Fälle muss weiterhin auf die verhaltenswissenschaftliche Erklärung von affektiven Handlungen zurückgegriffen werden. Begriffe wie "Empörung" verlieren durch die kognitive Dissonanztheorie also nicht an Bedeutung, sondern ihr Anwendungsbereich wird auf Handlungen eingegrenzt, die den individuellen Interessen besonders stark widersprechen, weil beispielsweise extreme Sanktionskosten in Kauf genommen werden müssen.

Annahmen über harte Abwägungen von individuellen Vor- und Nachteilen im Sinne der RC-Theorie liegen nicht in der Absicht der sozialpsychologischen Argumentation. Dadurch eröffnet sie sich einen erweiterten Erfassungshorizont. So werden individuelle Präferenzen ausdrücklich nicht, wie in der RC-Theorie, als statisch aufgefasst, sondern ihr Wandel rückt in den Vordergrund. Bezüglich des Verhältnisses zwischen wertrational begründeter und zweckrational begründeter Handlungsmotivation wurde gezeigt, dass psychologische Mechanismen in die "harte" ökonomische Logik einbrechen und im Sinne der kollektiven Rationalität positiv wirken können. Dieses Potenzial haben Ökonomen im Blick, die der kognitiven Dissonanztheorie einen hohen Stellenwert bei der Analyse der sozialen Konstitution ökonomischer Systeme beimessen (Schlicht 1984). Ihnen zufolge trägt der Mechanismus der Dissonanzreduktion entscheidend dazu bei, dass Akteure auch dann Normen befolgen, wenn keine Kontrollmöglichkeiten gegeben sind. Deren Befolgung ist wiederum mit der Effizienz ökonomischer Systeme verknüpft, weil auf die Unterhaltung von Kontrolleinrichtungen verzichtet werden kann und Transaktionskosten so reduziert werden. Der Mechanismus kann insofern als Alternative zur Kontrolle verstanden werden und löst das Problem, warum Individuen trotz gegebener Möglichkeit der opportunistischen Gewinnmaximierung Normen befolgen.

Treffen die theoretisch hergeleiteten Annahmen zu, hat das für Gewerkschaften wichtige Konsequenzen. Die wertrationale Loyalität stellt dann die Hauptressource der gewerkschaftlichen Organisation dar. Das ist vor allem deswegen der Fall, weil angenommen werden kann, dass wertrationale Mitgliedschaftsloyalität hinsichtlich der Handlungen der Akteure dominant gegenüber zweckrationalen Kalkülen ist. Von besonderer Bedeutung kann das im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre sein. Geringer ausgefallene Verteilungsvolumina in den Tarifrunden schmälerten die Lohnzuwächse. Gewerkschaften sollten dadurch an Legitimität in den Augen ihrer Mitglieder verloren haben. Das Prinzip der kognitiven Dissonanz könnte hingegen dafür sorgen, dass die Loyalitätsverluste bei wertrational gebundenen Mitgliedern vergleichsweise gering ausfallen (vgl.: Sverke/Kuruvilla 1995b; Van Vugt/Hart 2004). Betroffene Mitglieder könnten demnach dazu neigen, negativen instrumentellen Ergebnissen Beachtung zu entziehen oder ihnen Relevanz für die eigenen Handlungen abzusprechen. Insofern ist anzunehmen, dass die wertrationale Loyalität den Gewerkschaften eine gewisse Unabhängigkeit von ihren Umwelten (etwa dem politischen System oder der wirtschaftlichen Entwicklung) verschafft. Der zweite Grund für die Bewertung der wertrationalen Loyalität als Hauptressource der Gewerkschaften betrifft ihr Potenzial für die Lösung des Trittbrettfahrerproblems 2. Ordnung (Heshizer et al. 1991; Sinclair/Tetrick 1995). Demnach sollte die Motivation der Akteure, den Organisationsstatus der Kollegen zu beobachten und Trittbrettfahrer ungeachtet eigener Kosten zu sanktionieren, auf die wertrationale Loyalität zurückgeführt werden können.

2.4.7 Wertrationale Loyalität als generative Ressource

In dem vorangegangenen Kapitel wurde die wertrationale Loyalität als Hauptressource der Gewerkschaften bezeichnet. Ihre besondere Bedeutung für die Gewerkschaften wurde damit begründet, dass sie als Prädiktor für aktives Engagement bedeutende Funktionen für die Gesamtorganisation erfüllen sollte. Darüber hinaus sollte sie dominant gegenüber zweckrationalen Kalkülen sein und somit zur Eindämmung des Trittbrettfahrerproblems beitragen. Die Hypothesen über die Bedeutung der wertrationalen Loyalität wirft die Frage nach ihren Entstehungsbedingungen auf. Etwas zugespitzter kann gefragt werden, ob Gewerkschaften überhaupt Einfluss auf die Entstehung beziehungsweise Reproduktion ihrer Hauptressource haben? Wäre das nicht der Fall, hätten sie nur sehr

wenig Einfluss auf ihre Zukunft. Sie wären demzufolge Produkte gesellschaftlicher Strömungen und Entwicklungen. Stellt sich jedoch heraus, dass sie Einfluss auf die Reproduktion ihrer Hauptressource haben, wären sie ungleich weniger von ihren sozialen, politischen und ökonomischen Umwelten determiniert und könnten sehr wohl Einfluss auf ihre Zukunft nehmen.

Für die Klärung des Problems bietet sich die soziale Austauschtheorie an. Sie befasst sich mit der Entstehung und Funktion sozialer Institutionen wie Normen und Regeln. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine eigenständige Theorie, sondern um einen theoretischen Rahmen, in dem sich unterschiedliche Ansätze aus verschiedenen wissenschaftlichen Richtungen tummeln (Emerson 1976). So gibt es kollektivistische und individualistische Ansätze, wobei die methodologischen Richtungen wiederum stark fragmentiert sind (ein Vergleich der Theorietraditionen findet sich bei: Ekeh 1974). Zu den, im Kontext der vorliegenden Untersuchung interessierenden, individualistischen Ansätzen gehören ökonomische Ansätze (Blau 1964), sozialpsychologische Ansätze (Thibaut/Kelley 1959) und Ansätze, die sich der operanten Konditionierung als Grundlage bedienen (Homans 1958, 1961). Sie alle basieren auf unterschiedlichen Grundannahmen. So geht Peter M. Blau vom individuellen Eigennutzen aus, der zu Austauschbeziehungen führt, während George C. Homans die individuellen Motive für Tauschhandlungen von dem Prinzip der operanten Konditionierung (vgl.: Skinner 1974) ableitet. Blau warnt vor Homans psychologischem Reduktionismus. Er ist der Meinung, dass Homans Vorgehen den Blick von eigenständigen, emergenten Aspekten der sozialen Dimension des Austausches abwendet. Zwar sieht Blau in dem individuellen Eigennutzen den zentralen Antrieb dafür, das Individuen sich überhaupt an Tauschhandlungen beteiligen, gleichwohl legt er den Fokus seiner Analyse auf die entstehenden Austauschbeziehungen, die ihm zufolge unter bestimmten Bedingungen einen ausgeprägten sozialen Charakter haben können. Demnach sind soziale Beziehungen die kleinsten Elemente seiner Analyse und nicht isolierte Handlungen. Blaus Theorie fügt sich somit gut in die vorliegende theoretische Konstruktion ein. Sie verfolgt einen individualistischen Ansatz, dem das ökonomische Prinzip der Nutzenmaximierung als Motiv für Austauschhandlungen zugrunde liegt. Gleichwohl distanziert sich seine Theorieanlage von einer reduktionistischen (mikro-) ökonomischen Analyse, indem sie der Entstehung von sozialen Institutionen wie Normen Aufmerksamkeit einräumt. Mikroökonomische Ansätze erklären soziale Handlungen dagegen mit der Existenz von Schattenpreisen (Becker 1976) und behalten das Marktmodell zur Lösung der Handlungskoordinierung bei. Diese Distanz zur klassischen ökonomischen Analyse eröffnet ihr den Zugang zu breiten sozialen Phänomenen jenseits des reinen ökonomischen Kalküls. Sie ist damit in der Lage, das Problem der Entstehung von sozialen Institutionen wie Normen und sozialen Regeln und den Einfluss von sozialen Prozessen auf individuelle Präferenzen zu erfassen.

Blau unterscheidet grundlegend zwischen sozialem und ökonomischem Austausch. Sein Zitat: "only social exchange tends to engender feelings of personal obligation, gratitude, and trust; purely economic exchange as such does not" (1964: 94), verdeutlicht die soziale Relevanz dieser Unterscheidung. Insbesondere drei Unterschiede zwischen ökonomischem und sozialem Austausch werden von ihm angeführt (Blau 1964: 88):

- 1. Im Rahmen des sozialen Austausches sind Tauschbeziehungen sozial eingebettet (Granovetter 1985). Die Akteure befinden sich in Beziehungen, die unabhängig vom Austausch existieren. Transaktionen sind deswegen nicht isoliert von den sozialen Kontexten zu verstehen, in denen sie sich vollziehen. Entsprechende Beziehungen entstehen meist über einen längeren Zeitraum und haben über die jeweiligen Transaktionen hinaus bestand. Die Akteure richten ihre Handlungen deswegen nicht an Strategien aus, die ausschließlich dem Prinzip der kurzfristigen Nutzenmaximierung folgen. Stattdessen beachten sie die sozialen Kontexte der Tauschhandlungen und deren Bedeutung in der Zukunft. Von der (neo-)klassischen Wirtschaftstheorie werden Akteure hingegen als isoliert voneinander und nicht sozial eingebettet verstanden.
- 2. Im Gegensatz zu ökonomischen Transaktionen bleiben Art und Umfang der erwarteten Gegenleistungen in sozialen Austauschbeziehungen unbestimmt. Es existieren keine Absprachen über Gegenleistungen oder Marktpreise wie in Wirtschaftsmärkten. Auf wichtige Informationen für die Handlungskoordination (insbesondere über den Umfang der Gegenleistungen) muss deshalb verzichtet werden. Auch existiert kein generalisiertes Kommunikationsmedium, welches die Abgeltung unterschiedlicher Leistungen durch ein Medium ermöglicht. Art und Umfang der Gegenleistungen bleiben deshalb unbestimmt. Das bedeutet jedoch nicht, dass keine Gegenleistungen erwartet werden ganz im Gegenteil. Nur bleibt es dem Leistungsempfänger überlassen, die Art, den Umfang und den Zeitpunkt seiner Gegenleistungen selbst zu bestimmen.
- 3. Die nicht festgelegte Art und der unspezifizierte Umfang der Gegenleistungen haben zur Folge, dass Leistungen nicht abschließend abgegolten werden können. Auf der einen Seite kann sich der Erbringer von Gegenleistungen

nicht sicher sein, dass er die an ihn gerichteten Erwartungen vollständig erfüllt; auf der anderen Seite stellt sich sein Gegenüber die Frage, ob die Gegenleistungen die seinerseits erbrachten Leistungen nicht vielleicht übersteigen. Diese doppelte Unsicherheit verhindert die abschließende Abgeltung erbrachter Leistungen oder ruft Erwartungen an neue – wiederum unspezifizierte – Gegenleistungen hervor. Soziale Tauschhandlungen bilden somit Reziprozitäts-ketten, die auf einem von der Theorie vorgegebenen Wege kein Ende finden. Sie sind daher auf langfristige Stabilität angelegt. Erkenntnisse von Ethnologen über die Funktionen von Gaben, die darin bestehen, längerfristige Beziehungen zu stiften und Hilfeleistungen für die Zukunft zu sichern, lassen sich auf diesen Punkt zurückführen (Mauss 2001). Sozialer Austausch kann demzufolge als zentraler Mechanismus für die Entstehung menschlicher Sozietät betrachtet werden.

Diese drei Unterschiede des sozialen Austausches gegenüber dem ökonomischen Austausch sind für Blau hinreichende Bedingungen für die Entstehung sozialer Normen. Eine grundlegende Norm ist die Reziprozitätsnorm. Sie stellt sicher, dass Leistungserbringer überhaupt einen "return on investment" erwarten können. Gäbe es sie nicht, würden sich rational handelnde Individuen kaum zu einseitigen Leistungen (z.B. Gefallen) hinreißen lassen. Durch die Annahme, dass Reziprozitätsnormen im Prozess des sozialen Austausches erlernt werden, grenzt sich Blau klar von der Position Gouldners (1960) ab, der Reziprozitätsnormen als gegeben ansieht und ihnen den Ursprung für Austauschbeziehungen einräumt. Für Blau besteht der Ursprung von Tauschhandlungen ausschließlich in den individuellen Bedürfnissen der Akteure, die durch den sozialen Austausch befriedigt werden sollen. Reziprozitätsnormen übernehmen lediglich die Funkti-Stabilisierung on Verstärkung und vorhandener sozialer Austauschbeziehungen und entstehen gleichfalls aus ihnen heraus. Neben der Reziprozitätsnorm ist eine weitere Norm für das gelingen von Austauschprozessen von Bedeutung. Weil es im Gegensatz zum ökonomischen Austausch keinen eindeutigen und unmittelbar wirksamen Mechanismen zur Handlungskoordination (z.B. Marktpreise) gibt, sind die Akteure auf allgemeingültige "Normen des fairen Tausches" (Blau 1964: 154) angewiesen. Diese stellen ein funktionales Äquivalent für Preise in Wirtschaftsmärkten dar und sind insofern als normative Allokationsregeln für zu erbringende Gegenleistungen zu verstehen. Besonders im Hinblick auf die völlige Unbestimmtheit der Gegenleistung und der zeitlichen Entkopplung von Leistungen und Gegenleistungen kann eine quantitativ oder qualitativ zufriedenstellende Reziprozität nur durch den disziplinierenden Effekt solcher allgemeingültiger Standards gesichert werden. Blau zufolge haben diese

"normative standards of what a fair return for a given service is (...) their ultimate source in the society's need for this service (...)" (ebd.: 155). Er wendet also eine quasi-funktionalistische Erklärung der Entstehung von Normen an, die von der Erwünschbarkeit einer Institution auf individuelle Anreize für ihre Schaffung beziehungsweise Befolgung schließt (Voss 1985: 80). Blaus Erklärung der Entstehung von Normen erschöpft sich in einer Darlegung von sozialen Erfordernissen, die zu deren Emergenz beitragen können. Eine Handlungstheorie, die individuellen Handlungsbedingungen Beachtung schenkt und konkrete Anreize für Akteure ermittelt, welche zur Entstehung von Normen beziehungsweise zu ihrer Befolgung führt, sucht man in seinem Werk vergebens.³⁹ Von einer konsistenten Theorie zur Erklärung der Entstehung von Normen kann deshalb nicht die Rede sein. Sind Normen des fairen Austausches aber erst einmal institutionalisiert, schaffen sie ein zweites System des sozialen Austausches (Blau 1964: 157), das in der Tat eine handlungserklärende Relevanz hat. In diesem zweiten System wird die Ressource der sozialen Bestätigung ausgetauscht. Für Individuen bietet das System konkrete Anreize für die Befolgung der zugrunde liegenden Normen, da nur durch ihre Befolgung der Zugang zur sozialen Ressource Bestätigung gesichert werden kann.

Neben der Generierung von Normen besteht eine weitere Funktion des sozialen Austausches in der Schaffung von Vertrauen zwischen den Akteuren. Blau (1972: 454) verdeutlicht das folgendermaßen:

"Typically, however, social exchange relations evolve in a slow process, starting with minor transactions in which little trust is required because little risk is involved and in which both partners can prove their trustworthiness, enabling them to expand their relation and engage in major transactions. Thus, the process of social exchange leads to the trust required for it in a self-generating fashion. Indeed, creating trust seems to be a major function of social exchange, and special mechanisms exist that prolong the period of being under obligation and thereby strengthen bonds of indebtedness and trust."

Blau legt also einen Zusammenhang von sozialem Austausch und wertrationaler Loyalität nahe. Besonders im Hinblick auf die von Gewerkschaftern hervorgehobene Tradition der Solidarität und des gegenseitigen Unterstützens wird eine

_

³⁹ Solch ein Vorgehen kann zu Missverständnissen führen. Olson hat beispielsweise aufgezeigt, dass soziale Erwünschtheit keine hinreichende Bedingung für die Zurückstellung kurzfristiger, individueller Bedürfnisse ist.

enge Verknüpfung der gewerkschaftlichen Wertvorstellungen mit Vertrauen und gegenseitiger Hilfe deutlich. Sozialer Austausch fördert also das Ideal gewerkschaftlicher Solidarität, indem er es individuell erfahrbar macht. Und die Akteure haben dadurch Einfluss auf die individuellen Präferenzstrukturen der anderen. Ein weiterer Mechanismus des sozialen Austausches ist in der betriebli-Sozialisation zu sehen. Es kann angenommen werden. Austauschhandlungen sich nicht nur auf konkrete Unterstützungsleistungen etc. beschränken, sondern als Träger von Subtexten fungieren. Diese müssen nicht explizit geäußert werden, um verstanden zu werden. So impliziert die Gefälligkeit eines überzeugten Gewerkschafters nicht nur die Botschaft, dass in unbestimmter Zukunft Gegenleistungen erwartet werden, sondern auch, dass sich Gewerkschafter aufeinander verlassen können und ihre Gewerkschaft eine starke Gemeinschaft ist. Sozialer Austausch ist somit nicht auf die konkrete Austauschhandlung begrenzbar, sondern kann als Träger vielfältiger Botschaften verstanden werden. Lois E. Tetrick begreift diesen Mechanismus als gewerkschaftliche Sozialisation, die jenseits der primären Sozialisation im Betrieb erfolgt und gewerkschaftliche Werte sowie politische Deutungsmuster vermittelt. Ihm zufolge sollte Sozialisation als "ongoing formal and informal process in which both new members and continuing members are involved" verstanden werden (1995: 592).

Von besonderer Bedeutung sind soziale Austauschprozesse für Gewerkschaften, wenn sie zur Emergenz von "particularistic values" beitragen (Blau 1964: 265). Diese betrachtet Blau als "media of social integration and solidarity" (267) und misst ihnen damit Funktionen jenseits der Beziehungsstiftung zwischen Einzelakteuren bei. "The distinctive values they share unite the members of a collectivity in common social solidarity and extend the scope of integrative bonds far beyond the limits of personal feelings of attraction" (ebd.). Soziale Austauschbeziehungen können also Grenzen direkter Reziprozitätsbeziehungen zwischen den Akteuren überwinden und das qualitative Niveau von "generalized exchange" (Lévi-Strauss 2000) erreichen. Entsprechende Reziprozitätsverpflichtungen haben eine moralische oder im Rahmen des vorliegenden Forschungsgegenstandes eine wertrationale Grundlage und können Akteure ein-

⁴⁰ Blau lehnt den Begriff "generalized exchange" zugunsten des Begriffes "indirect exchange" ab. Er meint damit institutionalisiertes Verhalten, das von Normen, sozialen Rollen und andere Institutionen bestimmt ist und damit die Rolle der Akteure in Tauschbeziehungen ersetzt. Seine Vorstellung von "particularistic values" steht der Bedeutung des Begriffes von Lévi-Strauss, der "generalized exchange" als ein moralisches Prinzip versteht, jedoch sehr nahe.

schließen, die nicht am unmittelbaren Austauschprozess beteiligt sind. Insofern ist es auch nicht unwahrscheinlich, dass sich der Leistungsempfänger im angeführten Beispiel anderen Gewerkschaftsmitgliedern verpflichtet fühlt, weil er die erhaltene Hilfeleistung mit gewerkschaftlicher Solidarität verbindet, die nicht auf einzelne Akteure begrenzbar ist. Ferner ist es vorstellbar, dass der mit einer einseitigen Leistung verknüpfte Subtext eine Ausdehnung der empfundenen Verpflichtung auf die Gewerkschaft zu Folge hat – nämlich dann, wenn er die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Solidarität und eine daraus erwachsene moralische Beitrittsverpflichtung kommuniziert. Aus der Erwartung direkter Reziprozität, die den konkreten Wohltäter als Adressaten hat, wird dann eine indirekte, die Gewerkschaft als Akteur einschließende Austauschverpflichtung. Auch die Sozialisation entfaltet durch das Vehikel des sozialen Austausches eine besondere Wirkung. So werden die Lernprozesse im Rahmen der gewerkschaftlichen Sozialisation mit Verpflichtungsgefühlen verknüpft, und erhalten einen zwingenden Charakter für die Akteure. Für Blau können einseitige Gefälligkeiten neben Verpflichtungsgefühlen bei den Empfängern ebenso Dankbarkeit und Vertrauen erzeugen. Der Mechanismus des generalized exchange beschränkt sich also nicht auf die Ausweitung von Verpflichtungsgefühlen über den konkreten Wohltäter hinaus, sondern schließt die Generalisierung von Vertrauen und Dankbarkeit ein. Durch Hilfeleistungen ihrer Mitglieder ist es Gewerkschaften deswegen möglich, Anerkennung bei ihren Mitgliedern und über deren Kreis hinaus zu gewinnen. Diese Funktion sollte einen positiven Einfluss auf die Mitgliederbindung im Sinne einer Stärkung der wertrationalen Loyalität haben und Nichtmitglieder zum Beitritt zu bewegen.

Es finden sich zahlreiche empirische Studien, die den Zusammenhang von sozialem Austausch und der Entstehung von Normen, Werten und Vertrauen stützen. Im Folgenden werden beispielhaft einige von ihnen angeführt, die sich auf Versuche im Rahmen von N-Personen-Dilemmata beziehen. Das Problem der Kollektivguterstellung ist besonders dann schwer zu lösen, wenn Sanktionierungsmöglichkeiten gegenüber Kooperationsverweigerern fehlen und es sich um so genannte *one-shot-experiments* handelt, also nur eine Spielrunde zu absolvieren ist und die Akteure anschließend nicht mehr auf die Kooperation ihrer Mitspieler angewiesen sind. Verschiedene Experimente untersuchen, ob es trotz dieser Schwierigkeiten Bedingungen gibt, die gelingende Kooperationen wahrscheinlicher machen. In verschiedenen Studien hat sich die Rolle von Kommunikation als bedeutsam herausgestellt (Dawes et al. 1977; Ostrom et al. 1992; Sally 1995). Insbesondere David Sally weist in seiner Meta-Analyse von über 100 Experimenten, die im Zeitraum von 1958 bis 1992 durchgeführt wur-

den, die eminent wichtige Rolle von Kommunikation nach. Ihm zufolge erhöht Kommunikation der Spieler untereinander selbst im ungünstigen Fall des oneshot-experiment signifikant die Kooperationsquoten. Dabei differenziert er zwischen der Möglichkeit direkter face-to-face Kommunikation und indirekter Kommunikation mittels Nachrichtenübermittlungstechniken (z.B. via Compu-Die face-to-face Kommunikation hat einen erheblich Interventionseffekt auf die Kooperationsleistung als alternative Methoden. Vor allem die unterschiedlichen Ergebnisse zwischen face-to-face Kommunikation und indirekter Kommunikation legen die Vermutung nahe, dass der positive Effekt für die Kooperationsleistung nicht ausschließlich auf die interpersonelle Informationsübermittlung zur Koordinierung von Kooperationshandlungen zurückzuführen ist. Kommunikation allein reicht offenbar nicht aus. So stellt sich für die Akteure die Frage nach der Glaubwürdigkeit der Statements der beteiligten Akteure, während der individuelle Anreiz des höheren Gewinnes durch unkooperatives Handeln fortbesteht. Prinzipiell ändert sich die strategische Situface-to-face Kommunikationen also nicht. ation bei direkten unterscheiden sich die Ergebnisse dennoch voneinander? Die soziale Austauschtheorie bietet Lösungsvorschläge an. Insbesondere ihre Aussagen über die Entstehung von Vertrauen und Verbindlichkeiten durch soziale Austauschbeziehungen sind von Bedeutung. Zwar ist nicht anzunehmen, dass diese sozialen Ressourcen in Einzelbeziehungen entstehen; schließlich sind Beziehungen in one-shot-experiments dafür zu kurzweilig und Reziprozitätsleistungen werden nicht erwartet. Die These eines höheren Verpflichtungspotenzials von sozialen Austauschprozessen wird dennoch gestützt. Das kann beispielsweise der Fall sein, weil Akteure neben den Beziehungen im Rahmen des Experimentes in viesozialen Austauschbeziehungen stehen. Sinne Generalisierung der so entstandenen Reziprozitätsnormen kann angenommen werden, dass face-to-face Kommunikation ein Aktivierungs- und Disziplinierungspotenzial immanent ist. Im konkreten Fall bedeutet das für die Akteure, dass sie mit ihren Mitspielern in direkten Kontakt treten, um sie auf Reziprozitätsnormen zu verpflichten und deren Vertrauenswürdigkeit einzuschätzen, bevor sie ihre eigene Strategie festlegen. Der ganzheitliche Charakter direkter Kommunikation (Mimik, Spontaneität etc.) bietet für diesen Zweck ungleich bessere Anhaltspunkte als die Informationsübermittlung durch indirekte Verfahimplizite Theorie, die der direkten Kommunikation herausgehobene Stellung für die Verpflichtungsfunktion einräumt, besteht in der Annahme, dass Akteure mit Desinformationen gezielt täuschen können, sie aber nicht in der Lage sind, ihr gesamtes Auftreten auf ihre Täuschungsabsichten hin

abzustimmen. Entsprechende Absichten können somit durch inkonsistentes Auftreten entlarvt werden. Wenn in *one-shot-experiments* trotz ihrer strategischen Grenzen positive Effekte für die Kooperationsbereitschaft von Akteuren nachweisbar sind, sollten diese in Kooperationsspielen mit ungewissem Ende noch höher ausfallen. Erstens rechnen die Akteure in solchen Spielen mit erneuten Kooperationen und verschaffen sich durch den Ruf der Zuverlässigkeit einen strategischen Vorteil für zukünftige Spiele. Und zweitens kommt der normen-, werte- und vertrauensbildende Austauschprozess durch die Ausbildung von Reziprozitätsketten zur Geltung. Sozialer Austausch sollte also einen Beitrag für die Lösung des Trittbrettfahrerproblems leisten, indem er die Entstehung von Normen, Werten und überindividuellen Verpflichtungen fördert.

Was bedeuten die Annahmen der sozialen Austauschtheorie für die gewerkschaftliche Vertretung im dualen Repräsentationssystem Deutschlands? Wendet man Blaus Unterscheidung von ökonomischem und sozialem Austausch auf die Tarifautonomie (dem Hauptfeld der gewerkschaftlichen Vertretung) an, kommt man zu dem Schluss, dass die Aushandlung von Tarifverträgen vornehmlich dem ökonomischen Austausch zuzuordnen ist. Ein wichtiges Merkmal, das zu diesem Urteil führt, ist der indirekte Modus, in dem Tarifverhandlungen erfolgen. Zwar treten Gewerkschaften durch Tarifkommissionen mit ihren Mitgliedern in Kontakt, das ändert jedoch nichts daran, dass die konkreten Aushandlungsprozesse vom Betriebsalltag räumlich entfernt und durch hauptamtliches Personal erfolgen. Diese Konstellation schafft neben der räumlichen eine soziale Distanz zwischen Mitgliedern und den gewerkschaftlichen Akteuren. Funktional betrachtet ist das von nur geringer Bedeutung, da die hauptamtlichen Vertreter der Gewerkschaften für ihre Leistungen bezahlt werden und deswegen ihren Aufgaben unabhängig von persönlichen Motiven nachkommen (Luhmann 1995: 90). Es kann sogar argumentiert werden, dass erst die Entkopplung der gewerkschaftlichen Vertretung von der Mitgliedschaft die erreichte Professionalisierung ermöglicht und daher maßgeblich zum Erfolg der Gewerkschaften beiträgt. Allerdings beschränkt die zentralisierte Abwicklung von Tarifverhandlungen Austauschprozesse zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern auf den ökonomischen Austausch. Auf das Normen und Vertrauen generierende Potenzial von sozialen Beziehungen muss deshalb verzichtet werden. In anderen Ländern nehmen Tarifverhandlungen dagegen einen wichtigen Stellenwert für die Reproduktion des wertrationalen Bindungspotenzials ein. In Großbritannien haben Tarifverhandlungen beispielsweise andere Voraussetzungen für die Generierung wertrationaler Loyalität, da sie vorwiegend dezentral auf betrieblicher Ebene stattfinden (Kessler et al. 1998: 210; Cully et al. 1999). Soziale Austauschbeziehungen zwischen Mitgliedern und ihren Repräsentanten sind wegen der geografischen Nähe zu den Verhandlungen entsprechend wahrscheinlicher. Darüber hinaus wird das Verhandlungspersonal der Arbeitnehmer zumeist aus der Arbeitnehmerschaft der jeweiligen Betriebe rekrutiert. Es handelt sich also um Laienrepräsentanten, die meist in ihrer Freizeit von den Gewerkschaften ausum Tarifverhandlungen mit den Betriebsführungen gebildet werden. durchzuführen.⁴¹ Abgesehen von großen Betrieben oder Konzernen werden gewerkschaftliche Repräsentanten in der Regel nicht freigestellt. Sie behalten deshalb ihre betrieblichen Funktionen und bleiben Teil der produzierenden Arbeitnehmerschaft. Die soziale Distanz zwischen Mitgliedern Arbeitnehmerrepräsentanten ist infolgedessen sehr viel geringer ausgeprägt als in Deutschland. Zudem stellt das Vertretungssystem unmittelbare Kontakte zwischen der gewerkschaftlichen Repräsentation und den Mitgliedern nicht infrage. Diese sind sogar von erheblicher Bedeutung, da Arbeitskampfmaßnahmen ausschließlich in direkt betroffenen Betrieben geführt werden und nicht – wie in Deutschland üblich – in wenigen ausgesuchten Betrieben stellvertretend für alle tarifgebundenen Betriebe. Verhandlungsführer britischer Gewerkschaften überzeugen sich im Rahmen von Verhandlungen deswegen persönlich von der Streikbereitschaft der Belegschaften und wirken nicht selten auf diese ein. Desomit Diskussionen zentrale Tarifverhandlungssysteme fördern über gewerkschaftliche Angelegenheiten in den Betrieben. Besonders wenn Streiks drohen, ist die Kommunikation in den Betrieben von eminenter Bedeutung – sie ist das einzige Mittel für die Einschätzung des Mobilisierungspotenzials beziehungsweise für dessen Erzeugung. Die gewerkschaftliche Organisation wird dadurch erfahrbarer als in zentralisierten Tarifsystemen. Als weitere Konsequenz dezentraler Lohnfindungssysteme gewinnt die Bedeutung des betrieblichen Organisationsgrades für die Belegschaften an Evidenz. Weil Verhandlungen üblicherweise auf der Ebene von Einzelbetrieben erfolgen und sich mögliche Kampfmaßnahmen auf die jeweiligen Betriebe beschränken, sind Verhandlungserfolge auf die Mobilisierbarkeit der Einzelbelegschaften zurückzuführen. Arbeitnehmer sollten daher ein unmittelbares Interesse an einer hohen Organisierung ihrer Betriebe zeigen und dieses untereinander kommunizieren. In zentralisierten Tarifverhandlungssystemen, wie in Deutschland, sind entsprechende Zusammenhänge dagegen nicht direkt wahrnehmbar. Nur für einen Bruchteil der Arbeitnehmer besteht die praktische Wahrscheinlichkeit eines Ar-

⁴¹ Es ist jedoch üblich, dass sich die betrieblichen Arbeitnehmervertreter von hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern in den Tarifverhandlungen unterstützen lassen.

beitskampfes. Alle übrigen Arbeitnehmer, deren Lohnbedingungen in den Tarifverhandlungen ebenfalls ausgehandelt werden, verfolgen diese allenfalls in den Medien. Individuelle Betroffenheit kann sich deswegen auch nur mittels voraussetzungsvoller Kognitionen einstellen. Der Wert gewerkschaftlicher Organisation muss demzufolge über abstrakte Argumentationen hergeleitet werden, weil er vom überwiegenden Teil der Arbeitnehmer nicht direkt erfahrbar ist. Von Streiks, als Werte- und Normen generierende Erfahrungen, ist in Deutschland deswegen nur noch ein kleiner Bruchteil der Arbeitnehmerschaft betroffen. Der von ihnen ausgehende Effekt für die gewerkschaftlichen Organisationen in den betroffenen Betrieben wird dadurch jedoch nicht infrage gestellt. Gleichwohl ist anzunehmen, dass der Effekt nur wenige Mitglieder erreicht. Eine Besonderheit stellt jedoch der Warnstreik dar. Dieser ist kein vollwertiger Streik im Sinne einer Arbeitsniederlegung nach gescheiterten Tarifverhandlungen, sondern er ist zeitlich eng begrenzt und kann während laufender Tarifverhandlungen durchgeführt werden (eine differenzierte Darstellung der Rechtslage gibt Michael Kittner (2005: 607)). Er ist vorwiegend symbolischer Art und verfügt nicht über das emotionale Potenzial von Arbeitskämpfen. Allerdings sind von ihnen ungleich mehr Arbeitnehmer betroffen als von traditionellen Streiks. Da sie ebenfalls kollektive Handlungen mit symbolischem Wert sind. Kampfbereitschaft signalisieren sollen, kann jedoch angenommen werden, dass auch von ihnen organisationsinterne Effekte ausgehen.

Die fehlenden persönlichen Beziehungen zwischen den Mitgliedern und den gewerkschaftlichen Repräsentanten sowie die räumliche Distanz der Mitglieder zu den Verhandlungen mildert das Potenzial der zentralen Tarifverhandlungen für die Ausbildung der wertrationalen Loyalität. In Ländern mit dezentralen Tarifverhandlungsstrukturen übernehmen Tarifverhandlungen indessen Gemeinschaft stiftende Funktion. Diese besteht insbesondere in der Institutionalisierung sozialer Austauschprozesse, die positiv auf die wertrationale Mitgliedschaftslovalität und die soziale Kontrolle ausstrahlt. Für deutsche Gewerkschaften ergibt sich aus der Distanz zwischen ihren Repräsentanten und den Mitgliedern indessen ein strukturelles Organisationsproblem, welches sich in der Unterminierung sozialer Austauschbeziehungen manifestiert. Tarifliche Erfolge deutscher Gewerkschaften können deshalb als weitgehend entkoppelt von der Entwicklung der Mitgliederbindung verstanden werden. Das legt die auf den ersten Blick paradoxe Schlussfolgerung nahe, die in der erheblichen institutionellen Macht deutscher Gewerkschaften – die ihnen große Erfolge in Tarifverhandlungen ermöglichen – einen Grund für die Erosion der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität sieht. Positive Effekte hoher Tarifabschlüsse auf die Mitgliederbindung sind zwar nicht ausgeschlossen, nur entstehen solche Effekte allenfalls indirekt über steigende Reputationsgewinne der Mitglieder (vgl. Kap. 2.3.7). Unmittelbare Einflussmöglichkeiten auf die Mitgliederbindung durch die Förderung sozialer Austauschbeziehungen bietet die Tarifautonomie in ihrer derzeitig vorherrschenden Form hingegen nicht. Stattdessen festigt sie ökonomische Austauschbeziehungen zwischen den Gewerkschaften Mitgliedern, die wiederum die erhaltenen Leistungen durch ihre Mitgliedsbeiträge abgelten und sich von allen weiteren Verpflichtungen freikaufen. Reziprozitätsketten als soziale Basis für die Emergenz wertrationaler Loyalität können so nicht entstehen. In den vorherigen Ausführungen wurde jedoch gezeigt, dass Mitglieder mit geringem wertrationalem Loyalitätsniveau sehr schnell Olsons Logik des kollektiven Handelns anheim fallen. Die Tarifautonomie ist demzufolge nicht als Institution zu verstehen, die Gewerkschaften unmittelbare Organisationsvorteile einräumt. Sicher, ohne Verhandlungserfolge wären die Mitglieder enttäuscht, und Auswirkungen auf deren Neigung auszutreten wären nicht auszuschließen; auf eine Stärkung der Mitgliederbindung kann dennoch nicht geschlossen werden. Aus dieser Perspektive sind Tarifkonditionen erwartete Mindestleistungen, ohne die Gewerkschaften instrumentelle Legitimität einbüßen. Mitglieder mit hoher wertrationaler Loyalität sollten für entsprechende Effekte hingegen deutlich weniger anfällig sein. Es stellt sich für Gewerkschaften deswegen die Frage, wie sie auf die wertrationale Loyalität ihrer Mitglieder als auch die soziale Kontrolle als Organisationsressourcen einwirken können? Alleine von der Sicherung ihrer tarifvertraglichen Kompetenz ist das nicht zu erwarten.

Neben der Tarifautonomie mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden beziehungsweise einzelnen Arbeitgebern (z.B. bei Firmentarifverträgen) sieht das BetrVG Betriebsräte und Betriebsführungen als Akteure der betrieblichen Interessenvertretung vor (vgl. Kap. 1.3.2). Das BetrVG legt zwar eindeutig die Unabhängigkeit der Betriebsräte von den Gewerkschaften fest, faktisch bilden Gewerkschaften und Betriebsräte hingegen eine "widersprüchliche Einheit" (Streeck 1979). Diese äußert sich in komplexen Wechselwirkungen personaler und funktionaler Art zwischen den beiden Institutionen. So sind Betriebsräte auf die Unterstützung von Gewerkschaften angewiesen und fungieren durch die Übernahme wichtiger Rekrutierungsfunktionen im Gegenzug als verlängerte Arme der Gewerkschaften (Schmidt et al. 1991; Hassel 1999: 140). Diese Beziehung ist in der Vergangenheit wiederholt als sozialer Tausch zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat beschrieben worden (Rudolph/Wassermann 1996: 190; Prott/Keller 2002: 206; Behrens 2005). Von besonderer Relevanz sind Betriebs-

räte für die Gewerkschaften im Hinblick auf ihre betriebliche Macht. Diese ergibt sich aus ihren Mitbestimmungsrechten in personellen Angelegenheiten (vgl. Kap. 1.3.2). Betriebsräte können deswegen im Sinne der verhaltenswissenschaftlichen Kooperationsforschung als starke Sanktionierer fungieren. Trotz ihrer zahlenmäßig relativen Bedeutungslosigkeit wäre ihnen in dem Fall ein erheblicher Einfluss auf die Kooperationsbereitschaft der Belegschaft einzuräumen. Betriebsräte haben deswegen ungeachtet ihrer allgemeinen Vertretungspflicht gegenüber allen Arbeitnehmern weitreichende Möglichkeiten, um Druck im Sinne der Gewerkschaften auszuüben. Freilich kann dieser nicht offiziell erfolgen, über seine tatsächliche Existenz sagt das jedoch wenig aus.

Um das Potenzial der betrieblichen Vertretung für die Generierung wertrationaler Mitgliedschaftsloyalität einzuschätzen, ist insbesondere die Möglichkeit der betrieblichen Vertretung für direkte, persönliche Vertretungsleistungen im faceto-face Modus zu bewerten. Dabei steht der Betriebsrat schon alleine wegen seiner flächendeckenden Präsenz aber auch wegen seines privilegierten Status in den Betrieben im Fokus der Analyse (Vertrauensleute dürfen jedoch als einzige betriebliche Gewerkschaftsrepräsentanten, die ausschließlich den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern verpflichtet sind, nicht übersehen werden dazu aber später). Es obliegt weitgehend den Betriebsräten, wie sie ihren Vertretungspflichten nachkommen. Sie werden zwar alle vier Betriebsratswahlen gewählt, unterliegen zwischen den Wahlen jedoch keiner Rechtfertigungspflicht gegenüber den Belegschaften. Auf der anderen Seite müssen sie zwar an bestimmten betriebsinternen Gremien teilnehmen und haben klar definierte Aufgaben zu erfüllen, über große Anteile ihrer Zeit bestimmen sie jedoch selbst. Diese Offenheit lässt Raum für die individuelle Ausgestaltung ihrer Arbeit. Es kann also nicht von der rechtlichen Institutionalisierung auf die faktische Arbeit der Betriebsräte geschlossen werden. Bezüglich der Förderung wertrationaler Mitgliedschaftsloyalität lassen sich mit Blick auf die soziale Austauschtheorie Empfehlungen ableiten. So sollte es von besonderer Bedeutung sein, der Vertretungsarbeit möglichst im face-to-face Modus nachzugehen, da sich nur so Normen und Werte generieren lassen. Faktisch dürfte die Arbeit vieler Betriebsräte jedoch von der Empfehlung abweichen. Es lassen sich insbesondere zwei Idealtypen von Betriebsräten unterscheiden. Der eine Typus geht seiner Vertretungsarbeit vorwiegend in seinem eigenen Büro nach. Er geht davon aus, dass die Kollegen wissen, dass sie bei Problemen in ihm einen kompetenten und erreichbaren Vertreter finden. Persönliche Kontakte zwischen der Arbeitnehmervertretung und der Belegschaft werden durch dieses Selbstverständnis kaum gefördert, da es allenfalls bei Problemen zu unmittelbaren

Kontakten kommt. Diesem Typus ist ein Vertretungsverständnis entgegengesetzt, welches von einer "Bringschuld" des Betriebsrats ausgeht. Betreffende Betriebsräte beschränken sich nicht auf ihre Ansprechbarkeit, sondern suchen aktiv den Kontakt zu den Arbeitnehmern. Sie wollen präsent sein und interessieren sich demonstrativ für die konkreten Arbeitsbedingungen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Dadurch signalisieren sie den Arbeitnehmern ihr Interesse und ihre Ansprechbarkeit. Es ist anzunehmen, dass die Hemmschwelle für die Einschaltung des Betriebsrates dadurch absinkt. Augenfällig sind die Unterschiede der beiden Idealtypen. Insbesondere im Hinblick auf den sozialen Austausch ist der zweite Vertretungsmodus dem ersten überlegen. Rein quantitativ besehen hat er den Vorteil, dass Beziehungen nicht nur in Krisensituationen zustande kommen. Die Kontakthäufigkeit ist deswegen deutlich höher als im ersten Fall. Die niedrigere Hemmschwelle für die Einschaltung des Betriebsrates erhöht zudem die Wahrscheinlichkeit, dass sich Mitarbeiter tatsächlich vom Betriebsrat unterstützen lassen. Betriebsräte des zweiten Typus schaffen somit ein größeres und feingliederigeres Beziehungsnetz als es solchen möglich ist, die sich am ersten Prinzip orientieren. Neben der Quantität besteht ein zweiter wichtiger Unterschied in der Qualität der Beziehungen mit der Arbeitnehmerschaft. Ein ständig präsenter und ansprechbarer Betriebsrat macht die Institution des Betriebsrates persönlich erfahrbar. Die direkten face-to-face Kontakte sorgen zudem für eine Personifizierung der betrieblichen Vertretung. Leistungen des Betriebsrates werden demzufolge primär mit konkreten Personen verknüpft und weniger mit der rechtlichen Institution des Betriebsrates. Aus einer abstrakten Reziprozitätsverpflichtung gegenüber einer betrieblichen Institution wird somit eine konkrete Verpflichtung gegenüber einem Kollegen. Betriebsräte des zweiten Typus haben deswegen ein vergleichbar hohes Potenzial für die Schaffung von Reziprozitätsverhältnissen und daraus erwachsene Vertrauensbeziehungen. Insbesondere wenn Bedürfnisse von Arbeitnehmern in der routinisierten Kontaktpflege zutage treten, können daran anknüpfende Vertretungsleistungen als erste "Gabe" verstanden werden, die Verpflichtungs- oder Dankbarkeitsgefühle erzeugen. Rekurrierend auf die Ausführungen über die soziale Austauschtheorie wird das Beziehungen stiftende Potenzial des zweiten Vertretungstypus offensichtlich. Betriebsräte, die vorwiegend in ihren Büros ansprechbar sind und ihre primäre Aufgabe in der Vertretung der Belegschaft gegenüber der Betriebsführung sehen, erzeugen dagegen eine soziale Distanz zwischen sich und der Belegschaft. Das Entstehen von persönlichen Beziehungen ist unwahrscheinlicher, da es an Vertrauens- und Verpflichtungspotenzial fehlt, welches insbesondere aus face-to-face Kommunikationen erwächst.

Wir haben gesehen, dass Betriebsratsarbeit ein Potenzial für die Schaffung sozialer Austauschbeziehungen hat, das wiederum in soziales Kapital wie Vertrauen oder Dankbarkeit (und dadurch implizite Reziprozitätserwartungen) umgewandelt werden kann. Damit Betriebsräte Einfluss auf die wertrationale gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität nehmen können, müssen die entstehenden Beziehungsressourcen jedoch generalisiert werden. Erst dann können sich die entwickelten Verpflichtungen und Einstellungen über die direkt involvierten Personen hinaus auf die Gewerkschaft erstrecken. Verpflichtungen oder Dankbarkeit, die sich aus der Vertretungsarbeit ergeben, beschränken sich aber zunächst einmal auf die direkt involvierten Personen. Schließlich wurde argumentiert, dass Betriebsräte durch die Personifizierung von Vertretungsleistungen vertrauensvolle Beziehungen schaffen. Sie bieten sich also selbst als Akteure an und lenken entstehende Reziprozitätsverpflichtungen dadurch von der Institution des Betriebsrates auf ihre Person. Im Hinblick auf die herausragende Funktion der persönlichen Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat erscheint die Notwendigkeit einer erneuten Generalisierung auf eine unpersönliche Organisation zunächst widersprüchlich. Schließlich stellt die Generalisierung im Sinne einer Übertragung auf die Gewerkschaft das Gegenteil der Strategie dar, die es dem Betriebsrat ermöglicht, soziale Austauschbeziehungen zu schaffen. Der Trick besteht darin, dass die persönliche Vertretung als Träger von Subtexten fungiert, die wiederum die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation herausstellen. Wirkungsvoll sollte dieses Vorgehen vor allem deshalb sein, weil die kommunizierte Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation mit Vertrauens- und Verpflichtungsgefühlen einhergeht, die sich aus der sozialen Austauschbeziehung ergeben. Nicht organisierten Arbeitnehmern kann so vermittelt werden, dass der Eintritt in die Gewerkschaft das Geringste ist, was für die Leistung des Betriebsrates erwartet werden kann. Organisierten Kollegen kann hingegen übermittelt werden, dass gewerkschaftliche Solidarität der eigentliche Kern der betrieblichen Vertretung darstellt. Wie in den vorherigen Ausführungen bereits beschrieben, können Betriebsräte im Rahmen einer arbeitnehmernahen Vertretung Sozialisierungseffekte durch die Einbettung entsprechender Botschaften in soziale Austauschprozesse verstärken. Der tatsächliche von sozialen Austauschprozessen ausgehende Effekt für gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität hängt aber nicht nur von dem Grad der Personifizierung der betrieblichen Vertretung ab, sondern auch davon, wie stark gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte als Gewerkschaftsrepräsentanten auftreten. Es ist dabei unerheblich, dass Betriebsräte von den Gewerkschaften rechtlich unabhängig sind. Von entscheidender Bedeutung ist der Inhalt der Subtexte, die lediglich die betriebliche Vertretung als Vehikel nutzen und dadurch an Evidenz und zwingendem Charakter gewinnen. So können Betriebsräte als Gewerkschaftsvertreter wahrgenommen werden, genauso wie es möglich ist, dass sie zwar organisiert sind, von den Belegschaften jedoch als völlig gewerkschaftsunabhängig angesehen werden. Es ist anzunehmen, dass die subjektiv wahrgenommene Konvergenz von Betriebsräten und Gewerkschaften in den Betrieben differieren. ⁴² Insbesondere die Betriebsräte selbst können steuernd darauf einwirken, indem sie sich kommunikativ den Gewerkschaften zuordnen oder sich von ihnen distanzieren. Eine Übertragung von interpersonell entstandenem Vertrauen und von Verpflichtungsgefühlen auf die Gewerkschaft ist nur dann wahrscheinlich, wenn Arbeitnehmervertreter als Stellvertreter ihrer Organisation wahrgenommen werden. Ist das nicht der Fall, wird von ihnen kaum eine verstärkende Wirkung für die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität ausgehen.

Neben der Vertretung durch Betriebsräte stellen Vertrauensleute (vgl. Kap. 1.3.2) eine zweite Stütze der betrieblichen Arbeitnehmervertretung dar. Als reine Gewerkschaftsinstitution sind sie ausschließlich den Gewerkschaftsmitgliedern verpflichtet und werden auch nur von ihnen gewählt. Das Kollektivgutproblem tritt deswegen nicht zutage. Auf der anderen Seite ist ihre Existenz nicht vom BetrVG vorgesehen. Ihnen werden weder Funktionen vom BetrVG übertragen, noch werden sie durch rechtliche Organisationsinstrumente gefördert. Ferner besteht für sie kein klarer Aufgabenzuschnitt. Zwar gibt die IG Metall Informationsleistungen über Gesetze, Tarifverträge und Verordnungen als Aufgaben der Vertrauensleute an, diese überschneiden sich jedoch vielfach mit dem Aufgabenbereich der Betriebsräte. 43 Andere Aufgaben sind sehr unscharf formuliert. So fungieren Vertrauensleute als Bindeglieder zwischen den Mitgliedern und der Gewerkschaft wie auch zwischen der Belegschaft und dem Betriebsrat. Zudem sollen sich Vertrauensleute an der Rekrutierung neuer Mitglieder beteiligen und zur Meinungsbildung der Mitglieder beitragen. Von Bedeutung ist besonders ihre Funktion als Vermittler zwischen den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern und dem Betriebsrat. Eine enge Kooperation mit dem Betriebsrat vorausgesetzt, schaffen sie einen exklusiven Kommunikationskanal zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern und dem Betriebsrat. Sie könnten dadurch Ein-

-

⁴² Einige Autoren gehen davon aus, dass Betriebsräte und Gewerkschaften von Arbeitnehmern gleichgesetzt werden (Müller-Jentsch 1997: 276). Die vorliegende Studie überprüft diese These durch eine subjektive Einstufung der Konvergenz von Betriebsrat und Gewerkschaft (Kapitel 4.2).

⁴³ Eine Auflistung von Aufgaben für Vertrauensleute der IG Metall findet sich auf der Homepage der IG Metall: http://www.igmetall.de/vertrauensleute (letzter Zugriff: 02.05.2007).

fluss auf die betriebliche Vertretung nehmen, der von der Betriebsverfassung nicht vorgesehen ist (Kilkauer 2004: 13). Der rechtlich verankerte Vertretungsanspruch der nicht organisierten Arbeitnehmer wird dadurch zwar nicht infrage gestellt, faktisch verschafft er den organisierten Arbeitnehmern jedoch einen Exklusivitätsvorteil.

Viele Vertrauensleute sind ebenfalls Betriebsräte. Um die Relevanz der Institution für die gewerkschaftliche Organisation einschätzen zu können, ist die Zahl der Vertrauensleute ohne betriebsverfassungsrechtliche Funktion von großer Bedeutung (vgl. Kap. 3.3.2). So ist davon auszugehen, dass Betriebsräte, die ebenfalls als Vertrauensleute fungieren, ihre Gewerkschaften zwar unterstützen, das jedoch auch ohne gewerkschaftliche Ämter täten. Trifft diese Vermutung zu, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Funktion des Vertrauensmannes (-frau) im Falle einer Personalunion Einfluss auf die gewerkschaftliche Vertretung in den Betrieben hat. Für Vertrauensleute betriebsverfassungsrechtliche Funktion sollte sich jedoch ein anderes Bild ergeben. Auch ohne klaren Aufgabenzuschnitt stellen sie die Verbindung zwischen Gewerkschaft und den Mitgliedern in den Betrieben her. Sie agieren dabei als Laienrepräsentanten und verbleiben auf der betrieblichen Ebene. Diese Bedingungen gewährleisten einen engen Kontakt mit den Gewerkschaftsmitgliedern. Besonders durch die Förderung von gewerkschaftsrelevanten Diskussionen und der politischen Meinungsbildung können sie wichtige Beiträge für die gewerkschaftliche Sozialisation leisten. Gewerkschaften würden besonders profitieren, wenn sie von ihren Vertrauensleuten im betrieblichen Alltag als gestaltende Akteure, die direkten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen jedes einzelnen nehmen, erfahrbar gemacht würden. Würde diese Botschaft außerdem mit der Notwendigkeit hoher Organisationsquoten für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Vertretung verknüpft, ließen sich die durch soziale Beziehungen entstehenden Verpflichtungen und Normen zugunsten der Gewerkschaften generalisieren. Ei-Aufgabe der Vertrauensleute betrifft den im Zuge der gewerkschaftlichen Einbindung in den bundesrepublikanischen Korporatismus erlittene Verlust ihres traditionellen Charakters als soziale Bewegungen (vgl. Kap. 1.4). Dieser kann nur durch dezentrale Kommunikation der Mitglieder untereinander begrenzt beziehungsweise ausgeglichen werden. Für Gewerkschaften sind Vertrauensleute, die nicht nur mit einzelnen Kollegen sprechen, sondern dezentrale Kommunikationsprozesse anstoßen, deswegen von besonderer Bedeutung. John Kelly zufolge kann ein hohes Maß an Interaktionen der Mitglieder untereinander die Entstehung von sozialen Normen fördern und so das Trittbrettfahren verhindern (Kelly 1998: 74). Vertrauensleute können dazu einen Beitrag leisten. Realistischerweise ist jedoch ein sehr begrenzter Einfluss auf die strukturellen Nachteile für die Entstehung wertrationaler Mitgliedschaftsloyalität, die sich zum einen aus der Distanz der Tarifverhandlungen zur Mitgliedschaft und zum anderen aus der weitgehend gewerkschaftsunabhängigen betrieblichen Vertretung ergibt, anzunehmen. Die Gründe für diese moderate Einschätzung liegen zum einen in ihrer relativ geringen Anzahl (was ihre Wirkung prinzipiell nicht infrage stellt), und zum anderen bieten sich ihnen aufgrund ihres limitierten Aufgabenzuschnittes kaum Ansatzpunkte für eine emotional anregende und dadurch motivierende Mitgliedervertretung.

Die Beziehungen zwischen Institutionen, die Gewerkschaften Einfluss auf die betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsbedingungen zusichern und der gewerkschaftlichen Organisation als auch der Zusammenhang zwischen gewerkschaftlicher Organisation und der Entwicklung bestimmter Loyalitätsstrukturen ihrer Mitglieder lässt sich gut im internationalen Vergleich verdeutlichen. Dem deutschen Modell industrieller Beziehungen steht insbesondere das angelsächsische Modell entgegen. In diesen Ländern haben Gewerkschaften einen vergleichsweise unsicheren Status. Die voluntaristischen Rechtssysteme solcher Staaten basieren auf der herausgehobenen Stellung des individuellen Vertrages und kennen zunächst einmal keine Kollektivrechte. Rechtlich institutionalisierte Organisationshilfen wie die Tarifautonomie und das BetrVG gibt es daher nicht. Die Gewerkschaften sind deswegen ungleich stärker gezwungen, die eigene Stärke durch die Mobilisierungsbereitschaft der Belegschaften zu demonstrieren. In laissez-faire verfassten Systemen industrieller Beziehungen müssen Unternehmen beispielsweise von den Belegschaften zu Kollektivverhandlungen gezwungen werden, da sie sich nicht auf rechtliche Grundlagen stützen können.

Bacharach et al. (2001) sehen für die USA einen engen Zusammenhang von institutionellen Arrangements, die Gewerkschaften bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen und der Stabilität ihrer Organisationen. Ihre Grundannahme ist, dass es für Gewerkschaften in gewerkschaftsfreundlichen Umwelten leichter ist, hohe Zugeständnisse der Arbeitgeber für ihre Mitglieder zu erreichen. Zurückzuführen ist das vor allem auf die Ausbildung von Institutionen, die die gewerkschaftliche Vertretung fördern. Von besonderer Bedeutung sind rechtliche Rahmenbedingungen, die ihre Mobilisierungsfähigkeit erleichtern, indem das Individualrecht unter bestimmten Bedingungen ausgesetzt und die kollektive Regulierung des industriellen Konfliktes so ermöglicht wird (Hyman 1995: 29; Kessler et al. 1998).

Aber auch allgemeine wohlwollende Einstellungen gegenüber den Gewerkschaften und ihrer gesellschaftlichen Rolle haben positiven Einfluss auf ihre Vertretungsmöglichkeiten. So nahm im Rahmen des "New Deal" in den USA und in der Nachkriegszeit in Großbritannien bei Unternehmen die Bereitschaft für überbetriebliche Tarifregulierungen zu. Gewerkschaften reagierten darauf mit der Zentralisierung ihrer Organisationsstrukturen, um ihre Vertretungsleistungen in nunmehr zentralen Kollektivverhandlungen zu professionalisieren. Diese Strategie wirkte sich auf der einen Seite positiv auf die Verhandlungsergebnisse und damit den instrumentellen Gewinnen für ihre Mitglieder aus. Auf der anderen Seite vernachlässigten Gewerkschaften ihre Betriebsvertretungen (workplacerepresentation), weil diese nicht mehr die zentrale Funktion einnahmen wie in Zeiten, die von dezentralen Tarifverhandlungen bestimmt waren. Als unmittelbare Folge veränderten sich die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern. Standen traditionell Austauschbeziehungen zwischen den Mitgliedern zur Sicherung der betrieblichen Organisation im Vordergrund, rückten mit der Anerkennung der Gewerkschaften als überbetriebliche Tarifpartner Austauschbeziehungen zwischen gewerkschaftlicher Formalorganisation und den Mitgliedern in den Vordergrund. Dabei veränderte sich auch der Austauschmodus. In starken betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen basierte dieser noch auf sozialem Austausch, während dezentrale Gewerkschaftsorganivorwiegend auf ökonomischem Austausch beruhen. sationen Loyalitätsstrukturen der Mitglieder verloren im Zuge dessen an wertrationaler Anreicherung, und zweckrationale Kalküle rückten in den Vordergrund. Das war solange nicht problematisch, wie die Institutionen für kollektive Regulationsweisen stabil waren. Insbesondere während der Regierungszeit von Ronald Reagan in den USA sowie Margaret Thatcher in Großbritannien wurde dieser Kompromiss jedoch infrage gestellt, und die industriellen Beziehungen dezentralisierten sich abermals. Betriebliche Organisationen gewannen infolgedessen erneut an Bedeutung für die Gewerkschaften. Es stellte sich jedoch heraus, dass die wertrationale Loyalität der Mitglieder, die für starke betriebliche Vertretungsstrukturen von großer Bedeutung ist, inzwischen so geschwächt war, dass die Gewerkschaften mit der Anpassung an den Strukturwandel erhebliche Probleme bekamen. Sie waren nicht mehr in der Lage, hohe Gewinne für ihre Mitglieder auszuhandeln und verloren an instrumenteller Legitimität. Weil sich die Loyalitätsmuster ihrer Mitglieder in der Zeit florierender dezentraler Kollektivvertragsinstitutionen zulasten der wertrationalen Loyalität zweckrationalen Loyalität verschoben hatten, büßten die Gewerkschaften insgesamt an Legitimität ein mit erheblichen Abwanderungen als Konsequenz. Das

schwächte wiederum die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen, und eine Abwärtsspirale, deren Ausgangspunkt die gewerkschaftsorganisatorisch begründete Erosion der wertrationalen Mitgliedschaftslovalität war, kam in Gang. Diese dauerte in den USA wie auch in Großbritannien viele Jahre an. Erst in jüngster Zeit konnten sich die Gewerkschaften in einigen Bereichen wieder stabilisieren. Zentrales Element für die erneute Stabilisierung sind gewerkschaftliche Strategien, die explizit die Förderung betrieblicher Organisationsprozesse und damit die Institutionalisierung sozialer Austauschprozesse zum Ziel haben. Neben der Wiederbelebung traditioneller betrieblicher Vertretungsstrukturen werden einige Programme verfolgt, die mit einigem Erfolg soziale Austauschprozesse der Mitglieder untereinander institutionalisieren (Bacharach et al. 2001; Pyhel 2002, 2004). Die Stärke solcher Programme ist ihr lebensweltlicher Bezug zu den Mitgliedern. Bacharach et al. beschreiben ein Programm einer amerikanischen Eisenbahnergewerkschaft, das an dem traditionell weit verbreiteten Problem des Alkoholismus amerikanischer Lokführer ansetzt. Da das zu behandelnde Problem von erheblicher Sensibilität ist, kann es nur in sehr vertrauensvollen Beziehungen angegangen werden. Dazu bildet die Gewerkschaft spezielle Laienrepräsentanten aus, die ihre ursprünglichen Arbeitsfunktionen beibehalten und auf ihre betroffenen Kollegen einwirken. Insbesondere die geringe soziale Distanz zwischen den Repräsentanten und den betroffenen Mitgliedern erhöht die Wahrscheinlichkeit vertrauensvoller Beziehungen, die den Charakter gegenseitiger Hilfe (mutual aid) annehmen. Ein Projekt britischer Gewerkschaften wird von Jörn Pyhel (2004) beschrieben. Genauso wie beim amerikanischen Beispiel ist es um ein Problem organisiert, das zum einen von großer persönlicher Relevanz für die Mitglieder ist und zum anderen nur in vertrauensvollen Beziehungen angegangen werden kann. Ein großer Anteil der britischen Arbeiterschaft hat erhebliche Schwächen in basic skills. Die betroffenen Arbeitnehmer verfügen über unzureichende Lese-, Schreib- oder Rechenfähigkeiten. Da entsprechende Schwächen gesellschaftlich stigmatisiert sind, ist die Hemmschwelle für eine offene Konfrontation mit dem Problem extrem hoch. Die Erreichbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer hängt deswegen davon ab, ob der Aufbau von Vertrauensbeziehungen gelingt. Ähnlich wie in dem Alkoholismusprojekt bilden britische Gewerkschaften Union Learning Representatives aus, deren Aufgabe die Einflussnahme auf der betrieblichen Ebene ist. Sie sollen die Betroffenheit ihrer Kollegen ermitteln und diese dann ermutigen, bereitgestellte Bildungsangebote wahrzunehmen. Da sie als Laienrepräsentanten der Arbeitnehmerschaft angehören und nicht selten selbst von dem Problem betroffen sind, ist ihre soziale Distanz zu den Betroffenen gering. "Union Learning Services" haben somit

ebenfalls den Charakter gegenseitiger Hilfe. Da die grundlegenden Beziehungsstrukturen beider Projekte dezentral organisiert sind – die Austauschleistungen also direkt zwischen den Betroffenen und den Hilfeleistenden stattfinden – folgen sie gleichermaßen der "mutual aid logic" (Bacharach et al. 2001). In der Terminologie der *sozialen Austauschtheorie* handelt es sich bei beiden Projekten um die Institutionalisierung sozialer Austauschbeziehungen. Die Forscher stellen fest, dass die anfänglich einseitigen Hilfsangebote und der vertrauensvolle Modus, in dem die Hilfeleistungen erfolgen, wesentlich dazu beitragen, dass zwischen den Akteuren Beziehungen von sozialer Qualität entstehen. Inwieweit und ob sich dieser Effekt überhaupt auf die wertrationale Loyalität der Mitglieder auswirkt, hängt jedoch davon ab, ob es gelingt, die Gewerkschaft als Urheber und Träger des Programms in den Vordergrund zu stellen. Bacharach et al. finden Hinweise für einen positiven Effekt. Pyhel argumentiert in seiner Untersuchung zwar, dass mit einem entsprechenden Effekt zu rechnen sei, untersucht den Effekt empirisch jedoch nicht.

Die Ausführungen über die Effekte sich wandelnder Organisationsmodi von angelsächsischen Gewerkschaften auf die Loyalitätsstrukturen der Mitglieder legen den Schluss nahe, dass Gewerkschaften einen wesentlichen Einfluss auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitglieder haben. Zwar werden ihre Vertretungsorganisationen von Umwelteinflüssen beeinflusst, von einer Umweltdeterminiertheit kann jedoch nicht gesprochen werden. Paradox erscheint in dem Zusammenhang, dass eine gewerkschaftsfreundliche Umwelt mit Institutionen, die ihnen Vertretungsprivilegien zusichern, den Keim für die Erosion der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität in sich trägt. Gleichwohl hätten die Gewerkschaften dieser Entwicklung entgehen können, hätten sie ihre betrieblichen Vertretungen nicht vernachlässigt. Am vielversprechendsten wäre es gewesen, hätte man neue, betriebsnahe Aufgaben gefunden, um den direkten Kontakt zu den Mitgliedern zu stabilisieren. In der Praxis dürfte das jedoch sehr schwer geworden sein. Schließlich handelte es sich um den Verlust des "bread and butter business" der betrieblichen Arbeitnehmervertretung. Dieser wäre nur sehr schwer durch andere Funktionen zu kompensieren gewesen. Neben den erheblichen Konsequenzen für Organisationen, die der Verlust von Institutionen mit sich bringen kann, verdeutlichen die beiden Fallbeispiele aber auch, dass soziale Austauschprozesse der Mitglieder untereinander von den Gewerkschaften gezielt institutionalisiert werden können. Sie haben dadurch die Möglichkeit, die wertrationale Mitgliedihrer schaftsloyalität Mitgliedschaften wieder aufzubauen. Dieser Zusammenhang verschafft ihnen eine erhöhte Unabhängigkeit von ihrer Umwelt und damit eine gewisse Resistenz gegenüber sozialen Bedingungen, die jenseits ihres Einflusses liegen.

Deutschen Gewerkschaften stellt sich im Hinblick auf die *soziale Austauschtheorie* die Frage, wie sie in den Betrieben soziale Austauschprozesse institutionalisieren können. In den vorherigen Ausführungen wurde auf zwei Akteure eingegangen, die dafür infrage kommen. Von besonderer Bedeutung ist es, dass Vertrauensleute und Betriebsräte vertrauensvolle Beziehungen zwischen sich und den Mitgliedern schaffen. Vorausgesetzt, sie werden als Vertreter ihrer Gewerkschaften wahrgenommen, könnten sie die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität Gewerkschaftsmitglieder positiv beeinflussen.

3 Anlage und Methodik der empirischen Studie

Für die wissenschaftliche Bearbeitung von Forschungsthemen haben verschiedene empirische Methoden unterschiedliche Vor- und Nachteile. Von einem Königsweg kann deshalb nicht gesprochen werden. Entscheidungen über die Wahl des Forschungsdesigns und die Auswertungsmethoden sollten aus diesem Grunde weniger von den Vorlieben des Forschers als von inhaltlichen Erwägungen abhängen. Neben wissenschaftlichen Überlegungen wird die Methodenwahl von einer Reihe weiterer Faktoren beeinflusst. Die Realisierung anspruchsvoller Forschungsdesigns scheitert z.B. häufig an den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln. Darüber hinaus gestaltet sich der Feldzugang oftmals schwierig.

Im Folgenden werden die angewendeten empirischen Methoden dokumentiert. Vor der detaillierten Beschreibung werden jedoch die grundlegenden methodischen Eckdaten in einem ersten Kapitel zusammengefasst. Lesern eröffnet es die Möglichkeit, nach seiner Lektüre direkt zu den Untersuchungsergebnissen zu schlagen, ohne auf die wichtigsten methodischen Informationen verzichten zu müssen. Die detaillierte Darstellung beginnt im zweiten Kapitel mit der Begründung für die Wahl der quantitativen Forschungsdesigns und einer Diskussion seiner Grenzen. Im Anschluss an diese grundsätzlichen Erörterungen wird das empirische Vorgehen im Detail dargestellt. Dabei steht zunächst die Entwicklung des Fragebogens im Vordergrund, um anschließend auf den Zugang zum Feld und die Stichprobe einzugehen. Das letzte Kapitel stellt schließlich die Entwicklung der Erebnungsinstrumente dar.

3.1 Methodische Eckdaten

Die Daten für die statistischen Analysen wurden mit einer computergestützten Telefonbefragung (CATI) unter den Mitgliedern der IG Metall im Sommer 2005 erhoben. Grundlage der Stichprobenziehung war das Mitgliederverzeichnis der Hauptverwaltung der IG Metall. Insgesamt wurden n = 1231 Mitglieder befragt, die während des Erhebungszeitraumes in den Wirtschaftsbranchen Straßenfahrzeugbau, Maschinenbau und der Zuliefererindustrie des Fahrzeugbaus tätig waren. Auszubildende, Rentner und Arbeitslose waren von der Erhebung ausgeschlossen, da sie aufgrund relativ niedriger Mitgliedsbeiträge nicht im gleichen Maße von der skizzierten Kollektivgutproblematik betroffen sind. Die Wahl der Wirtschaftsbranchen eignet sich für die Untersuchung besonders gut, weil es sich bei ihnen um gut organisierte Bereiche handelt. Dies zeigt sich in den ver-

gleichsweise hohen gewerkschaftlichen Organisationsgraden und den starken betrieblichen Vertretungsstrukturen für die Arbeitnehmer (vgl. Kap 3.6 und 4.2). Für die der theoretisch abgeleiteten Thesen über die Mitgliedschaftsloyalität als generative Organisationsressource bieten sie daher beste Voraussetzungen.

Um genügend hohe Fallzahlen junger und weiblicher Mitglieder sicherzustellen, wurde die Stichprobe nach den Merkmalen Alter und Geschlecht geschichtet (Kap. 3.6.3). Durch die Berücksichtigung von Gewichtungsfaktoren wird jedoch die Generalisierbarkeit der Ergebnisse gewährleistet. Die Realisierungsquote von 58% der erfolgreichen Kontaktversuche ist für Telefonbefragungen überdurchschnittlich.

Lesern, die nicht tiefer in die methodische Darstellung eindringen wollen, wird empfohlen, die folgenden Kapitel zu überspringen und mit der Darstellung der Untersuchungsergebnisse (Teil 4) fortzufahren. Dort finden sich Verweise auf den methodischen Teil, so dass methodische Angaben bei Bedarf nachgeschlagen werden können.

3.2 Datenerhebung

Sozialwissenschaftliche Modellierung setzt die Erhebung vergleichbarer Daten voraus. Quantitative Methoden mit vollstandardisierten Erhebungsinstrumenten werden dieser Bedingung gerecht, da sie die für statistische Auswertungen notwendige Reliabilität gewährleisten. Ein weiterer Vorteil ist die Generalisierbarkeit der gewonnenen Erkenntnisse über die untersuchten Fälle hinaus. Zwar ist es prinzipiell nicht ausgeschlossen, mittels qualitativer Methoden auf Grundgesamtheiten zu schließen, jedoch wäre solch ein Vorgehen aus forschungsökonomischen Gründen kaum zu realisieren. Eine vergleichsweise einfache und kostengünstige Datenerhebung mittels standardisierter Methoden bietet sich für die Erhebung repräsentativer Daten deswegen an.

Für die vorliegende Studie wurde aus diesen Gründen eine quantitative, vollstandardisierte Datenerhebung gewählt. Prinzipiell stehen für solche Erhebungen eine Reihe unterschiedlicher Verfahren zur Verfügung. Die traditionelle Methode ist das im face-to-face Modus durchgeführte standardisierte Interview. Dieses Verfahren hat neben den verhältnismäßig hohen Kosten und den Schwierigkeiten, die sich beim Feldzugang ergeben, den methodischen Nachteil, dass für die Erhebung der Aufbau sozialer Beziehungen erforderlich ist, von denen wiederum die Erhebungssituation beeinflusst wird. Insbesondere bei Fragen über politische Meinungen oder vertrauliche Themen kann es daher zu Verzerrungen

kommen (Demaio 1984). Für die vorliegende Studie wurde ein computergestütztes telefonisches Erhebungsverfahren (CATI) gewählt. Die vergleichsweise unpersönliche Interviewsituation am Telefon sollte den beschriebenen Verzerrungseffekt begrenzen. Gegenüber postalischen Befragungen, die ebenfalls sehr geringe Verzerrungseffekte aufweisen, haben telefonische Befragungen außerdem den Vorteil, dass die Interviewsituation am Telefon einen strukturierenden Rahmen vorgibt. Interviews werden daher selten unterbrochen, und die telefonische Befragungssituation verhindert, dass Probanden die Fragen nebenbei beantworten oder sich mit Dritten beraten. Abgesehen von den Vorteilen für die Erhebungssituation haben Telefonerhebungen weitere Vorzüge. Sie bieten sowohl finanzielle als auch stichprobenpraktische Bedingungen, die sich von denen traditioneller Methoden positiv abheben. Der technische Aufwand ist deutlich geringer, und angesichts der flächendeckenden Versorgung mit Telefonanschlüssen sind für die meisten Forschungsfragen praktisch alle potenziellen Probanden telefonisch erreichbar. 44 Die benötigten zeitlichen Ressourcen für die Realisierung der Telefoninterviews liegen dabei erheblich unter denen schriftlicher und persönlicher Befragungen. Neben den finanziellen und zeitlichen Vorteilen von Telefonerhebungen gegenüber schriftlichen bzw. persönlichen Erhebungen bieten sie außerdem Kontrollmöglichkeiten für die Stichprobenges-Insbesondere komplexen Stichprobendesigns taltung. bei gestatten Telefonbefragungen eine exakte Einhaltung der Designs bei gleichzeitiger Kontrolle von möglicherweise verzerrenden Faktoren. Ein weiterer Vorteil der computergestützten Telefonbefragung (CATI) ergibt sich aus der Kopplung der Datenerfassung mit der Dateneingabe. Dadurch reduziert sich oder entfällt der (bei mündlichen und schriftlichen Befragungen übliche) Aufwand für die Codierung, die Dateneingabe und die Datenbereinigung. Neben den ökonomischen Vorteilen werden dadurch potenzielle Fehlerquellen reduziert. Die computergestützte Datenerhebung ist insofern auch als Methode der Qualitätssicherung zu verstehen, weil sie Fehlern vorbeugt, die in manuellen Verarbeitungsprozessen praktisch nicht verhindert werden können (Fuchs 1994: 43).

-

⁴⁴ Verzerrungen der Stichproben aufgrund von Unterschieden zwischen Haushalten mit und solchen ohne Telefon sind aufgrund der hohen und homogenen Telefonversorgung in Deutschland nicht mehr zu befürchten (Heyde 1996).

3.3 Untersuchungsdesign

Aus ökonomischen und forschungspraktischen Gründen wurde für die Studie ein Querschnittsdesign gewählt. Es ermöglicht die Kontrolle einer Vielzahl von Variablen und umfasst lediglich eine Erhebungswelle. Dadurch entfallen hohe Kosten, die mit mehrere Erhebungen verbunden wären, und der zeitliche Rahmen der Feldarbeit beschränkt sich auf eine Erhebungswelle.

Allerdings erlauben ausschließlich Experimente eine systematische Kontrolle von Störgrößen und die Erfassung der kausalen Reihenfolge von Ereignissen (Schnell et al. 1999: 220). Um dennoch auf Kausalbeziehungen schließen zu können, rücken theoretische Argumente in den Vordergrund. So sind Kausalitäten aus sachlogischen Gründen oftmals nur in einer Richtung plausibel. Daraus folgt, dass kausale Schlüsse trotz methodischer Grenzen unter Zuhilfenahme theoretischer Erwägungen nicht grundsätzlich ausgeschlossen sind (Marsh 1982: 69). Das ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass Ex-post-facto-Designs für sich genommen entsprechende Aussagen nicht gestatten.

3.4 Entwicklung des Fragebogens

Für die Entwicklung des Fragebogens waren unterschiedliche Arbeitsschritte erforderlich. Unterscheiden lassen sich insbesondere die Entwicklung der Skalen und die Entwicklung des Fragebogens. Da die Skala zur Messung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität das Herz der empirischen Untersuchung darstellt, nahm ihre Entwicklung einen vergleichsweise großen Raum in der Konzeption des Fragebogens ein. Es wurden zunächst Gruppendiskussionen mit Betriebsratsmitgliedern, hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären und Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) durchgeführt. Ziel der Diskussionen war die Generierung von Items, die möglichst umfassend die verschiedenen Facetten der Mitgliedschaftsloyalität abbilden. In einem zweiten Schritt wurden die etwa 50 gesammelten Items in Fragebögen integriert und in zwei Hamburger Chemiebetrieben an die Mitglieder der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) verteilt. Die Verteilung der schriftlichen Fragebögen wurde von organisierten Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten übernommen. Der Rücklauf erfolgte postalisch. Mit den erhobenen Daten erfolgte eine Vorselektion der Items mittels grafisch gestützter Bewertungen der Itemcharakteristika (Histogramme), Faktorenanalysen und Reliabilitätsanalysen (für eine detaillierte Beschreibung der Skalenentwicklung vgl. Kap. 3.7). Anschließend wurden die bewährten Items durch einige ergänzende Items erneut in einen schriftlichen Fragebogen integriert und in einem weiteren Großbetrieb an IG BCE-Mitglieder verteilt. 50 Fragebögen bildeten schließlich die Grundlage für eine Bestätigung der vorentwickelten Loyalitätsskala mit denselben Verfahren wie in der ersten Erhebung. Neben den Items für die Erhebung der Mitgliedschaftsloyalität erhielten die Fragebögen der zweiten Erhebung außerdem Fragen für die Ermittlung der gewerkschaftlichen Aktivität und der gewerkschaftlichen Vertretung durch den Betriebsrat und der Vertrauensleute. Mit den Fragen wurde ähnlich vorgegangen wie mit den anderen Items. Insbesondere die Skalen "Vertretung durch den Betriebsrat", "Vertretung durch Vertrauensleute" und der Skala "kommunikatives Engagement" (die eine Subskala des "gewerkschaftlichen Engagements" darstellt) wurden ebenfalls mittels Faktorenanalysen auf Eindimensionalität überprüft und deren Reliabilität beurteilt. Alle übrigen Subskalen für die Ermittlung der "gewerkschaftlichen Aktivität" sind "single-item-scales" und erfordern nicht die genannten statistischen Überprüfungen.

Nach ihrer Entwicklung und empirischen Überprüfung wurden die Skalen in den Fragebogen integriert. Darüber hinaus wurde einen Vielzahl weiterer Fragen zur Erhebung betrieblicher und persönlicher Daten in den Fragebogen eingefügt (vgl. Anhang A). Vor seinem Einsatz wurde der Fragebogen unter Echtbedingungen getestet. Die Stichprobe für den Pretest kann als repräsentativ betrachtet werden, da sie eine Zufallsstichprobe der IGM-Mitgliederdatei darstellt. Für den Pretest wurden insgesamt 40 Interviews durchgeführt. Darüber hinaus boten Interviewmitschnitte Hinweise auf Probleme mit Frageformulierungen und der Filterführung. Zudem wurden alle Interviewer von einem Supervisor über mögliche Probleme mit dem Fragebogen befragt.

Der überwiegende Anteil der Interviewfragen wurde in geschlossener Form gestellt. Einige Fragen boten neben den vorgegebenen Antwortkategorien jedoch die Möglichkeit für freie Antworten. Zweck dieses Vorgehens war die Erhöhung der Akzeptanz bei den Befragten. Ein großer Teil der freien Antworten ist jedoch nicht auf sachliche Gründe zurückzuführen, sondern entstand aus Verständnisproblemen oder den Differenzierungsbedürfnissen der Befragten. Die betreffenden Antworten konnten im Nachhinein den vorgegebenen Kategorien manuell zugeordnet werden. Alle übrigen Antworten wurden der Kategorie "keine Antwort" zugeordnet, um sie anschließend von statistischen Analysen auszuschließen.

Die Mehrzahl der Items für die Ermittlung individueller Einstellungen (wie z.B. der Mitgliedschaftsloyalität) operiert mit 5-stufigen Rating-Skalen. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, dass lediglich die Extrempole der 5-stufigen Katego-

risierung vorgegeben wurden. Dieses Verfahren lässt eine anschließende Interpretation des Skalenniveaus als intervallskaliert zu, weil anzunehmen ist, dass die Probanden die Kategorien als gleichabständig wahrnehmen und in ihrem Antwortverhalten entsprechend berücksichtigen (Bortz/Döring 2003: 180). Neben den Skalen für die Erhebung von persönlichen Einstellungen und Einschätzungen besteht der Fragebogen aus einer Vielzahl weiterer Fragen, die sich auf ordinalem und nominalem Messniveau befinden (vgl. Fragebogen im Anhang A).

Tabelle 3-1: Struktur des Fragebogens

Fragebogenabschnitt	Fragen
Mitgliedschaftsloyalität	1.1 bis 1.13
2. Gewerkschaftliches/betriebliches Amt	2.1 bis 2.1e
3. Gewerkschaftliches Engagement	3.1 bis 3.11
4. Fragen zum Betrieb	4.1 bis 4.5
5. Gewerkschaftliche Vertretung	5.1 bis 5.12
6. Angaben zur Person	6.1 bis 6.22

Der entwickelte Fragebogen besteht aus sechs Teilen (vgl. Tab. 3-1). Der erste Teil beschäftigt sich mit der Einstellung der Mitglieder gegenüber ihrer Gewerk-Die Skala für die Messung der schaft. gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität bildet seinen Kern. Es folgt ein Teil, der nach gewerkschaftlichen und betrieblichen Ämtern fragt. Diese Fragen übernehmen eine Filterfunktion für spätere Items, um Mandatsträger von der Bewertung ihrer eigenen Funktion auszuschließen. Die daran anschließenden Fragen erfassen die gewerkschaftliche Aktivität bzw. die Bereitschaft der Mitglieder für gewerkschaftliches Engagement. Von den meisten dieser Fragen sind Amtsträger ausgeschlossen, da die Übernahme eines Amts bereits als stärkste Form des gewerkschaftlichen Engagements interpretiert wird bzw. sich die Beantwortung von dem Mandat logisch ableiten lässt. Bei Fragen, deren Beantwortung keine logischen Verknüpfungen mit dem Mandat aufweist, wird auf eine Filterung verzichtet. Der vierte Teil des Fragebogens umfasst Fragen über eine Reihe betrieblicher Faktoren. Dabei werden Informationen über die Betriebsgröße, den subjektiv eingestuften Organisationsgrad der Kollegen (mit denen der Proband täglich im Betrieb zu tun hat), die Wirtschaftsbranche, die Streikerfahrung und die wirtschaftliche Lage des Betriebes abgefragt. Der fünfte Teil befasst sich mit der individuellen Bewertung der Arbeitnehmervertretung durch den Betriebsrat

bzw. durch die Vertrauensleute, und im letzten Teil werden schließlich persönliche Daten erfragt. Neben den üblichen sozialstrukturellen Merkmalen interessieren die Konditionen des Arbeitsverhältnisses, die Arbeitszufriedenheit und die subjektiv eingeschätzte Sicherheit des Arbeitsplatzes. Außerdem wurden Fragen zur Ermittlung der Sozialisationsbedingungen gestellt. In diesem Zusammenhang wurde gefragt, ob der Vater zu der Zeit, als der Befragte Schüler war, Gewerkschaftsmitglied war und in welchem Beschäftigungsverhältnis er stand. Komplettiert wird der letzte Teil durch eine Frage zur Ermittlung der Parteienpräferenz.

3.5 Durchführung der Befragung

Mit der Durchführung der Telefonbefragung wurde das Sozialwissenschaftliche Umfragezentrum (SUZ) in Duisburg beauftragt. Das SUZ verfügt bei der Umsetzung wissenschaftlicher Projekte über große Erfahrung. Diese ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn es um die Erfüllung von Stichprobenplänen geht. Um systematische Verzerrungen zu minimieren, die dadurch entstehen, dass bestimmte Mitgliedergruppen schwerer erreichbar sind als andere, bedarf es eines komplizierten Kontaktmanagements. Mit dem SUZ wurde vereinbart, dass bis zu acht Kontaktversuche an unterschiedlichen Tagen und Tageszeiten vorzunehmen sind, bis ein Proband als nicht erreichbar eingestuft wird. Neben der wissenschaftlichen Ausrichtung hat das SUZ eine große Erfahrung im Bereich des Datenschutzes. Für die IG Metall war dies eine Bedingung für ihre Kooperation.

Die Befragung wurde im Juli und August 2005 durchgeführt. Die Hauptfeldzeit betrug vier Wochen. Hinzu kam eine Woche für die Erhebung des Pretests. Trotz der großen Kapazität des Telefonlabors wurde eine verhältnismäßig lange Feldzeit eingeplant. Das hatte vor allem den Zweck, dass viele Kontaktversuche realisiert werden konnten, um eine hohe Realisierungsquote⁴⁵ und damit eine hohe Stichprobengüte zu erreichen.

⁴⁵ Die Realisierungsquote von Telefonbefragungen ist mit der Rücklaufquote postalisch durchgeführter Befragungen vergleichbar. Von ihr werden jedoch ausschließlich von den Interviewern kontaktierte Probanden berücksichtigt. Die Rücklaufquote differenziert hingegen nicht zwischen Probanden, die sich aktiv gegen die Beantwortung eines Fragebogens entschieden haben, und solchen, die von den Fragebögen nicht erreicht wurden.

3.6 Stichprobe

Für eine quantitative Untersuchung ist die Definition der Grundgesamtheit und ein darauf ausgerichtetes Stichprobendesign von grundlegender Bedeutung. Nur so kann die angestrebte Generalisierbarkeit der statistischen Analyseergebnisse gewährleistet werden. Im Folgenden wird zunächst die Grundgesamtheit definiert. Daran schließt die Erläuterung der Datenbasis für die Stichprobenziehung an, bevor das Stichprobendesign und die Ziehung der Stichprobe besprochen wird. Die Güte der realisierten Stichprobe wird abschließend eingeschätzt.

3.6.1 Definition der Grundgesamtheit

Gegenstand der Studie sind die Mitglieder der IG Metall. In Bezug auf die theoretische Erörterung der gewerkschaftlichen Kooperation bieten sich weitere Eingrenzungen an. So sollte die Relevanz des Kooperationsproblems von den ökonomischen Bedingungen der Mitglieder abhängen (Kap. 2.2), und für die Lösung des Problems wurden betriebliche Faktoren angeführt (vgl. Kap. 2.4.7).

Um eine möglichst homogene Betroffenheit der Probanden bezüglich des beschriebenen Grundproblems und seiner potenziellen Lösung zu gewährleisten, werden ausschließlich erwerbstätige Mitglieder berücksichtigt. Für Auszubildende gelten besondere Bedingungen. Zwar sind sie von dem üblichen Beitragssatz (1% vom Bruttogehalt) nicht ausgeschlossen, allerdings liegen ihre Ausbildungsvergütungen deutlich niedriger als tarifliche Erwerbseinkommen. Sie müssen deshalb auch nur geringe Beiträge abzuführen. Darüber hinaus haben sie eigene betriebliche Vertreter und befinden sich nur einen Teil ihrer Ausbildungszeit in den Betrieben. Von der empirischen Untersuchung werden sie deshalb ausgeschlossen.

Eine weitere Eingrenzung betrifft die zu untersuchenden Wirtschaftsbranchen. Um eine gewisse Homogenität der Untersuchungspopulation sicherzustellen, bietet es sich an, die Befragung auf die Mitglieder ausgewählter Branchen zu konzentrieren. Die Konstruktion des Fragebogens kann dadurch vereinfacht werden, und es bietet Vorteile für die Untersuchung. So sind in einigen Branchen viele Vertrauensleute zu finden und in anderen nicht. Da die Bestimmung des Einflusses der gewerkschaftlichen Vertretungsorgane auf die Mitgliedschaftsloyalität ein wichtiges Element der Untersuchung darstellt (vgl. Kap. 2.4.7), ist die Auswahl von Wirtschaftsbranchen mit gut organisierten Vertrauenskörpern ratsam. Ein weiterer Aspekt für die Branchenwahl ist deren Bedeutsamkeit für die IGM. Es macht wenig Sinn, Branchen mit geringen Mit-

gliederbeständen im Verhältnis zur Gesamtmitgliedschaft der IGM zu untersuchen, weil eine Verallgemeinerung der empirischen Ergebnisse dann nicht möglich wäre. Im Hinblick auf die theoretischen Ausführungen wäre es zudem wünschenswert, Branchen mit hohen Organisationsgraden auszusuchen, weil damit die Wahrscheinlichkeit funktionierender gewerkschaftlicher Vertretungen zunimmt.

Tabelle 3-2: Verteilung der IG Metall-Mitglieder nach Branchen (Quelle: IG Metall, Stand Juni 2005)

	Mitglieder	Anteil an der betriebsangehörigen Gesamtmitgliedschaft (in %)	Geschätzter gewerkschaftlicher Nettoorganisationsgrad ⁴⁶
IG Metall (gesamt)	2.391.600		
davon betriebsangehörig	1.549.270	100%	
Maschinenbau	209.600	14%	22%
Straßenfahrzeuge	455.200	29%	52%

Der Maschinenbau und der Straßenfahrzeugbau entsprechen den angeführten Kriterien. Beide Branchen verfügen über gut organisierte Vertrauenskörper und repräsentieren zusammen etwa 43 Prozent der erwerbstätigen IGM-Mitglieder (vgl. Tabelle 3-2). Vor allem im Fahrzeugbau weist die IGM eine hohe Organisationsmacht auf. Darüber hinaus bietet die Auswahl einen bislang noch nicht angeführten Vorteil. Während der Fahrzeugbau von Großbetrieben dominiert wird, ist der Maschinenbau von mittelständischen Unternehmen dominiert.⁴⁷ Die Berücksichtigung der beiden Wirtschaftsbranchen stellt somit sicher, dass Daten über eine ausreichende Anzahl großer sowie mittlerer und kleinerer Betriebe erhoben werden. Die mögliche Bedeutung der Betriebsgröße für den Forschungsgegenstand ergibt sich vor allem aus zwei Gründen. So verfügen mit-

⁴⁶ Der Nettoorganisationsgrad beschreibt die Organisationsquote der Beschäftigten. Mitglieder, die sich nicht in sozialversicherungspflichtigen Erwerbsverhältnissen befinden, bleiben von der Berechnung des Nettoorganisationsgrades unberücksichtigt. Für die Schätzungen wurden die absoluten Beschäftigtenzahlen in den jeweiligen Wirtschaftsbranchen für das Jahr 2004 (Statistisches Bundesamt 2006) herangezogen. Da sich die Vergleiche nicht auf einen gemeinsamen Zeitpunkt beziehen, sind geringe Schätzfehler wahrscheinlich.

⁴⁷ Die Zuordnung der Branchenzugehörigkeit in der IGM-Mitgliederdatei orientiert sich an der Zuordnung des Statistischen Bundesamtes. Aus diesem Grund schließt der Begriff "Straßenfahrzeuge" die Zuliefererindustrie des Fahrzeugbaus ein. Diese Branche ist jedoch stärker mittelständisch geprägt als der Fahrzeugbau im engeren Sinne. Eine Bezeichnung der erhobenen Kategorien als mittelständig vs. großindustriell wäre deswegen nicht präzise.

telständische Unternehmen und Großunternehmen meist über unterschiedliche Unternehmenskulturen. Offensichtlich wird dieser Unterschied, wenn man sich die Organisationstiefen vergegenwärtigt. So ist in kleinen Betrieben die soziale und geografische Distanz zur Unternehmensführung meist geringer als in großen Unternehmen. Probleme können deswegen eher auf direktem Wege gelöst werden, und die Anreize für eine gewerkschaftliche Organisation sollten entsprechend geringer ausfallen. Der zweite Grund spiegelt sich im Mitbestimmungsgesetz (MitbG) wider, welches in der Regel ab Betriebsgrößen von 2000 Beschäftigten greift. Für die betreffenden Unternehmen leitet sich daraus die Verpflichtung ab, Arbeitnehmervertreter in ihren Aufsichtsräten aufzunehmen.

3.6.2 Stichprobendesign

Für die vorliegende Studie wurde ein disproportional geschichtetes Stichprobendesign gewählt. Geschichtete Stichproben unterscheiden sich von gewöhnlichen Zufallsstichproben dadurch, dass nach festgelegten Merkmalen Gruppen gebildet werden, aus denen unabhängig voneinander Zufallsstichproben gezogen werden. Vorteile gegenüber gewöhnlichen Verfahren hat dieses Vorgehen insbesondere dann, wenn Merkmalsträger von Interesse sind, die in der Population selten vertreten sind. Eine einfache Stichprobe würde nur relativ geringe Fallzahlen entsprechender Merkmalsträger aufweisen. Bei disproportional geschichteten Stichproben handelt es sich also um eine Methode, die die Gesamtstichprobe nach festgelegten Merkmalen in Substichproben unterteilt. Die Substichproben werden wiederum durch Zufallsverfahren gezogen. Geschichtete Stichproben können folglich als kontrolliert verzerrte Stichproben verstanden werden, weil Probanden, die bestimmte Merkmale aufweisen, eine größere Auswahlchance erhalten als andere. Dadurch soll sichergestellt werden, dass auch solche Merkmalsträger ausreichend häufig in der Gesamtstichprobe vertreten sind, die in der Grundgesamtheit selten vorkommen. Um die Verzerrungen wieder auszugleichen, werden die Daten anschließend gewichtet.

Für die vorliegende Studie bietet sich eine Schichtung nach zwei Merkmalen an. Aus Tabelle 3-3 geht hervor, dass in beiden Wirtschaftsbranchen nur etwa jedes zehnte Mitglied der IG Metall weiblich ist. Um genügend hohe Fallzahlen der interessierenden Gruppen sicherzustellen, wird die Stichprobe nach dem Merkmal Geschlecht geschichtet. Das Merkmal Alter ist ebenfalls sehr ungleich verteilt. Insbesondere die unter 30-Jährigen sind in beiden Geschlechtergruppen und den untersuchten Wirtschaftsbranchen erheblich seltener vertreten als die älteren Jahrgänge. Die Stichprobe wird deshalb ebenfalls nach dem Merkmal

Alter geschichtet. Auf eine Schichtung der Stichprobe nach den Wirtschaftsbranchen wird indessen verzichtet. Zwar weichen die Gruppenstärken deutlich voneinander ab, jedoch sind auch bei einem ungeschichteten Stichprobendesign ausreichende Fallzahlen zu erwarten.

Tabelle 3-3: Verteilung der erwerbstätigen Mitgliedschaft (außer Azubis) nach den Merkmalen Geschlecht und Alter in den Wirtschaftsbranchen Maschinenbau und Straßenfahrzeuge (Quelle: IG Metall, Stand Juni 2005)

		Maschinenbau			Straßenfahrzeuge		
Alter		absolut	Geschlecht (in %)	Branche (in %)	absolut	Geschlecht (in %)	Branche (in %)
	unter 30	21.591	12	11	51.390	13	12
Männer	30 bis 44	69.008	39	35	173.404	45	40
Marino	45 +	86.246	49	44	159.292	42	36
	gesamt	176.845	100	90	384.086	100	88
	unter 30	2.695	13	1	8.394	16	2
Frauen	30 bis 44	8.552	42	4	24.151	46	6
Frauen	45 +	9.217	45	5	19.526	38	5
	gesamt	20.464	100	10	52.071	100	12
gesamt		197.309			436.157		

Das Merkmal Geschlecht hat zwei Ausprägungen, während drei Altersgruppen festgelegt wurden. Bei der Wahl der Altersgruppen handelt es sich um eine Festsetzung, die lediglich die Bedingung erfüllen soll, dass in der Gesamtstichprobe genügend große Fallzahlen aller Altersgruppen vertreten sind. Insgesamt handelt es sich also um ein Stichprobendesign mit 2 mal 3 Schichten. Durch die Festlegung der Umfänge der jeweiligen Schichten sollen genügend hohe Fallzahlen gewährleistet werden, ohne dass dabei die schichtungsbedingte Verzerrung zu groß wird. Aus diesem Grund wurde eine Verteilung gewählt, die für die drei Altersschichten jeweils ein Drittel der Fallzahlen vorsieht. Die Verteilung nach den Geschlechtergruppen sieht anders aus. Damit die in Kauf zu nehmende Verzerrung nicht zu stark ausfällt, sollten 30% der Fälle weiblich und die übrigen 70% männlich sein.

Vor allem bei der Bildung von Untergruppen sind starke Gruppenbesetzungen notwendig. Es muss sichergestellt werden, dass alle Gruppen über ausreichende Fallzahlen verfügen, um mit ihnen Auswertungen vornehmen zu können. Ein anderer Aspekt für die Bestimmung der Stichprobengröße bezieht sich auf die

Genauigkeit, mit der Aussagen über die Grundgesamtheit gemacht werden können. Diese hängt insbesondere von der Stichprobengröße ab (Bortz 1999: 103). Konkret bedeutet dies, dass sich die Irrtumswahrscheinlichkeit bei größeren Stichproben verringert, da sich die gemessenen Stichprobenwerte mit zunehmendem Stichprobenumfang den Werten der Grundgesamtheit annähern. Auf der anderen Seite lassen sich mit sehr großen Fallzahlen auch kleinste Effekte nachweisen. Statistisch lässt sich mit genügend großen Fallzahlen also praktisch jede Unterschiedshypothese bestätigen. Da solch ein Vorgehen wissenschaftlich kaum Sinn macht, sollte man sich für moderate Fallzahlen entscheiden. Die Stichprobe der vorliegenden Studie trägt beiden Überlegungen Rechnung. Insgesamt sollten 1200 Mitglieder befragt werden, die sich auf die jeweiligen Schichten nach den bereits genannten Quoten verteilen. Der Umfang der Stichprobe gewährleistet auch bei der Untersuchung von Untergruppen ausreichende Fallzahlen. Sie ist aber nicht so groß, dass mit ihr beliebige Hypothesen untermauert werden können

3.6.3 Realisierung und Güte der Stichprobe

Für die Ziehung der Stichprobe stand die Mitgliederdatei der IG Metall-Hauptverwaltung zur Verfügung. Da sie über Differenzierungsmöglichkeiten der relevanten Merkmale verfügt, bot sie eine optimale Basis für die Ziehung der geschichteten Stichprobe. Technisch erwies sich der Export der benötigten Daten aus der Datenbank in das computergestützte Statistikprogramm SPSS für Windows als problemlos, um mit ihm die Zufallsstichproben zu ziehen.

Tabelle 3-4 verdeutlicht, dass die Verteilung der realisierten Interviews dem zuvor beschriebenen Stichprobendesign entspricht. 30% der Interviews entfallen auf Frauen, während 70% auf Männer entfallen. Die Altersgruppen sind hingegen gleich verteilt. Außerdem fällt auf, dass die Gesamtanzahl der realisierten Interviews von den ursprünglich beabsichtigten 1.200 Interviews abweicht. Die Differenz von 31 Interviews ist auf einen Überhang von Interviewterminen zurückzuführen. Dieser ergab sich, weil nach der Realisierung der beabsichtigten Interviews noch nicht alle Interviewtermine abgearbeitet waren. Um die Probanden nicht zu enttäuschen, wurden die Interviewvereinbarungen eingehalten, und es entstand eine entsprechende Mehrzahl an realisierten Interviews.

Tabelle 3-4: Realisierte Interviews pro Stichprobenschicht

Alteregru	Altersgruppen		Geschlecht		
Alleragruppen		männlich	weiblich	Gesamt	
unter 30	Anzahl	284	125	409	
	% von Altersgruppen	69,4%	30,6%	100,0%	
	% von Geschlecht	33,2%	33,3%	33,2%	
30 - 44	Anzahl	285	125	410	
	% von Altersgruppen	69,5%	30,5%	100,0%	
	% von Geschlecht	33,3%	33,3%	33,3%	
über 45	Anzahl	287	125	412	
	% von Altersgruppen	69,7%	30,3%	100,0%	
	% von Geschlecht	33,5%	33,3%	33,5%	
Gesamt	Anzahl	856	375	1231	
	% von Altersgruppen	69,5%	30,5%	100,0%	
	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	

Für die Ziehung der Stichprobe wurden sechs Dateien nach den relevanten Schichtungsmerkmalen aus der definierten Grundgesamtheit erstellt. Weil mit den so entstandenen Dateien wegen ihrer Größe schwer umzugehen war und die IG Metall ihre Mitgliederdateien aus verständlichen Gründen nicht an Dritte weiterreichen wollte, wurden aus ihnen per Zufall Pools von Datensätzen gezogen, die an das Umfragezentrum (SUZ) weitergegeben wurden. Die endgültige Stichprobe wurde anschließend aus diesen Pools geschöpft. Die Pools umfassten je nach Altersgruppen 3 mal 2325 weibliche Probanden und 3 mal 5525 männliche Probanden. Insgesamt wurden also 23.550 Datensätze für die Vorauswahl gezogen. Sie überstiegen damit die beabsichtigte Anzahl zu realisierender Interviews bei weitem. Der Grund für dieses Vorgehen ist, dass hohe Ausfallquoten einkalkuliert werden mussten. Mit diesen war aus mehreren Gründen zu rechnen. Zum standen nur für etwa 15% der Probanden brauchbare Telefonnummern zur Verfügung. Der überwiegende Teil musste deshalb nachrecherchiert werden. Abschließend konnte für 14.049 Fälle auf Telefonnummern zurückgegriffen werden. Die Ausschöpfung der Telefonnummern aus den sechs Pools erfolgte nach den festgelegten Quoten. Da bis zur Erfüllung der Quoten aus den Pools geschöpft wurde, blieben Teile der Pools unbearbeitet.

Für die vorliegende Studie wurden von den 14.049 Fällen der Pools insgesamt 7.870 Probanden ausgeschöpft. Von diesen 7.870 Verbindungsdaten erwiesen sich 5.763 als stichprobenneutrale Ausfälle. Stichprobenneutral sind sie insofern, weil es sich bei ihnen um Telefonnummern handelt, denen keine Telefonan-

schlüsse zugeordnet waren, die ständig besetzt waren, bei denen die Zielpersonen nicht bekannt waren, die Zielpersonen nicht zur Untersuchungsgruppe gehörten, sich lediglich Anrufbeantworter, Faxgeräte bzw. Modems meldeten oder niemand ans Telefon ging. Diesen Fällen ist gemein, dass ihnen keine expliziten Verweigerungen zugrunde liegen. Beeinflusst wurde die hohe Anzahl der Ausfälle sicherlich dadurch, dass die Feldzeit innerhalb der Urlaubszeit lag. So ging in 59% der Ausfälle niemand ans Telefon. Es ist zu vermuten, dass ein Teil davon auf Abwesenheit infolge der Urlaubszeit zurückzuführen ist. Inwiefern Abwesenheit dann noch als stichprobenneutral zu deuten ist, muss offen bleiben.

Abzüglich der stichprobenneutralen Ausfälle verblieben 2.107 Telefonnummern, mit Hilfe derer Zielpersonen kontaktiert werden konnten. Tabelle 3-5 gibt Aufschluss über die Interviewbereitschaft der erreichten Zielpersonen.

Tabelle 3-5: Realisierungsquote und Verweigerungen

	Kontaktversuche		
	absolut	in %	von Verweigerer (in %)
Kontaktversuche insgesamt	2.107	100	
Verweigerer, davon:			100
ZP ¹ hat grundsätzlich keine Zeit	65	3	7
ZP hat kein Interesse an der Befragung	422	20	45
ZP verweigert aus anderen Gründen	169	8	19
ZP ist in Feldzeit nicht erreichbar	198	9	23
ZP bricht das Interview ab	22	1	3
Gesamt	876	42	
Realisierte Interviews ²	1.231	58	
Soll-Stichprobe	1.200		

¹ ZP = Zielperson

Von 2.107 Kontakten mit den Zielpersonen führten 1.231 zu realisierten Interviews. 876 Zielpersonen waren für Interviews entweder nicht bereit, oder es war nicht möglich, Interviewtermine innerhalb der Feldzeit zu vereinbaren. Die Realisierungsquote beträgt demzufolge knapp 60%. Betrachtet man die Verweigerungen genauer, fällt auf, dass fast ein Viertel der Verweigerungen auf Zielpersonen zurückzuführen sind, die zwar zu Interviews bereit waren, zur Zeit

² Die Angabe zu den realisierten Interviews entspricht dem Rücklauf in postalischen Umfragen.

des Kontaktes allerdings keine Zeit hatten und Termine innerhalb der Feldzeit nicht vereinbart werden konnten. Die tatsächliche Bereitschaft für die Teilnahme an den Interviews ist deswegen höher einzuschätzen als die Realisierungsquote erwarten lässt; eine Ausdehnung der Feldzeit wäre deshalb mit einer entsprechend höheren Quote einhergegangen.

Neben der Realisierungsquote geben Vergleiche der Verteilungen der Stichprobe mit denen der Grundgesamtheit Hinweise auf die Güte der Stichprobe. Zu diesem Zweck sind Informationen über Verteilungen von Merkmalen in der Grundgesamtheit notwendig. Zur Verfügung stehen die Merkmale Geschlecht und die Zugehörigkeit zu den drei Altersgruppen wie zu den Wirtschaftsbranchen. Darüber hinaus stehen quantitative Daten der IG Metall über Mitglieder von Vertrauenskörpern und Betriebsräten für einen Vergleich mit der Stichprobe zu Verfügung. Weil nach den Merkmalen Geschlecht und Alter bereits die Schichtung erfolgte, fallen diese Merkmale für einen Vergleich mit der Grundgesamtheit aus. Als ungeschichtete Merkmale bleiben daher die Zugehörigkeit zu den Wirtschaftsbranchen und die Anteile der Vertrauensleute und der Betriebsratsmitglieder an der Mitgliedschaft übrig.

Tabelle 3-6: Verteilung der realisierten Stichprobe und der Grundgesamtheit nach Wirtschaftsbranchen

	Stichprobe (n)		Grundgesamtheit (N)	
	Häufigkeit	in %	Häufigkeit	in %
Maschinenbau	362	30	209.600	32
Fahrzeugbau (inklusive Zulieferer)	800 65		455.200	68
andere Branchen	59 5			
Gesamt	1220	100	664.800	100

Eine repräsentative Stichprobe spiegelt die Verteilung der Geschlechts- und Altersklassen in der Grundgesamtheit wider. Tabelle 3-6 stellt die Verteilungen der Stichprobe und der Grundgesamtheit gegenüber. 2005 war ein Drittel der Mitglieder im Wirtschaftsbereich Maschinenbau und zwei Drittel im Fahrzeugbau tätig. Da die Verteilung der Stichprobe ähnliche Anteile aufweist, bildet die gezogene Stichprobe die Grundgesamtheit bezüglich dieses Merkmals gut ab.

Der Vergleich der Verteilungen der Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder ergibt ein abweichendes Bild. Während jeder zehnte Befragte angab einem Vertrauenskörper anzugehören, ist ihr Anteil in der Grundgesamtheit lediglich halb

so groß. Ihr Anteil wird von der Stichprobe also überschätzt. Ein ähnliches Bild ergibt sich für Mitglieder mit Betriebsratsfunktionen. Die Ursache für diese Verzerrungen könnte in der unterschiedlich stark ausgeprägten Bereitschaft für die Teilnahme an den Interviews liegen. In diesem Zusammenhang wäre es plausibel, wenn ehrenamtlich tätige Mitglieder eine höhere Interviewbereitschaft als die übrigen Mitglieder aufweisen. Trifft das zu, muss eine systematische Verzerrung der Stichprobe durch den Faktor der gewerkschaftlichen Einstellung befürchtet werden. Ob sich dieser Effekt auf die gesamte Stichprobe auswirkt (also ähnliche Effekte auch für Mitglieder ohne entsprechende Ämter angenommen werden können) und wie stark er ist, kann nicht abschließend geklärt werden. Auf den größten Teil der Untersuchung hat die Überrepräsentation der Mandatsträger jedoch keinen Effekt. So werden Funktionäre von dem Hauptteil der empirischen Untersuchung ausgeschlossen, der sich mit den Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität (Kap. 4.4.4) befasst.

Tabelle 3-7: Verteilungsvergleich: Verweigerer und Stichprobe nach den Merkmalen Wirtschaftsbranche, Geschlecht und Altersgruppe

		Verwe	Verweigerer		orobe
		Häufigkeit	in %	Häufigkeit	in %
Wirtschafts-	Maschinenbau	264	30	362	31
branche	Fahrzeugbau	612	70	800	69
	Gesamt	876	100	1162	100
Geschlecht	männlich	638	73	856	69
	weiblich	238	27	375	31
	Gesamt	876	100	1231	100
Altersgruppe	unter 30	189	22	409	33
	30 bis 44	281	32	410	33
	45 +	406	46	412	34
	Gesamt	876	100	1231	100

Einen weiteren Hinweis auf die Stichprobengüte bietet eine Analyse der Verweigerungen. Zu diesem Zweck wurden die Merkmale Geschlecht, Alter und Branchenzugehörigkeit der Verweigerer gespeichert. Besteht kein Zusammenhang zwischen den Merkmalen und der Verweigerungsquote, kann das als Hinweis auf eine hohe Stichprobengüte betrachtet werden; in dem Fall ist anzunehmen, dass die untersuchten Merkmale nicht auf die Verweigerungen einwirken und folglich keinen systematischen Verzerrungseffekt zur Folge haben. Besteht indessen ein Zusammenhang, ist eine systematische Verzerrung

nicht auszuschließen. In Tabelle 3-7 sind die Verteilungen der Merkmale für die Stichprobe und die Verweigerer gegenübergestellt. Beim Merkmal Wirtschaftsbranche weisen die beiden Gruppen nur minimale Unterschiede auf. Bei den Geschlechtsgruppen sind zwar Unterschiede zu erkennen, sie fallen jedoch sehr moderat aus. Es ist deswegen allenfalls von minimalen Verzerrungseffekten auszugehen. Beim Vergleich der Altersgruppen sind hingegen deutliche Unterschiede auszumachen. Die Verweigerungsquote der über 45-Jährigen liegt um einiges über der zu erwartenden Verweigerungsquote, falls kein Zusammenhang besteht. Ein umgekehrtes Bild ergibt sich für die Gruppe der unter 30-Jährigen. Hier liegt die Verweigerungsquote ein Zehntel unter der erwarteten Rate. Offenbar waren jüngere Zielpersonen eher bereit, an den Interviews teilzunehmen. Die mittlere Altersgruppe der 30 bis 40-Jährigen befindet sich wieder im erwarteten Bereich.

Der anzunehmende Zusammenhang zwischen dem Alter und der Verweigerungswahrscheinlichkeit lassen Verzerrungen der Stichprobe vermuten. Um den Schichtungsplan zu erfüllen, mussten von den Zielpersonen der Altersgruppe der 45-Jährigen und älteren Mitglieder beispielsweise doppelt so viele Zielpersonen kontaktiert werden als von der jungen Gruppe. Dieser Selektionseffekt könnte insbesondere für die ältere Altersgruppe mit einem verzerrten Abbild von der Grundgesamtheit einhergehen.

Differenziertere Hinweise auf den Verzerrungseffekt gehen aus einem Vergleich der Verweigerungsmotive mit den Altersgruppen hervor (Tabelle 3-8). Insgesamt weisen vier Zellen signifikanten Abweichungen von den erwarteten Häufigkeiten auf (vgl. Korrigierte Residuen). Erwartungsgemäß sind jüngere Zielpersonen in der Feldzeit seltener erreichbar als es bei älteren Zielpersonen der Fall ist. Dieser Zusammenhang könnte auf unterschiedliche berufliche Belastungen und familiäre Verpflichtungen zurückgehen. Er sagt jedoch wenig über den interessierenden Sachverhalt aus. Von größerem Interesse sind Verweigerungsgründe, mit denen auf die persönlichen Einstellungen der Zielpersonen geschlossen werden kann. In diesem Zusammenhang lassen sich keine Unterschiede zwischen den jüngeren und den älteren Zielpersonen bei den Häufigkeiten der Antwortkategorie "Zielperson hat kein Interesse an der Befragung" nachweisen. Der Befund ist vor allem deswegen interessant, weil die Hälfte der Verweigerungen auf dieses Motiv zurückzuführen ist. Dagegen existieren statistisch abgesicherte Unterschiede bei der Angabe "Zielperson verweigert aus anderen Gründen". Jeder vierte ältere Verweigerer gab diesen Grund an, während lediglich jeder siebte der jüngeren Verweigerer dieselbe Angabe machte. Was mit "anderen Gründen" gemeint ist, geht aus den Daten nicht hervor. Da mangelndes Interesse nicht unterschiedlich stark ausgeprägt ist, sind von ihnen aber keine verzerrende Effekte zu erwarten. Insbesondere wegen der relativ homogenen Verteilung des Grundes "kein Interesse" kann die Verzerrung der Stichprobe infolge unterschiedlich ausgeprägter Interviewbereitschaften der jüngeren und älteren Zielpersonen als gering eingeschätzt werden.

Tabelle 3-8: Verweigerungsgründe nach Altersgruppen

Verweigerungsgrün	de	A	Altersgrupper	1	Gesamt
verweigerungsgrun	ide	bis 30	30 bis 44	45 +	Gesami
ZP ² ist in Feldzeit	Anzahl	64	60	74	198
nicht erreichbar	% von Alter	33,9%	21,4%	18,2%	22,6%
	Korrigierte Residuen ¹	4,2	-,6	-2,9	
ZP ² hat grundsätz-	Anzahl	12	27	26	65
lich keine Zeit	% von Alter	6,3%	9,6%	6,4%	7,4%
	Korrigierte Residuen ¹	-,6	1,7	-1,1	
ZP ² hat kein	Anzahl	84	138	200	422
Interesse	% von Alter	44,4%	49,1%	49,3%	48,2%
	Korrigierte Residuen ¹	-1,2	,4	,6	
ZP ² verweigert aus	Anzahl	27	48	94	169
anderen Gründen	% von Alter	14,3%	17,1%	23,2%	19,3%
	Korrigierte Residuen ¹	-2,0	-1,1	2,7	
Abbruch des	Anzahl	2	8	12	22
Interviews	% von Alter	1,1%	2,8%	3,0%	2,5%
	Korrigierte Residuen ¹	-1,4	,4	,8	
Gesamt	Anzahl	189	281	406	876
	% von Alter	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

 $\chi^2 = 25,94$; df = 8; p = 0,001 (sign.)

² Zielperson

Insgesamt ergibt sich ein positives Bild der Stichprobengüte. Lediglich der überschätzte Anteil der Funktionsträger deutet auf ernsthafte Verzerrungseffekte hin. Dagegen lässt die hohe Realisierungsquote und der hohe Anteil an Verweigerern mit Motiven jenseits persönlicher Interessen auf eine hoher Stichprobengüte schließen.

Die korrigierten Residuen werden anhand der Normalverteilung überprüft. Die Signifikanz schwelle liegt bei ±1,96, was einer Irrtumswahrscheinlichkeit von p = 0,05 entspricht. Positive signifikante Werte deuten auf typische Merkmalskonstellationen hin, während negative Werte atypische Konstellationen ausweisen.

signifikante Zellen sind hervorgehoben.

3.6.4 Gewichtung

Die disproportionale Schichtung ist eine kontrollierte Verzerrung der Stichprobe. Deshalb ist es auch nicht zulässig, von den Ergebnissen der Stichprobe auf die Grundgesamtheit zu schließen. Dieses Problem wurde durch die Berücksichtigung von Gewichtungsfaktoren gelöst. Die Berechnung der Gewichte erfolgte so, dass sich ihre Effekte gegenseitig ausgleichen (differenzierte Angaben über die Berechnung finden sich im Anhang B). SPSS ermittelt bei aktivierter Gewichtung also ebenso viele Gesamtfälle, wie bei deaktivierter Gewichtung. Die Häufigkeiten der einzelnen Antwortkategorien variieren jedoch infolge der korrigierten Stichprobenverzerrung. Bei aktivierter Gewichtung lassen sich die Ergebnisse der statistischen Analysen auf die Grundgesamtheit beziehen.

Grundsätzlich erfolgen die statistischen Analysen mit aktivierter Gewichtung. Gruppenvergleiche mit den Gruppierungsmerkmalen Geschlecht oder Alter sind jedoch problematisch. Eine Aktivierung hätte den Nachteil, dass SPSS entsprechende Vergleiche auf der Basis sehr ungleicher Fallzahlen durchführen würde. Da die Differenzen der Fallzahlen durch die Gewichtung noch verstärkt werden, macht es Sinn, diese abzuschalten. Eine einfache Abschaltung hätte jedoch Verzerrungen wegen des dann ungewichteten zweiten Schichtungsmerkmals zur Folge. Um diese auszuschließen, wird in solchen Fällen auf Gewichtungsvariablen zurückgegriffen, die ausschließlich die Verzerrung des nicht verglichenen Schichtungsmerkmals ausgleicht und die Schichtung des relevanten Merkmals unberücksichtigt lässt. Dieses Vorgehen berücksichtigt den Wunsch nach hohen Fallzahlen aller Schichtungsgruppen des interessierenden Merkmals und einen Ausgleich der Verzerrungen des verbleibenden Schichtungsmerkmals. Insgesamt sind also drei Gewichtungsvariablen erforderlich (Tabellen B-1, B-2 und B-3 im Anhang B). Um Transparenz zu gewährleisten, werden alle Berechnungen ausgewiesen, die mit einer der beiden alternativen Gewichtungsvariablen erfolgen. Alle übrigen Berechnungen werden mit der umfassenden Gewichtungsvariablen durchgeführt.

3.7 Skalenkonstruktion

Im deutschsprachigen Raum wurde eine quantitative Erfassung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität bislang nicht durchgeführt. Eine Neuentwicklung der erforderlichen Skalen ist deshalb notwendig. Dies gilt gleichermaßen für die Mitgliedschaftsloyalität als Hauptgegenstand der

Untersuchung, für die subjektiv wahrgenommene gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb und für das gewerkschaftliche Engagement der Mitglieder.

3.7.1 Methodisches Vorgehen

In der einschlägigen Literatur werden zahlreiche Methoden für die Konstruktion sozialwissenschaftlicher Skalen besprochen (vgl.: Borg/Staufenbiel 1997; Schnell et al. 1999: 173). Die auf Rensis Likert (1932) zurückgehende "Methode der summierten Ratings" (auch Likert-Skalierung genannt) ist in der empirischen Sozialforschung jedoch am verbreitetsten, weil sie trotz ihres relativ einfachen Designs eine gute Lösung für die Forschungsarbeit darstellt (Diekmann 2006: 209). In der vorliegenden Untersuchung kommen aus diesem Grunde Summenindizes zu Anwendung, die sich an der Likert-Skala orientieren.

Summenindizes basieren auf der Annahme, dass es sich bei den zu messenden Objekten um latente (unbeobachtbare) Sachverhalte handelt, die auf direktem Wege nicht gemessen werden können. Stattdessen wird mit manifesten (beobachtbaren) Indikatoren auf die Ausprägung des interessierenden latenten Merkmals geschlossen. Die Messung erfolgt durch die ablehnende bzw. zustimmende Einstufung vorgegebener Aussagen (Items) seitens der Befragten. Das Verfahren setzt voraus, dass den eingesetzten Items nur eine Antwortdimension zugrunde liegt. Darüber hinaus erfordert es Itemanalysen, um sicherzustellen, dass die vorgegebenen Items für die Erhebung eingesetzt werden können.

Die Konstruktion von Summenindizes beginnt mit der Sammlung von Items, von denen angenommen wird, dass sie den zu messenden Sachverhalt abbilden. Falls nicht auf bereits bestehende Items zurückgegriffen werden kann, wird ihre Formulierung üblicherweise in Experteninterviews, in Gruppengesprächen oder mittels theoretischer Überlegungen vorgenommen. Als Items werden Aussagen formuliert, die von den Probanden anhand vorgegebener Antwortmöglichkeiten einzustufen sind. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden 5-stufige Vorgaben von "trifft völlig zu" bis "trifft überhaupt nicht zu" vorgegeben, wobei lediglich die Anfangs- bzw. Endpole benannt waren. Den jeweiligen Kategorien wurden Werte von 1 bis 5 zugeordnet. Anschließend erfolgen Itemanalysen mit Daten von Eichstichproben. Dafür werden die Charakteristika der vorliegenden Items zunächst mittels Histogrammen beurteilt, um Items mit extrem schiefen Verteilungen von der Skalenkonstruktion auszuschließen. Dies ist geboten, da entsprechende Items über eine zu geringe Diskriminierungsfähigkeit verfügen (Borg et al. 1997: 42). Die vorselektierten Items werden später Faktorenanaly-

sen⁴⁸ zugeführt, um die geforderte Eindimensionalität der zu Skalen zusammenzuführenden Items sicherzustellen (Bortz et al. 2003: 220). Die extrahierten Faktoren bilden unterschiedliche Dimensionen, aus denen Subskalen konstruiert werden können. Im letzten Schritt werden Reliabilitätsanalysen mit den gebildeten (Sub-)Skalen durchgeführt, um ihre Zuverlässigkeit zu beurteilen und gegebenenfalls zu optimieren.

Die ermittelten Ratingwerte der ausgewählten Items werden üblicherweise addiert und bilden als Summenindizes die Skalen.⁴⁹ In der vorliegenden Studie werden die gebildeten Indizes außerdem standardisiert, indem die Skalenwerte durch die Anzahl der einfließenden Items dividiert werden. Diese Transformation der Summenindizes in "mittlere Summenindizes" hat den Vorteil, dass die Werte von Indizes mit unterschiedlichen Anzahlen an Items vergleichbar werden und ihre Minimum- und Maximumwerte auf 1 bzw. 5 festgelegt werden.

Folgende Formel stellt die Indexbildung noch einmal dar:

$$mittlerer Summenindex = \frac{(V1 + V2 + V3 + ... + Vk)}{k}$$
 [3.1]

3.7.2 Mitgliedschaftsloyalität

Die konstruierte Skala zur Messung der Mitgliedschaftsloyalität wurde bereits in Kapitel 2.4.1 inhaltlich erläutert. Kapitel 3.4 befasst sich darüber hinaus mit der Fragebogenerstellung und der Beschreibung des Pretestverfahrens. Aus dem Grund können sich die folgenden Ausführungen auf methodische Aspekte ihrer Konstruktion und die Einschätzung ihrer Qualität beschränken.

-

⁴⁸ Die Durchführung der Faktorenanalyse orientiert sich an den Empfehlungen von Backhaus et al. (2003: 259).

⁴⁹ Es existiert jedoch auch die weniger verbreitete Methode des gewichteten Ratings. Dabei wird jedes Item nach statistischen Einschätzungen ihrer Bedeutsamkeit (Faktorladungen) für den zu messenden Sachverhalt gewichtet. Im vorliegenden Fall findet die ungewichtete Variante Anwendung, da eine Gewichtung nur sehr geringe Abweichungen der Skalenwerte zur Folge hat und sich empirisch kaum auswirkt.

Tabelle 3-9: Vorselektierte Items zur Messung der Mitgliedschaftsloyalität

Items	
fr1.1	Viele Arbeitskollegen, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich aus der Gewerkschaft austreten würde.
fr1.2	Gewerkschaftsmitglieder haben allen Grund, stolz auf ihre Gewerkschaft zu sein.
fr1.3	Ich denke oft darüber nach, welche konkreten Vorteile mir die Gewerkschaftsmitgliedschaft eigentlich bringt.
fr1.4	In meinem Betrieb achten die Mitarbeiter darauf, ob man Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht.
fr1.5	Gewerkschafter können sich aufeinander verlassen.
fr1.6	Für mich ist die Gewerkschaft eine reine Zweckgemeinschaft.
fr1.7	Ich weiß genau, wer in meinem Arbeitsbereich Mitglied der Gewerkschaft ist.
fr1.8	Gewerkschafter sind Gleichgesinnte.
fr1.9	Wenn Gewerkschaften keine Lohnerhöhungen für ihre Mitglieder durchsetzen, gibt es für mich keinen Grund, Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben.
fr1.10	Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen meiner Gewerkschaft passen.
fr1.11	Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Gewerkschaft.
fr1.12	Bei schlechten Tarifverträgen sollten die Mitglieder aus der Gewerkschaft austreten.
fr1.13	Meine Arbeitskollegen erwarten von mir, dass ich Mitglied in der Gewerkschaft bleibe.
	hen Items wurden 5-stufige Antwortvorgaben von "trifft völlig zu" bis berhaupt nicht zu" vorgegeben.

In den vorausgegangen Pretests wurden die in Tabelle 3-9 aufgelisteten 13 Items vorselektiert. Im Folgenden werden die Ergebnisse der abschließenden Itemanalyse mit den Daten der Haupterhebung dargestellt.

Tabelle 3-10: Rotierte Komponentenmatrix für Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität

		Fa	ktorladung	jen
		Faktor 1 (WRL)	Faktor 2 (SK)	Faktor 3 (ZRL)
fr1.11	Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Gewerkschaft.	,760	,228	-,140
fr1.2	Gewerkschaftsmitglieder haben allen Grund, stolz auf ihre Gewerkschaft zu sein.	,751	,205	-,082
fr1.5	Gewerkschafter können sich aufeinander verlassen.	,748	,138	,038
fr1.10	Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen meiner Gewerkschaft passen.	,741	,136	-,084
fr1.8	Gewerkschafter sind Gleichgesinnte.	,688	,086	,047
fr1.13	Meine Arbeitskollegen erwarten von mir, dass ich Mitglied in der Gewerkschaft bleibe.	,206	,788	,075
fr1.1	Viele Arbeitskollegen, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich aus der Gewerkschaft austreten würde.	,238	,745	-,006
fr1.4	In meinem Betrieb achten die Mitarbeiter darauf, ob man Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht.	,045	,737	,023
fr1.7	Ich weiß genau, wer in meinem Arbeitsbereich Mitglied der Gewerkschaft ist.	,140	,480	,036
fr1.9	Wenn Gewerkschaften keine Lohnerhöhungen für ihre Mitglieder durchsetzen, gibt es für mich keinen Grund, Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben.	,045	-,042	,812
fr1.12	Bei schlechten Tarifverträgen sollten die Mitglieder aus der Gewerkschaft austreten.	-,151	-,041	,741
fr1.6	Für mich ist die Gewerkschaft eine reine Zweckgemeinschaft.	-,079	,081	,456
fr1.3	Ich denke oft darüber nach, welche konkreten Vorteile mir die Gewerkschaftsmitgliedschaft eigentlich bringt.	,263	,185	,305

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

Sortierung der Items nach den Faktoren und der Höhe der Faktorladungen.

Erklärte Gesamtvarianz: 51%

Von der Faktorenanalyse wurden drei Faktoren nach dem Eigenwertkriterium (Kaiser/Dickman 1959) extrahiert.⁵⁰ Somit ist davon auszugehen, dass hinter den 13 Items drei latente Faktoren liegen, die von den Items abgebildet werden und insgesamt 51% der Gesamtvarianz der einbezogenen Items erklären. Dabei ent-

⁵⁰ Die Eignung der Items für die Berechnung der Faktorenanalyse wurde mit dem Barlett-Test auf Sphärizität und dem Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin (MSA) überprüft (Dziuban/Shirkey 1974; Backhaus et al. 2003: 272).

fällt 23% (Eigenwert von 2,9) auf den ersten Faktor, 16% (2,1) auf den zweiten Faktor und 12% (1,6) auf den dritten Faktor.

Die Faktorladungen der jeweiligen Items auf die extrahierten Faktoren gehen aus der rotierten Komponentenmatrix (Tabelle 3-10) hervor.⁵¹ Von den grau hinterlegten Zellen werden Korrelationen der Items mit den extrahierten Faktoren ausgewiesen. Die ersten fünf Items korrelieren demnach stark mit dem ersten Faktor, wohingegen sie mit den übrigen Faktoren praktisch nicht korrelieren. Aus den Befunden kann abgeleitet werden, dass sie gemeinsam eine Dimension der Mitgliedschaftsloyalität abbilden. Der zweite Faktor besteht aus den Items fr1.13, fr1.1, fr1.4 und fr1.7. Abgesehen von Item fr1.7 korrelieren sie allesamt stark mit dem zweiten Faktor. Dabei laden alle vier Items lediglich auf einem Faktor und bilden somit eine weitere Loyalitätsdimension ab. Für die Items fr1.9, fr1.12 und fr1.6 ergibt sich ein ähnliches Bild. Außer Item fr1.6 (welches moderat auf dem Faktor lädt) korrelieren sie stark mit dem dritten Faktor, ohne mit den übrigen Faktoren zu korrelieren. Insofern ist davon auszugehen, dass sie die dritte extrahierte Loyalitätsdimension abbilden. Als einziges Item kann fr1.3 keinem der drei Faktoren zugeordnet werden und wird von der Skalenkonstruktion deshalb ausgeschlossen.

Die 3-faktorielle Lösung legt die Annahme nahe, dass es sich bei gewerkschaftlicher Mitgliedschaftsloyalität um ein 3-dimensionales Konstrukt handelt, für die drei Subskalen gebildet werden müssen. Wie in Kapitel 2.4.3 bereits erörtert, drückt die Bezeichnung "wertrationale Mitgliedschaftsloyalität" (WRL) die inhaltliche Bedeutung des ersten Faktors am Besten aus. Der zweite Faktor wird "soziale Kontrolle" (SK) genannt, und der dritte Faktor erhält die Bezeichnung "zweckrationale Loyalität" (ZRL).

Ergänzend zu den Faktoranalysen werden die "internen Konsistenzen" (Bortz et al. 2003: 198) der drei ermittelten Subskalen mit Hilfe von Reliabilitätsanalysen eingeschätzt.⁵² Für die Subskala der WRL ergibt sich ein Cronbachs Alpha (Cronbach 1951) von 0,82. Dieser Wert lässt auf eine akzeptable Skalengüte

_

⁵¹ Das Ergebnis der Faktorenanalyse wurde mit einer hierarchische Clusteranalyse (nach Variablen) überprüft (Cluster-Methode nach Ward, quadrierter Euklidischer Abstand). Die ermittelte Faktorenlösung bestätigte sich (vgl. Abbildung B-1; Anhang B).

⁵² Die vorgeschaltete Faktorenanalyse macht den Einsatz von Reliabilitätsanalysen weitgehend überflüssig, da sie die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen bereits vorkonstruiert. Da sich dieses Vorgehen in der empirischen Sozialforschung jedoch eingebürgert hat, soll es an dieser Stelle durchgeführt werden.

schließen. Das Alpha der Subskala "soziale Kontrolle" (SK) beträgt 0,68 und liegt damit deutlich unter jenem der WRL.⁵³ Weil das Alpha durch die Eliminierung von Item fr1.7 jedoch auf 0,72 gesteigert werden kann, bleibt fr1.7 von der Bildung des Summenindizes unberücksichtigt. Die "zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität" (ZRL) weist die schlechteste interne Konsistenz aller drei Subskalen auf. Das berechnete Cronbachs Alpha beträgt lediglich 0,48. Durch die Entfernung von Item fr1.6 ergibt sich jedoch ein Alpha von 0,57. Trotz der Verbesserung ist ihre Güte jedoch zurückhaltend zu bewerten. Zwar besteht sie lediglich aus zwei Items, weshalb ähnliche Werte wie die zuvor besprochenen Subskalen nicht zu erwarten sind, dessen ungeachtet ist der niedrige Alpha-Wert als Hinweis auf eine unbefriedigende Skala zu deuten.

Aufgrund der durchgeführten Analysen wurden folgende Indizes gebildet:

Wertrationale Loyalität =
$$\frac{(fr1.2 + fr1.5 + fr1.8 + fr1.10 + fr1.11)}{5}$$
 [3.2]

$$Soziale Kontrolle = \frac{(fr1.1 + fr1.4 + fr1.13)}{3}$$
 [3.3]

$$Zweckrationale Loyalität = \frac{(fr1.9 + fr1.12)}{2}$$
 [3.4]

Die Verteilungen der drei Loyalitätsdimensionen werden von Abbildung 3-1 grafisch dargestellt. Danach erhält die wertrationale Loyalität die höchste Zustimmung, während die zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität eindeutig schlechter beurteilt wird. Das Zustimmungsniveau der sozialen Kontrolle liegt zwischen den beiden zuerst genannten Dimensionen. Die Boxplot-Diagramme weisen ferner auf die unterschiedlichen Streuungen der Mittelwerte der drei Loyalitätsdimensionen in der Stichprobe hin. Während die wertrationale Loyalität die geringste und die zweckrationale Loyalität die größte Streuung aufweist, liegt sie für die soziale Kontrolle zwischen den beiden zuerst genannten Dimensionen.

⁵³ Bei der Interpretation des Alpha-Koeffizient ist zu beachten, dass er nicht nur die Interkorrelation der Items widerspiegelt, sondern auch von der Anzahl der Items abhängig ist. Der geringere Alpha-Wert könnte deswegen auch auf die kleine Anzahl der Items zurückzuführen sein.

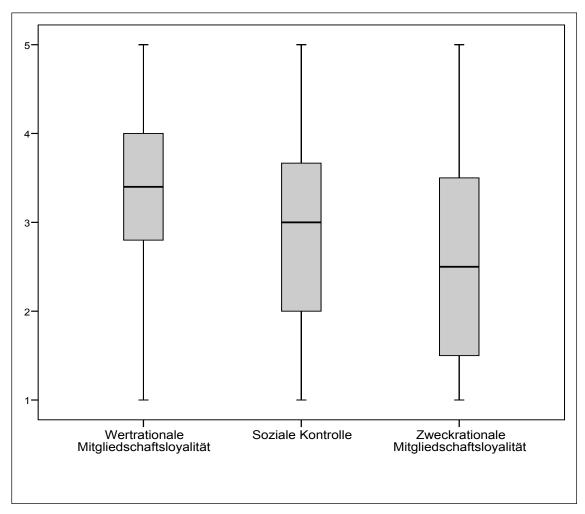


Abbildung 3-1 Ausprägungen der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität

3.7.3 Gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb

Die Skala für die "gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb" soll den zugrunde liegenden Sachverhalt nicht nur quantitativ erfassen, sondern auch seine soziale Dimension berücksichtigen. Dieser Anspruch ergibt sich aus den theoretischen Überlegungen über die Mitgliedschaftsloyalität als generative Ressource. So wird in Kapitel 2.4.7 argumentiert, dass Gewerkschaften insbesondere durch ihre betrieblichen Akteure Einfluss auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitglieder haben.

Tabelle 3-11: Items zur Messung der gewerkschaftlichen Vertretung

Skalier	Skalierung				
fr5.5	Ich fühle mich von meinem Betriebsrat immer gut vertreten.				
fr5.6	Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb haben immer ein offenes Ohr für die Probleme der einzelnen Mitarbeiter.				
fr5.7	lch würde meinem Betriebsrat auch dann vertrauen, wenn es um sehr persönliche Angelegenheiten geht.				
fr5.8	Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb kommen oft in die Arbeitsbereiche, um direkt mit den Mitarbeitern zu reden.				
fr5.9	Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich sind immer bemüht, gewerkschaftliche Themen ins Gespräch zu bringen.				
fr5.10	Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich informieren regelmäßig über gewerkschaftliche Angelegenheiten.				
fr5.11	Ich habe regelmäßigen Kontakt mit meinem Vertrauensmann(-frau).				
	chen Items wurden 5-stufige Antwortvorgaben von "trifft völlig zu" bis berhaupt nicht zu" vorgegeben.				

Für die Erhebung der gewerkschaftlichen Vertretung im Betrieb wurden sieben Items vorselektiert, von denen angenommen wird, dass sie quantitative und qualitative Merkmale der gewerkschaftlichen Vertretung abbilden (Tabelle 3-11). Einige Items beziehen sich auf die Vertretung durch die Betriebsräte, während andere auf die Vertretungsleistungen der Vertrauensleute abzielen. Weil sich die Items auf zwei unterschiedliche Akteursgruppen beziehen und qualitative sowie quantitative Merkmale erfassen, war zu erwarten, dass es sich um ein mehrdimensionales Konstrukt handelt.

Tabelle 3-12: Rotierte Komponentenmatrix für Gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb

		Faktorla	idungen
		Faktor 1 (Vertretung durch den Betriebsrat)	Faktor 2 (Vertretung durch Ver- trauensleute)
fr5.5	Ich fühle mich von meinem Betriebsrat immer gut vertreten.	,843	,181
fr5.6	Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb haben immer ein offenes Ohr für die Probleme der einzelnen Mitarbeiter.	,837	,167
fr5.7	Ich würde meinem Betriebsrat auch dann vertrauen, wenn es um sehr persönliche Angelegenheiten geht.	,788	,164
fr5.8	Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb kommen oft in die Arbeitsbereiche, um direkt mit den Mitarbeitern zu reden.	,753	,176
fr5.10	Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich informieren regelmäßig über gewerkschaftliche Angelegenheiten.	,198	,857
fr5.11	lch habe regelmäßigen Kontakt mit meinem Vertrauensmann(-frau).	,070	,834
fr5.9	Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich sind immer bemüht, gewerkschaftliche Themen ins Gespräch zu bringen.	,309	,780
Extrakt	Gespräch zu bringen. ionsmethode: Hauptkomponentenanalyse		

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

Sortierung der Items nach den Faktoren und der Höhe der Faktorladungen.

Erklärte Gesamtvarianz: 70%

Von der Faktorenanalyse wurden zwei Faktoren extrahiert, die zusammen 70% der Gesamtvarianz aufklären (vgl. Tabelle 3-12).⁵⁴ Dabei entfallen 39% (Eigenwert von 2,7) der Gesamtvarianz auf den ersten Faktor und 31% (2,2) auf den zweiten Faktor. 55 Die ersten vier der angeführten Items weisen hohe Korrelationen mit dem ersten Faktor auf, während die restlichen 3 Items vergleichbar hoch auf dem zweiten Faktor laden. Die jeweiligen Items laden dabei lediglich auf einem der beiden Faktoren. Insofern deutet die Faktorenstruktur auf ein zweidimensionales Konstrukt hin, welches von zwei Subskalen abgebildet werden kann.

⁵⁴ Auch hier wurde die Eignung der Items für eine Faktorenanalyse mit dem Barlett-Test auf Sphärizität und dem Maß der Stichprobeneignung (MSA) überprüft.

⁵⁵ Zur Überprüfung der Faktorenanalyse wurde eine hierarchische Clusteranalyse (nach Variablen) durchgeführt. Die beschriebene Faktorenlösung wird von den Ergebnissen bestätigt (Abbildung B-2; Anhang B).

Wie bereits angenommen, formieren sich die Dimensionen nach den beiden Vertretergruppen. Während sich die ersten vier Items der Tabelle auf die Vertretung der Betriebsräte beziehen, erfassen die übrigen Items die Vertretung der Vertrauensleute. Eine Differenzierung der Dimensionen nach qualitativen und quantitativen Merkmalen kann hingegen nicht bestätigt werden.

Die Zuverlässigkeit (interne Konsistenz) der beiden Subskalen ist positiv zu bewerten. Während die Skala für die Bewertung der Vertretungsarbeit des Betriebsrates ein Cronbachs Alpha von 0,83 aufweist, fällt der Alpha-Wert der Subskala zur Messung der Vertretungsarbeit durch die Vertrauensleute mit 0,8 ebenfalls recht hoch aus. Die Items der jeweiligen Faktoren können folglich zu Subskalen zusammengeführt werden.

Folgende Indizes wurden gebildet:

$$Vertretung der Betriebsräte = \frac{(fr5.5 + fr5.6 + fr5.7 + fr5.8)}{4}$$

$$Vertretung\ der\ Vertrauensleute = \frac{\left(fr5.9 + fr5.10 + fr5.11\right)}{3}$$

3.7.4 Gewerkschaftliches Engagement

Im folgenden Kapitel werden Items für die Einschätzung des gewerkschaftlichen Engagements besprochen. Dabei ist es wichtig zu definieren, was unter gewerkschaftlichem Engagement verstanden werden soll. Zweifellos fällt die Ausübung eines gewerkschaftlichen Ehrenamtes darunter. Wie sieht es aber mit informellen Aktivitäten aus, die sich nicht an offiziellen Ämtern festmachen? Weil diese Formen des Engagements für den weitaus größten Teil der Mitgliedschaft infrage kommen, sollten sie berücksichtigt werden. Blieben sie von der Studie unbeachtet, wäre eine Einschätzung des Engagements des überwiegenden Teils der Mitglieder nicht möglich.

Tabelle 3-13: Operationalisierung des gewerkschaftlichen Engagements⁵⁶

Items		Skalierung
fr3.2	Ich spreche mit meinen Freunden über gewerkschaftliche Themen.	3-stufig; "gar nicht", "gelegent- lich", "regelmäßig"
fr3.3	Ich bekenne mich in politischen Gesprächen offen zur Gewerkschaft.	3-stufig; "gar nicht", "gelegent- lich", "regelmäßig"
fr3.4	Im Betrieb spreche ich mit Betriebsratsmitgliedern über gewerkschaftliche Angelegenheiten.	3-stufig; "gar nicht", "gelegent- lich", "regelmäßig"
fr3.5	Im Betrieb spreche ich mit Arbeitskolleg(innen) über gewerkschaftliche Angelegenheiten.	3-stufig: "gar nicht", "gelegent- lich", "regelmäßig"
fr3.1	Ich lese die Mitgliederzeitung der IG Metall.	3-stufig; "gar nicht", "gelegent- lich", "regelmäßig"
fr3.6	Wenn Sie gefragt würden, wäre es für Sie prinzipiell vorstellbar, sich für die IG Metall zu engagieren, wenn Sie sich dafür nicht längerfristig oder ehrenamtlich binden müssten?	Ja/Nein
fr3.7	Gewerkschaften sind auf Mitglieder angewiesen, die Ehrenämter übernehmen. Wenn Sie gefragt würden, könnten Sie sich prinzipiell vorstellen, für Ihre Gewerkschaft ehrenamtlich tätig zu werden?	Ja/Nein
fr3.8	Teilnahme an Veranstaltungen der IG Metall in den letzten 12 Monaten. (Das Item setzt sich sechs Veranstaltungen zusammen (fr3.8a bis fr3.8f). Wurde an mindestens einer teilgenommen, erhält das Item einen positiven Wert.)	Ja/Nein
fr3.9	Haben Sie irgendwann in den letzten 12 Monaten einmal ernsthaft darüber nachgedacht, aus der IG Metall auszutreten?	Ja/Nein
fr3.11	Kollegen, die nicht in der Gewerkschaft sind, zeige ich deutlich mein Missfallen über deren unsolidarisches Verhalten.	5-stufig; "trifft völlig zu" bis "trifft überhaupt nicht zu"

Für die Operationalisierung des gewerkschaftlichen Engagements der Mitglieder wurden Items mit unterschiedlichen Skalierungen herangezogen (vgl. Tabelle 3-13 und Fragebogen in Anhang A). Inhaltlich lassen sich vor allem fr3.2 bis fr3.5 von den übrigen Items unterscheiden, da sie sich auf das kommunikative Engagement der Mitglieder beziehen. Dieses ist für die Gewerkschaften wichtig, weil sie über die Ausübung klassischer tariflicher Funktionen hinaus Einfluss auf vielfältige gesellschaftliche Bereiche nehmen wollen. Bestimmte Ziele sind für

_

⁵⁶ Das Item (fr3.10): "Wenn die IG METALL zu einem Streik aufruft, würden Sie dem Aufruf "auf jeden Fall", "wahrscheinlich", "eher nicht" oder "auf gar keinen Fall" folgen?" bleibt wegen ihrer ungünstigen Verteilung als Indikator für das gewerkschaftliche Engagement unberücksichtigt. Lediglich 10% der Antworten entfallen im ersten Fall auf die negativen Kategorien "eher nicht" und "auf gar keinen Fall". Seine Diskriminierungsfähigkeit ist entsprechend schwach ausgeprägt.

sie aber nur dann erreichbar, wenn ihre Positionen von der Bevölkerung unterstützt werden. Kommunikativ aktive Mitglieder fördern die Meinungsbildung in der Öffentlichkeit im Sinne ihrer Organisation und übernehmen insofern eine wichtige Funktion für das Image ihrer Gewerkschaft. Darüber hinaus ist Kommunikation von großer Bedeutung für die betriebliche Organisationsfähigkeit. Im Hinblick auf die social custom theory (vgl. Kap. 2.3.7) wird angenommen, dass kommunikativ aktive Mitglieder auf die Reputationsfunktionen der Mitglieder einwirken. Diese Funktion sollte sowohl innerhalb der Betriebe wie auch in der Öffentlichkeit von Bedeutung sein. Die Kommunikationsbereitschaft der Mitglieder wird aus diesen Gründen als weiche, weil weitgehend informell und unverbindlich erfolgende, Form des gewerkschaftlichen Engagements aufgefasst. Die vorgenommene Unterscheidung zwischen der öffentlichen und der betrieblichen Kommunikation legt die Vermutung nahe, dass es sich um ein mehrdimensionales Konstrukt handelt. Diese Unterscheidung spiegelt sich in den Items wider. Während fr3.2 und fr3.3 auf die private Kommunikation abzielt, heben die beiden übrigen Items auf die Kommunikationspraxis im Betrieb ab. Zur Überprüfung der Annahme wird eine Faktorenanalyse durchgeführt. Bestätigt sich die Hypothese, sollte es zu einer 2-Faktorenlösung mit entsprechender Itemzuordnung kommen. Vor der Berechnung der Faktorenanalyse werden die Items in dichotome Variablen umcodiert. Die Antwortkategorie "regelmäßig" bildet eine Kategorie, während "gar nicht" und "gelegentlich" zu einer weiteren Kategorie zusammengeführt werden.

Tabelle 3-14: Komponentenmatrix für kommunikatives Engagement

		Faktorladungen
fr3.2	Ich spreche mit meinen Freunden über gewerkschaftliche Themen.	,667
fr3.3	lch bekenne mich in politischen Gesprächen offen zur Gewerkschaft.	,505
fr3.4	Im Betrieb spreche ich mit Betriebsratsmitgliedern über gewerkschaftliche Angelegenheiten.	,723
fr3.5	Im Betrieb spreche ich mit Arbeitskolleg(innen) über gewerkschaftliche Angelegenheiten.	,786
	tionsmethode: Hauptkomponentenanalyse onsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung	

Sortierung der Items nach den Faktoren und der Höhe der Faktorladungen.

178

Erklärte Gesamtvarianz: 46%

Entgegen der Vermutung wurde (nach dem Eigenwertkriterium) lediglich ein Faktor extrahiert (Tabelle 3-14). Zwischen dem betrieblichen und dem privaten Kommunikationsverhalten muss demzufolge nicht unterschieden werden. Alle vier angeführten Items bilden folglich die Skala "kommunikatives Engagement", wobei jedes mit "regelmäßig" gelöste Item mit einem Punkt in die Skala einfließt. Die Spannweite der gebildeten Skala beträgt demnach 0 bis 4 Punkte.

Das Lesen der Mitgliederzeitung ist weniger eindeutig als gewerkschaftliches Engagement zu verstehen, da es keine unmittelbaren Funktionen für die Gewerkschaft erfüllt. Gleichwohl kann es als aktive Informationsbeschaffung verstanden werden, die ein gewisses Interesse an der Gewerkschaft voraussetzt. So verstanden stellt das Lesen der Mitgliederzeitschrift einen Indikator für das Interesse an der Organisation dar. Im Fortlauf der Untersuchung wird es deshalb als (schwaches) gewerkschaftliches Engagement verstanden. Ebenso wie die zuvor besprochenen Items ist es 3-stufig skaliert. Da nicht einmal jedes zehnte Mitglied angibt, die Mitgliederzeitschrift "gar nicht" zu lesen, erscheint es sinnvoll, die gleiche Kategorisierung wie bei den Items zum kommunikativen Engagement vorzunehmen. Die Unterscheidungslinie liegt demnach zwischen den Mitgliedern, die "regelmäßig" die Mitgliederzeitschrift der IGM lesen und denen, die sie "gelegentlich" oder "gar nicht" lesen.

Item fr3.6 fragt da schon konkreter nach der Bereitschaft zum temporären Engagement, welches über das kommunikative Engagement hinausgeht. Es ist in der Regel sichtbar und erfordert einen höheren persönlichen Einsatz. Deswegen ist anzunehmen, dass die Hemmschwelle für dieses Engagement höher liegt als für die beiden zuvor besprochenen Formen. Ergänzend dazu fragt Item fr3.7 die Begewerkschaftlichen Ehrenamt reitschaft zum ab. Das Niveau Bereitschaftsschwellen sollte der Hauptunterschied der beiden Fragen sein. Weil die Übernahme eines gewerkschaftlichen Ehrenamtes stärker verpflichtend ist als die Übernahme gelegentlicher Aufgaben und nicht jederzeit abgelegt werden kann, ist anzunehmen, dass die Bereitschaftsschwelle zur Übernahme eines Ehrenamtes höher angesiedelt ist.

Die Items fr3.8a bis fr3.8f fragen nach dem tatsächlichen Engagement der Mitglieder in der Vergangenheit. Die Befragten wurden aufgefordert anzugeben, ob sie in den vergangenen 12 Monaten an Ausschusssitzungen, Arbeitskreisen, Mitgliederversammlungen, Branchenversammlungen oder Seminaren der IGM teilgenommen hatten. War das der Fall, gelten die binär codierten Items als gelöst.

Die Frage nach der Austrittserwägung in den vergangenen 12 Monaten (fr3.9) misst weniger das Engagement der Mitglieder als deren Austrittsneigung. Sie liefert insofern einen Hinweis auf die Bindung der Mitglieder an die IG Metall. Falls das Item mit "Ja" gelöst wird, sollte die Austrittswahrscheinlichkeit entsprechend hoch und die Organisationsbindung niedrig sein – schließlich wird die Trittbrettfahreroption dann ernsthaft in Erwägung gezogen.

Die letzte Frage befasst sich mit der Sanktionsbereitschaft der Mitglieder (fr3.11). Diese Form des Engagements gehört ebenso wie das kommunikative Engagement und das Lesen der Mitgliedschaftszeitschrift zum informellen Engagement. Im gewerkschaftlichen Kooperationsmodell nimmt es dennoch eine wichtige Rolle ein. Den theoretischen Erörterungen über *strong reciprocity* (Kap. 2.3.6) und der *inkrementellen Sanktion* (Kap. 2.3.8) zufolge leistet es einen wesentlichen Beitrag zur Kooperationsbereitschaft der Arbeitnehmer.

4 Untersuchungsergebnisse

Die theoretischen Erörterungen über die Mitgliedschaftsloyalität führten zu zwei Hauptthesen. Zunächst wurde der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität und der sozialen Kontrolle eine positive Handlungsrelevanz zugesprochen. Die beiden Dimensionen sollten sich deshalb als förderlich für die Mitgliedschaftsneigung und das gewerkschaftliche Engagement erweisen; die zweckrationale Loyalität weist dagegen einen negativen Effekt auf. Die zweite Hauptthese bezieht sich auf die Reproduktion der wertrationalen Loyalität. Demnach sollten Gewerkschaften die Mitgliedschaftsbindung ihrer Mitglieder durch ihre betrieblichen Vertreter positiv beeinflussen können (vgl. Kap. 2.4.7).

Bevor die Thesen überprüft werden, soll eine empirische Bestandsaufnahme bislang unberücksichtigter, potenzieller Einflussfaktoren für die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität vorgenommen werden. Dazu wird Mitgliedschaft im ersten Kapitel empirisch beschrieben. Neben einer Reihe von sozialstrukturellen Merkmalen stehen betriebliche Merkmale und qualitative Eigenschaften der Arbeitsbeziehungen im Fokus der Darstellung. Das zweite Kapitel beschäftigt sich mit der gewerkschaftlichen Vertretung in den Betrieben. In diesem Zusammenhang wird neben dem Anteil der ehrenamtlich tätigen Mitglieder und ihre Erreichbarkeit die Qualität der betrieblichen Vertretung aus Mitgliederperspektive thematisiert, bevor im dritten Kapitel das gewerkschaftliche Engagement und die Mitgliedschaftsneigung besprochen werden. Das vierte Kapitel widmet sich schließlich im engeren Sinne dem Untersuchungsgegens-Einleitend werden die besprochenen Merkmale auf bivariate tand. Zusammenhänge mit den Loyalitätsdimensionen hin überprüft. Um die sozialstrukturelle Relevanz der Mitgliedschaftsloyalität zu bewerten. anschließend eine Typologisierung der Mitglieder nach ihren Loyalitätsstrukturen durchgeführt und mit kategorialen Merkmalen konfrontiert. Anschließend werden die beiden Hauptthesen überprüft. Dafür werden zunächst die Einflüsse der drei Loyalitätsdimensionen auf das gewerkschaftliche Engagement eingeschätzt, um abschließend die Determinanten der drei Loyalitätsdimensionen zu ermitteln.

4.1 Mitgliederstruktur der IG Metall

Im Folgenden wird von der Mitgliedschaft der IGM in den Wirtschaftsbereichen Straßenfahrzeugbau (inkl. Zuliefererindustrie) und Maschinenbau ein empirisches Bild gezeichnet. Neben der deskriptiven Beschreibung der Sachverhalte sollen mögliche inhaltliche Zusammenhänge der Merkmale mit der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität diskutiert werden.

4.1.1 Altersstruktur

Einige Autoren berichten von einem Wandel der Altersstruktur deutscher Gewerkschaften in den vergangenen Jahrzehnten (Müller-Jentsch et al. 2000; Ebbinghaus 2003). Ihnen zufolge vollzieht sich ein stetiger Alterungsprozess der Mitgliedschaft. Als Ursache für diese Entwicklung wird angeführt, dass sich junge Arbeitnehmer ungleich schwerer organisieren lassen als es bei älteren Alterskohorten der Fall war (Ebbinghaus 2003: 182). Als Folge dieses Prozesses setzt sich die Mitgliedschaft gegenwärtig vor allem aus Arbeitnehmern mittlerer und älterer Altersgruppen zusammen.

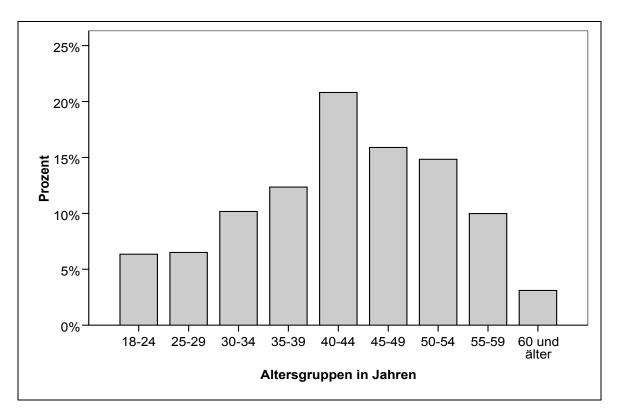


Abbildung 4-1: Altersverteilung der befragten Mitglieder

Die erhobenen Daten spiegeln diese allgemeinen Befunde für die untersuchten Wirtschaftsbereiche wider. Demnach stellt die Altersgruppe der 40 bis 44-Jährigen den größten Anteil an der IGM-Mitgliedschaft (Abbildung 4-1). Zudem wird die ungleiche Häufigkeitsverteilung zwischen den älteren und den jüngeren Jahrgängen deutlich. Während annähernd zwei Drittel der Mitglieder auf die Altersgruppen der 40 bis 59-Jährigen entfallen, ist lediglich ein Drittel von ihnen unter 40 Jahre alt.

Der stark einbrechende Anteil der älteren Mitglieder ab dem Alter von 60 Jahren sollte auf ihre allgemein schwache Präsenz in den untersuchten Wirtschaftsbereichen zurückzuführen sein. Bei der Interpretation der Abbildung ist außerdem zu beachten, dass Auszubildende von der Befragung unberücksichtigt blieben. Insofern wird insbesondere der Anteil der jüngsten Mitglieder von den Daten unterschätzt. Weil Auszubildende einen Anteil von 6% an der Mitgliedschaft im Maschinenbau bzw. 4% im Straßenfahrzeugbau stellen⁵⁷, sollte der verzerrende Effekt recht deutlich ausfallen. Dies deutet wiederum auf einen Bruch des Organisationsgrades von den jüngsten Mitgliedern zu den Mitgliedern der zweiten Altersgruppe hin. Wahrscheinlich ist dieses Phänomen auf die erhöhten Mitgliedsbeiträge zurückzuführen, die nach der Aufnahme eines regulären Erwerbsverhältnisses von der IG Metall erhoben werden. Für die Mitglieder stellt sich die Option des Trittbrettfahrens dann in verstärkter Form (vgl. Kap. 3.6.1).

_

⁵⁷ Die Angaben beziehen sich auf den Juni 2005 (Quelle IG Metall).

4.1.2 Geschlecht

Auf die Geschlechterverteilung der IGM-Mitgliedschaft wurde bereits an anderer Stelle eingegangen (Kap. 3.6.2). Der Vollständigkeit halber soll deshalb nur kurz in Erinnerung gerufen werden, dass sich die Geschlechterverteilung im Maschinenbau und im Fahrzeugbau nur marginal voneinander unterscheiden. Während im Maschinenbau jedes zehnte Mitglied weiblich ist, liegt ihr Anteil im Straßenfahrzeugbau mit 12% etwas höher. Die IG Metall wird also eindeutig von den Männern dominiert.

Interessant ist die Frage, ob sich Frauen und Männer in den Ausprägungen der Loyalitätsdimensionen voneinander unterscheiden. Für einen Unterschied spricht, dass Frauen möglicherweise anders als Männer sozialisiert werden. Während Männer, die in Arbeiterfamilien aufwachsen, schon recht schnell mit dem Bild des Arbeiters und den damit verbundenen Werthaltungen konfrontiert werden, trifft das für Frauen vermutlich nicht in vergleichbarem Maße zu. Frauen sollten dann weniger starke wertrationale Bindungen an die Gewerkschaften aufweisen als ihre männlichen Kollegen.

4.1.3 Familienstand

Die Betrachtung des Familienstandes (fr6.20) kann Hinweise auf Werthaltungen der Untersuchungsgruppe geben. Zu diesem Zweck wird die Ehe als ein Grundelement wertkonservativer Grundhaltungen interpretiert. Hohe Ehequoten sollten deswegen mit stark vertretenen wertkonservativen Einstellungen einhergehen.

Drei Viertel der Befragten sind verheiratet und leben mit ihren Ehepartnern zusammen. Weitere 23% sind ledig und 3% geschieden. Die Daten lassen für sich genommen nur sehr begrenzte Interpretationen zu, da ihnen ein Vergleichsmaßstab fehlt. Wenn sie jedoch mit anderen Gruppen verglichen werden, lassen sich Schlüsse über die Werthaltungen der IGM-Mitgliedschaft ziehen. Als Vergleichsgruppe dient die erwachsene Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik. Als Datengrundlage für den Vergleich wird der Datensatz der allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften des Jahres 2004 (ALLBUS 2004) herangezogen. Um Verzerrungen infolge unterschiedlicher Altersstrukturen und Geschlechterverteilungen zu minimieren, werden die Alterspannen beider Datensätze vereinheitlicht und der Vergleich auf die männliche Mitgliedschaft bzw. Bevölkerung beschränkt (Tabelle 4-1).

Tabelle 4-1: Vergleich des Familienstandes zwischen den männlichen Mitgliedern und der männlichen Gesamtbevölkerung^{1, 2}

	Männer		
	IG Metall (in %)	Gesamtbevölkerung (in %)	
verheiratet, mit Ehepartner zusammenlebend	73	61	
ledig	23	31	
geschieden	3	6	

Für den Vergleich werden die Datensätze des ALLBUS 2004 und der

Von besonderem Interesse sind die Kategorien: "verheiratet, mit Ehepartner zusammenlebend", "ledig" und "geschieden". In der ersten Kategorie weisen die männlichen Mitglieder erhebliche Unterschiede gegenüber der allgemeinen Bevölkerung auf. Während drei Viertel der männlichen Gewerkschaftsmitglieder verheiratet sind, trifft das für einen deutlich geringeren Anteil der Gesamtbevölkerung zu. Entsprechend niedriger fällt auch die Quote der ledigen IGM-Mitgliedschaft aus. Verglichen mit dem Bevölkerungsdurchschnitt orientiert sich die männliche Mitgliedschaft der IGM also stärker an wertkonservativen Einstellungen. Eine nach Altersgruppen differenzierte Betrachtung bestärkt diese Vermutung. So sind die Differenzen der betrachteten Merkmale in den mittleren Jahrgängen (35 bis 50 Jahre) besonders stark ausgeprägt; Ledige diesen Alters sind in der Gesamtbevölkerung etwa doppelt so häufig vertreten, während die Gewerkschaftsmitglieder häufiger verheiratetet sind. Von dem Vergleich der geschiedenen Personen wird die Vermutung einer überdurchschnittlichen wertkonservativen Orientierung der IGM-Mitgliedschaft ebenfalls gestützt. Dabei fällt die Differenz bei den Altersgruppen zwischen 40 und 55 Jahren besonders stark aus. Weil anzunehmen ist, dass sie auf unterschiedliche Scheidungsquoten beruht⁵⁸, kann auch sie als Hinweis auf eine vorherrschende wertkonservative Werthaltung in der Mitgliedschaft der IG Metall interpretiert werden.

IG Metall-Mitgliederbefragung herangezogen.

² Es werden nur Befragte berücksichtigt, die das Alter von 20 erreicht haben und nicht älter als 63 Jahre sind.

⁵⁸ Das erhobene Merkmal ist zwar nicht mit Scheidungsquoten identisch, denn es beschreibt lediglich den aktuellen Familienstand. Ein starker Zusammenhang zwischen den beiden Merkmalen ist jedoch anzunehmen.

4.1.4 Staatsangehörigkeit

Die Einschätzung des Anteils der ausländischen Mitglieder (fr6.22) an der Gesamtmitgliedschaft der IG Metall mithilfe der erhobenen Daten ist mit Unsicherheiten behaftet, weil sprachbedingte Barrieren zu Interviewverweigerungen führen könnten. Dennoch soll kurz auf die Staatsangehörigkeit und ihre möglichen Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität eingegangen werden.

Lediglich ein sehr kleiner Teil der Befragten (4%) gab eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft an. Von den betroffenen Mitgliedern besitzt über ein Drittel die türkische Staatsbürgerschaft, die damit den größten Anteil an der nichtdeutschen Mitgliedschaft stellt. Die italienischen Befragten stellen die zweite große Gruppe (28%) der ausländischen Mitglieder. Auf die übrigen zwölf angegebenen Staatsbürgerschaften entfallen lediglich sehr kleine Anteile.

Ein Zusammenhang zwischen der Staatsbürgerschaft und der Mitgliedschaftsloyalität könnte darin bestehen, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für viele Arbeitnehmer eine integrierende Funktion erfüllt – man gehört also erst dazu, wenn man auch organisiert ist. Für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund könnte die Mitgliedschaft deswegen eine besondere symbolische (und insofern emotionale) Bedeutung haben. Darüber hinaus kann die Mitgliedschaft als politische Solidarisierung mit den deutschen Arbeitnehmern und insofern als organisierte Integration betrachtet werden. Auswirkungen der Staatsangehörigkeit auf die WRL und die SK sind deswegen anzunehmen. Die Gruppe der ausländischen Mitglieder sollte demnach höhere Ausprägungen der beiden Loyalitätsdimensionen aufweisen als ihre deutschen Kollegen.

4.1.5 Berufliche Qualifikation

Die Angaben über den "höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss" (fr6.16) bestätigen das allgemein vorherrschende Bild über die Mitgliedschaft der Gewerkschaften in Deutschland (Müller-Jentsch 1997: 126) (Tabelle 4-2). Dementsprechend ist die Mitgliedschaft von Facharbeitern geprägt. Insgesamt zwei Drittel der Befragten gaben einen gewerblichen Ausbildungsabschluss als höchsten qualifizierenden Abschluss an. Zusammen mit den Mitgliedern, die eine kaufmännische Ausbildung besitzen, besteht die IGM-Mitgliedschaft zu nahezu drei Vierteln aus Arbeitnehmern mit beruflichen Ausbildungsabschlüssen. Ihnen stehen etwa ein Viertel der Mitgliedschaft mit höheren

Qualifikationen und äußerst wenige Mitglieder mit niedrigeren Qualifikationen gegenüber.

Tabelle 4-2: Höchste berufliche Qualifikation der Mitglieder

Höchste berufliche Qualifikation	Häufigkeiten der Mitglieder		
Procriste berumene Qualifikation	absolut	in %	
Universitäts- oder Hochschulabschluss	45	4	
Fachhochschul- oder Fachschulabschluss	67	6	
Abschluss der Meister- oder Technikerschule	164	13	
gewerblich-technische Berufsausbildung	785	64	
kaufmännische Berufsausbildung	82	7	
Teilfacharbeiter/in	6	1	
angelernt	42	3	
kein Abschluss	24	2	
Gesamt	1215	100	

Ein geschlechtsspezifischer Vergleich der Qualifikationsverteilung fördert deutliche Unterschiede zutage (Tabelle C-1; Anhang C). Während die Verteilung der akademisch Ausgebildeten keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Mitgliedern aufweist, ist der Abschluss einer Meisterbzw. Technikerschule eine klare Domäne der Männer. Ein uneinheitliches Bild ergibt sich bei der beruflichen Ausbildung. Während Frauen und Männer zu gleichen Anteilen berufliche Ausbildungen als höchste Qualifikationen angaben, bestehen erhebliche Differenzen zwischen gewerblichen und kaufmännischen Ausbildungsgängen; nur jedes zwanzigste Mitglied mit gewerblich-technischer Ausbildung ist weiblich. In der Grundgesamtheit sind Frauen dagegen etwa doppelt so häufig vertreten. Bei der kaufmännischen Ausbildung sind ebenfalls deutliche Ungleichgewichte auszumachen. Weit über die Hälfte der entsprechend ausgebildeten Mitglieder sind Frauen. Zieht man ins Kalkül, dass lediglich jedes zehnte Mitglied eine Frau ist, verschärft sich die Relevanz des Unterschiedes. Ähnlich sieht es bei den beiden gering qualifizierten Arbeitnehmergruppen aus. In beiden sind Frauen stark überrepräsentiert.

Das berufliche Qualifikationsniveau könnte für die Loyalitätsstrukturen von Bedeutung sein. Zwei theoretische Ansätze bieten sich für die Erklärung des Zusammenhanges an. Die Theorie der rationalen Wahl (RC-Theorie) setzt bei den individuellen Anreizbedingungen an (Crouch 1982). Ihr liegt die Annahme zugrunde, dass sich unterschiedliche Qualifikationen auf die Arbeitsmarktchan-

cen niederschlagen. Arbeitnehmer mit nachgefragten Qualifikationen haben demnach höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als solche, die weniger stark nachgefragte Qualifikationen anbieten. Die ungleichen Marktchancen stehen in der Regel in einem engen Zusammenhang mit dem formalen Niveau der Qualifikation. Es kann also angenommen werden, dass Arbeitnehmer mit höheren Qualifikationsniveaus auch über größere Arbeitsmarktchancen verfügen. Die besseren Chancen verschaffen ihnen wiederum eine größere Macht bei der individuellen Vertretung ihrer Interessen. Gewerkschaften setzen an diesem Punkt an, indem sie die fehlende individuelle Marktmacht der weniger gut ausgebildeten Arbeitnehmer durch die kollektive Vertretung ausgleichen. Der zu erwartende Nutzen der gewerkschaftlichen Vertretung variiert für die Arbeitnehmer wiederum mit ihrer individuellen Marktmacht. Für gut ausgebildete Arbeitnehmer fällt der Nutzen entsprechend geringer aus als für weniger qualifizierte Mitglieder. Schließlich erlaubt ihnen ihr Marktgewicht die individuelle Aushandlung guter Konditionen (die nicht selten über denen der tariflichen Bedingungen liegen). Geringer Qualifizierte profitieren dagegen von der kollektiven Vertretung, weil sie alleine kaum in der Lage wären, ähnlich gute Bedingungen in individuellen Verhandlungen zu erreichen. Der Anreiz, sich gewerkschaftlich zu lassen, vertreten variiert demzufolge mit Qualifikationsniveau der Akteure. Besser ausgebildete Arbeitnehmer sollten deshalb weniger stark zu kollektiven Orientierungen neigen als Arbeitnehmer mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Die mit dem Qualifikationsniveau verbun-Anreizstrukturen fördern wiederum die Ausbildung denen Einstellungsmustern. Es ist wahrscheinlich, dass die Präferenz für eine kollektive Vertretung allgemeine solidarische Orientierungsmuster fördert, deren Kern die Überzeugung ist, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen nur über kollektive Aktionen zu verbessern sind (Müller-Jentsch 1997: 122). Für gut ausgebildete Arbeitnehmer ist es dagegen wahrscheinlich, dass sie individualistische Orientierungsmuster entwickeln. Der beschriebene Zusammenhang ist für die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität von großer Bedeutung. So gründet die WRL in ihrem Kern in kollektiven Orientierungen. Es ist deswegen anzunehmen, dass Mitglieder mit höheren Qualifikationsniveaus über geringer ausgeprägte Niveaus wertrationaler Loyalität verfügen, als es bei weniger qualifizierten Mitgliedern der Fall ist. Aber auch die SK wird von den Orientierungsmustern beeinflusst. Schließlich sind es hauptsächlich die geringer Qualifizierten, die ein Interesse an der kollektiven Handlungsfähigkeit der Arbeitnehmer und insofern an deren Organisationsmacht haben.

Eine alternative Erklärung für den Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und der Mitgliedschaftsloyalität stützt sich auf die Sozialisation. Wie die RC-Theorie geht sie davon aus, dass es Arbeitnehmergruppen gibt, die der kollektiven Orientierung näher sind als andere Gruppen. Gleichwohl grenzt sie sich von der RC-Theorie ab, indem sie die rationalen Strategieentscheidungen der Akteure unbeachtet lässt und Sozialisationsfaktoren in den Vordergrund rückt. Die unterschiedlichen Orientierungsweisen werden insofern auf soziale Lernprozesse zurückgeführt, die von den Sozialisationsbedingungen strukturiert werden. Arbeiter pflegen beispielsweise eine Kultur, die weitaus mehr auf solidarische Semantiken abhebt als qualifizierte Angestellte. Dieser Ansatz eignet sich nicht nur für die Unterscheidung der unterschiedlichen Arbeitergruppen, sondern auch für die Differenzierung der Beschäftigtengruppen mit akademischen Qualifikationsabschlüssen. So ist die Annahme wenig plausibel, wonach Absolventen von Fachhochschulen über geringere Chancen auf dem Arbeits-Universitätsabsolventen. verfügen als Hinsichtlich markt Sozialisationsbedingungen unterscheiden sich die beiden Akademikergruppen aber sehr wohl voneinander. So rekrutiert sich die Studentenschaft der Fachhochschulen häufiger aus hochschulfernen Schichten (Wolter et al. 2004: 127), und es ist wahrscheinlicher, dass die entsprechenden Mitglieder bereits vor ihrem Berufseintritt mit gewerkschaftlichen Themen in Berührung gekommen sind. Zudem schließt ein FH-Studium oft an einer Berufsausbildung an und FH-Absolventen verfügen entsprechend häufiger über Berufserfahrungen, die sie als Arbeitnehmer mit geringeren Qualifikationen gesammelt haben. Aufgrund ihrer sozialen Herkunft wie auch ihrer beruflichen Sozialisation im Vorfeld des Studiums sollten sie deshalb eine geringere soziale Distanz zu den Gewerkschaften aufweisen. Ungeachtet der vergleichbaren Arbeitsmarktchancen kann insofern davon ausgegangen werden, dass sie über stärker ausgeprägte kollektive Orientierungsmuster als die Universitätsabgänger verfügen. Die Absolventen beider Hochschularten sollten sich wiederum von den übrigen Beschäftigtengruppen dahingehend unterscheiden, dass sie dem gelernten Wissen Vorrang vor dem Erfahrungswissen einräumen. Es ist daher anzunehmen, dass sie die "alltäglichen arbeitsprozessbezogenen Erkennungssymbole, Kommunikationsformen und Legitimationserfahrungen in Bezug auf soziale Ungleichheit in der Arbeit" anders wahrnehmen als die beruflich sozialisierten Mitarbeiter (Baethge 1991: 15) und entsprechend häufiger auf individuelle Problemzuschreibungen zurückgreifen. Für akademisch ausgebildete Gewerkschaftsmitglieder bestehen also weniger günstige Bedingungen für die Ausbildung wertverhafteter Organisationsbindungen. Ähnliches sollte für die soziale Kontrolle zutreffen, denn es ist nicht anzunehmen, dass sich in den individualisierten Milieus der akademisch qualifizierten Mitarbeiter ähnlich hohe intersubjektive Erwartungshaltungen an den Organisationsstatus der Mitarbeiter ausbilden. Dies widerspricht zum einen der Kultur, die in der Arbeitnehmergruppe zu erwarten ist, und zum anderen sind sie aufgrund ihrer relativ starken individuellen Position nicht in dem Maße auf den kollektiven Zusammenhalt angewiesen, wie das bei geringer qualifizierten Arbeitnehmergruppen der Fall ist.

4.1.6 Beschäftigungsstatus

Nicht nur das formale Qualifikationsniveau gibt Aufschluss über den betrieblichen Status der Arbeitnehmer. Traditionell wird zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Ähnlich wie in den Ausführungen über die berufliche Qualifikation ist davon auszugehen, dass Arbeiter über eine größere soziale Nähe zu den Gewerkschaften verfügen und dementsprechend stärker wertrational an ihre Gewerkschaften gebunden sind. Angestellte zeichnen sich demgegenüber durch eine gewisse Nähe zum Management aus.⁵⁹ Sie übernehbetriebswirtschaftliche Aufgaben und rücken insofern gewerkschaftlichen Positionen ab. Es ist anzunehmen, dass sich diese Konstellation negativ auf die Ausbildung der wertrational begründeten gewerkschaftlichen Bindung niederschlägt. Bezüglich der sozialen Kontrolle kann vermutet werden, dass sie bei den Arbeitern ebenfalls höher ausgeprägt ist. Dies sollte vor allem deshalb der Fall sein, weil Arbeiter vorwiegend in gewerkschaftlich gut organisierten Betriebsbereichen tätig sind, die von Arbeitern dominiert werden. Da Arbeiter ein höheres Interesse an der gewerkschaftlichen Organisation haben als Arbeitnehmer mit höheren Qualifikationsniveaus (Kap. 4.1.5) sollte die Kontrollneigung entsprechend höher ausfallen.

Mit der Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA-TV) 2003 in der Metall- und Elektroindustrie wurde die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten offiziell beseitigt. Insbesondere für die ehemaligen Arbeiter hat die Abkehr von der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten und die damit erreichte tarifliche Gleichstellung der beiden Berufsgruppen einen symbolischen Wert, der über die konkrete Bedeutung für das tarifliche Gefüge

⁵⁹ Hermann Kotthoff (1997) stellt in seiner Untersuchung über Führungskräfte fest, dass sich 22% der von ihm untersuchten Angestellten dem Arbeitgeberlager, 30% als "Zwitter" zwischen den Lagern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und 48% dem Arbeitnehmerlager zuordnen. Über die Hälfte der untersuchten Angestellten ordnen sich also nicht eindeutig den Arbeitnehmern zu.

hinausgeht. In Umfragen kann deshalb nicht mehr nach den Einstufungskategorien Arbeiter und Angestellte gefragt werden. Aus soziologischer Perspektive sollte die Unterscheidung jedoch nicht an Bedeutung eingebüßt haben.

Das Qualifikationsniveau und der berufliche Status fallen oft zusammen. Demnach befanden sich Arbeitnehmer mit akademischen und kaufmännischen Ausbildungen üblicherweise in Angestelltenverhältnissen, während Facharbeiter und an- bzw. ungelernte Arbeitnehmer sich in Lohnverhältnissen befanden.⁶⁰ Eine Ausnahme stellen Arbeitnehmer mit Meister- und Technikerausbildungen dar. Üblicherweise wurden sie als Angestellte beschäftigt, sofern sie eine ausbildungsadäquate Funktion erfüllten. Nicht selten sind in der Industrie jedoch Arbeitnehmer zu finden, die zwar über Meisterbriefe bzw. Technikerausbildungen verfügen, aber keine qualifikationsadäquaten Funktionen erfüllen und weiterhin als Facharbeiter beschäftigt sind. In solchen Fällen stellt sich die Frage nach der richtigen Einordnung. Sind sie als Arbeiter oder Angestellte einzustufen? Für eine Einstufung als Angestellte spricht, dass sie über die Qualifikation verfügen und prinzipiell entsprechende Karrierechancen haben. Gegen diese Einstufung spricht jedoch ihr tatsächliches Aufgabenspektrum, welches eine größere Nähe zu betriebswirtschaftlichen Kalkülen unwahrscheinlich macht. Ein möglicher Ausweg stellt eine Differenzierung der Gruppe mit dem erfragten Merkmal der Personalverantwortung dar (fr6.5). Für die Produktionsbereiche kann angenommen werden, dass Meister und Techniker, die über Personalverantwortung verfügen, tatsächlich Angestelltenfunktionen erfüllen und sich in Angestelltenverhältnissen befinden. Bei Arbeitnehmern mit derselben Qualifikation jedoch ohne Personalverantwortung ist es indessen wahrscheinlich, dass sie weiterhin als Facharbeiter beschäftigt sind. In den Betriebsbereichen Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Informationsverarbeitung und Organisation und das Personalwesen sieht es etwas anders aus. Hier liegt es nahe, dass Meister und Techniker unabhängig vom Kriterium der Personalverantwortung Aufgaben übernehmen, die eine Einstufung als Angestellte adäquat erscheinen lassen. In den folgenden Ausführungen werden diese Differenzierungen berücksichtigt, wenn von Arbeitern bzw. Angestellten die Rede ist. Als Angestellte werden daher folgende Personen eingestuft (die Angehörigen aller übrigen Berufsgruppen werden als Arbeiter eingestuft):

⁶⁰ Traditionell drückte sich die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten in den Arbeitsverträgen dadurch aus, dass Angestellte Gehälter bezogen, während Arbeiter Löhne erhielten.

- 1. Beschäftigte mit akademischen Qualifikationen,
- 2. Meister und Techniker in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Informationsverarbeitung und Organisation und das Personalwesen,
- 3. Meister und Techniker, die im Produktionsbereich tätig sind und Personalverantwortung haben und
- 4. Arbeitnehmer mit kaufmännischen Ausbildungen als höchste Qualifikationen.

Legt man diese Definition zugrunde, befindet sich jeder vierte Arbeitnehmer in einem Angestelltenverhältnis wohingegen die übrigen Mitglieder als Arbeiter beschäftigt sind. Erwartungsgemäß unterscheiden sich die Verteilungen der männlichen und weiblichen Mitglieder erheblich. Während nur jedes fünfte männliche Mitglied angestellt ist, trifft das für die Hälfte der weiblichen Mitglieder zu. Der Unterschied ist vor allem auf die Ungleichverteilung der Arbeitnehmer mit kaufmännischen Ausbildungsabschlüssen zurückzuführen (Kap. 4.1.5). So dominieren die gewerblichen Ausbildungsabschlüsse bei den Männern (96%), während Frauen zu etwa gleichen Anteilen kaufmännische und gewerbliche Abschlüsse aufweisen.

4.1.7 Zustimmung zu politischen Parteien

Die Zustimmung zu politischen Parteien (fr6.15) wurde in der Vergangenheit erfolgreich für die Operationalisierung der social custom theory herangezogen (Goerke et al. 2004). Sie erwies sich als bedeutende Stellvertretervariable für allgemeine politische Präferenzen, von denen angenommen wird, dass sie den individuellen Nutzen, des aus der Mitgliedschaft entstehenden Reputationsgewinnes, bestimmen. Weil Gewerkschaften tendenziell dem linken Flügel des politischen Rechts-Links-Spektrums zugeordnet werden, sollten Mitglieder mit konservativen politischen Einstellungen die Anerkennung, die ihnen als Gewerkschafter entgegengebracht wird, weniger schätzen als Mitglieder mit linken Einstellungen. Da Reputation von anderen zugesprochen wird, ist es zudem wahrscheinlich, dass links gerichtete Akteure den Erwartungshaltungen ihrer Kollegen (bzgl. ihrer Mitgliedschaft) größere Beachtung schenken als ihre konservativen Kollegen und die soziale Kontrolle entsprechend ausgeprägter ist. Ferner ergibt sich aus der Zuordnung der Gewerkschaften zum linken Flügel des politischen Rechts-Links-Spektrums die relative Nähe der Werte sozialdemokratischer und linker Parteien mit denen der Gewerkschaften. Zustimmungen zu ihnen sollten deshalb mit stärkeren wertrationalen Mitgliedschaftsbindungen einhergehen.

Das methodische Vorgehen bei der Erhebung der Parteienpräferenz zielte darauf ab, politische Einstellungen zu erfragen, ohne die Probanden zu zwingen, sich für eine Partei auszusprechen. Aus diesem Grund wurde lediglich danach gefragt, mit welcher Partei die eigenen politischen Vorstellungen "am ehesten" übereinstimmen. Als Antwortkategorie war außerdem "keine Partei" vorgegeben. Die Befragten wurden also nicht gezwungen, sich für eine Partei zu entscheiden. Dieses Vorgehen sollte sicherstellen, dass sich die Befragten nur dann für eine Partei entscheiden, wenn sie sich ihr tatsächlich nahe fühlen.

Aus Tabelle 4-3 geht die ermittelte Häufigkeitsverteilung hervor. Zunächst ist festzustellen, dass lediglich zwei Drittel der gültigen Antworten auf die genannten Parteien entfallen. Das restliche Drittel stimmt "keiner Partei" zu. Angesichts der Frageformulierung ist dieser Befund brisant. Schließlich wurde sehr zurückhaltend danach gefragt, welcher Partei die Befragten "am ehesten zustimmen". Bemerkenswert ist ferner, dass diese Gruppe die Stärke jeder anderen Gruppe übertrifft. Abgesehen von der insgesamt geringen Zustimmung zu den Parteien, bestätigt sich jedoch die angenommene Nähe der SPD zu den Gewerkschaften; etwa ein Drittel der gültigen Antworten entfällt auf die SPD. Die CDU/CSU ist dagegen abgeschlagen und erreicht nicht einmal die Hälfte der Zustimmung für

die SPD. Augenscheinlich besteht innerhalb der IG Metall-Mitgliedschaft also eine deutliche Präferenz zugunsten der SPD. Addiert man die Häufigkeiten von WASG/PDS und der SPD wird deutlich, dass der überwiegende Teil der Mitgliedschaft dem linken Flügel zuzuordnen ist. Der rechte Flügel wird durch die FDP hingegen kaum verstärkt. Zusammenfassend kann behauptet werden, dass die Volksparteien fast die gesamte Gewerkschaftsmitgliedschaft bindet. Kleine Richtungsparteien wie die FDP und die Grünen spielen dagegen keine Rolle. Eine Ausnahme stellt die WASG/PDS dar. Da die WASG zum Zeitpunkt der Erhebung gerade entstanden ist und sie ihre Anhänger zu einem nicht geringen Teil aus enttäuschten SPD-Wählern rekrutierte, ist von ihrer Popularität allerdings nicht zwingend eine schwindende Integrationskraft der SPD abzuleiten. Handelt es sich bei der Zustimmung zur WASG lediglich um Einstellungsäußerungen, die einem Protest entspringen, könnte sie sehr schnell wieder an Substanz verlieren. Die Bindungskraft der beiden Volksparteien würde sich dann wieder auf deutlich über 90% derjenigen Mitglieder ausweiten, die sich für eine Partei aussprechen. Ein kritischer Faktor stellt jedoch der hohe Anteil der Befragten dar, der sich für gar keine Partei entscheidet. Dieser Befund deutet darauf hin, dass die Bindungskraft der Volksparteien weniger durch die kleinen Parteien bedroht ist, als von einer allgemeinen Abkehr der Gewerkschaftsmitglieder von dem Parteiensystem.

Tabelle 4-3: Zustimmung zu politischen Parteien

Politische Parteien	Häufigkeiten der Mitglieder		
1 ontioone 1 ditelen	absolut	in %	
CDU/CSU	145	15	
SPD	347	35	
FDP	15	1	
Grüne	29	3	
WASG/PDS	85	9	
keine Partei	368	37	
Gesamt	990	100	

Sozialisation

Von der nationalen wie internationalen Forschung wird die Sozialisation als wichtiger Faktor für die gewerkschaftliche Bindung herausgestellt. Dabei sind zwei Typen der Sozialisation zu unterscheiden. Die Primärsozialisation be-Sozialisation mit den Eltern als maßgebliche schreibt die familiäre Sozialisationsagenten. Demzufolge geben Eltern ihre Einstellungen an die Kinder weiter. Dieser Prozess muss nicht offen erfolgen, sondern kann implizit im täglichen Umgang miteinander stattfinden. Vom Kind werden entsprechende Meinungen und Überzeugungen weitgehend unbewusst übernommen und internalisiert. Die empirische Relevanz dieses Sozialisationstyps wird von Blanden et al. (2003) für britische Gewerkschaften nachgewiesen. Ihnen zufolge erhöht sich für junge Arbeitnehmer die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft um den Faktor 2, wenn ihre Väter gewerkschaftlich organisiert sind. Handelt es sich zudem um Väter, die gewerkschaftlich aktiv sind, steigt die Wahrscheinlichkeit sogar um den Faktor 3. Für Kanada ermitteln Barling et al. (1991; Kelloway/Watts 1994; Kelloway/Newton 1996) ähnliche Befunde. Von ihnen wird jedoch nicht der Effekt der familiären Sozialisation auf die Mitgliedswahrscheinlichkeit, sondern auf die Ausbildung von "union attitudes" ermittelt. Kelloway und Kollegen zufolge hat die Wahrnehmung von elterlichen Einstellungen für die Kinder einen großen Einfluss auf die Ausbildung eigener Einstellungen gegenüber den Gewerkschaften. Für den deutschen Raum sind insbesondere die Arbeiten von Baethge et al. (1988) und Klaus Dörre (1995) hervorzuheben. Im Unterschied zu den Studien aus dem angelsächsischen Sprachraum gehen sie jedoch qualitativ vor. Während die Göttinger Forschergruppe um Baethge die Gründe für gewerkschaftsnahe Einstellungen in der frühen Phase der Sozialisation sehen (337), berichtet Dörre, dass zwei Drittel der von ihm befragten gewerkschaftlich aktiven Jugendlichen von ihren Familien keine nennenswerten Impulse für ihr gewerkschaftliches bzw. politisches Engagement erhalten habe (333). Zwar relativiert er aufgrund dieses Befundes die Bedeutung der Sozialisation für das gewerkschaftliche Engagement, bestreitet jedoch nicht grundsätzlich ihre Relevanz für die gewerkschaftliche Bindung. Vielmehr sieht er (mit Pierre Bourdieu argumentierend) einen indirekten Einfluss des Familienzusammenhanges in der Ausbildung eines "politischen Vermögens" (ebd.). Trotz des nur schwachen Hinweises misst er der Primärsozialisation also eine gewisse Relevanz bei. Baethge zufolge verliert die familiäre Sozialisation für Gewerkschaften jedoch an Bedeutung, da ein Großteil der befragten Jugendlichen darauf verweise, dass in ihren Familien das Thema Gewerkschaft völlig ausgeblendet werde (1988: 355). Dies sei nicht immer so gewesen, sondern hänge mit der "Auflösung der traditionellen lebensweltlichen Erfahrungszusammenhänge" zusammen (320). Für die Forscher ergeben sich aus der von ihnen behaupteten schwindenden Relevanz gewerkschaftlicher Themen in familiären und anderen privaten Kommunikationszusammenhängen eine zunehmende Wichtigkeit des zweiten Sozialisationstyps, der betrieblichen Sozialisation. Charakteristisch für diesen Typ ist es, dass die Akteure im Produkdie Relevanz der gewerkschaftlichen tionsprozess Vertretung Arbeitnehmerinteressen durch eigene, unmittelbare Erfahrungen erlernen. Kollektive Orientierungsweisen können so nachträglich erlernt bzw. verstärkt werden. Bezogen auf die gewerkschaftliche Sozialisation ist außerdem zu vermuten, dass Mitglieder erst nach ihrem Eintritt ins Arbeitsleben einer Gewerkschaft beitreten. Betriebliche und gewerkschaftliche Sozialisation fallen insofern zeitlich zusammen. Mit dem Beitritt erhält die Gewerkschaft den Zugang zu den Arbeitnehmern, die schließlich von ihr sozialisiert werden können. Infrage kommen für diesen Zweck gewerkschaftseigene Publikationen, gewerkschaftliche Vertretungsorgane in den Betrieben oder gewerkschaftliche Veranstaltungen.

Die Operationalisierung der familiären sowie der betrieblichen (oder gewerkschaftlichen) Sozialisation ist im Rahmen der vorliegenden Studie relativ einfach angelegt. Für die familiäre Sozialisation werden zwei Proxyvariablen herangezogen. Dabei handelt es sich um die Gewerkschaftsmitgliedschaft des Vaters (als der Befragte noch zur Schule ging) (fr6.12). Ergänzend wurde der Beschäftigungsstatus der Väter während derselben Zeit erhoben. Die Konzentration auf den Vater kann auf zweifache Weise begründet werden. Erstens nehmen Männer traditionell eine dominierende Rolle in den Gewerkschaften ein. Dies betrifft sowohl die wichtigsten Funktionen in den Gewerkschaften und den gewerkschaftsnahen betrieblichen Vertretungsorganen der Arbeitnehmer sowie ihre zahlenmäßige Überlegenheit bis heute. Sie prägen deshalb nachhaltig die Kultur in den Gewerkschaften und sollten sich als Sozialisationsagenten für die Vermittlung gewerkschaftlicher Werte in besonderer Weise eignen. Der zweite Grund ist methodischer Art. Da weitaus weniger Frauen in den Gewerkschaften organisiert sind, was beispielsweise auf ihre verhältnismäßig niedrige Erwerbsquote, ihre relativ hohe Teilzeitarbeitsquote und nicht zuletzt auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass Frauen nach wie vor selten in den traditionell gut organisierten Tätigkeitsbereichen zu finden sind, können nur sehr geringe Fallzahlen für das interessierende Merkmal erwartet werden. Da statistische Analysen jedoch eine gewisse Anzahl an Fällen erfordern, versprechen die Fragen nach der Mitgliedschaft bzw. nach dem Beschäftigungsstatus des Vaters Vorteile.

Üblicherweise werden retrospektive Fragen in der Sozialforschung kritisch beurteilt. Allgemein wird angenommen, dass die Validität sowie Reliabilität erhobener Daten mit zunehmender Zeit zwischen der Befragung und dem interessierenden Ereignis abnimmt (Fowler 1995: 22). Dieser Zusammenhang wird auf zwei Gründe zurückgeführt. So ist es wahrscheinlich, dass sich Probanden weniger gut an Ereignisse erinnern können, wenn diese lange zurückliegen. Außerdem unterliegen Erinnerungen einem kognitiven Verarbeitungsprozess, der sich verzerrend auf die Erinnerungsleistung auswirken kann. Für die Erhebung der familiären Sozialisation dürften die Probleme dennoch nicht schwer wiegen. Da es sich um die Abfrage eines eindeutigen Sachverhaltes handelt, sollten kognitive Prozesse allenfalls geringe Auswirkungen auf die Validität der Antworten haben. Auch der größere Zeitraum zwischen dem Ereignis und dem Befragungsdatum bei älteren Mitgliedern sollte die Erhebungsmethode nicht grundsätzlich infrage stellen. In diesem Zusammenhang ist zu vermuten, dass sich ältere Befragte an die Mitgliedschaft ihrer Väter erinnern, sofern sie ihre Väter als Sozialisationsagenten wahrgenommen haben. Die Antwortkategorie "ich kann mich nicht erinnern" soll ferner sicherstellen, dass nur zweifelsfreie erinnerte Angaben in die Untersuchung einfließen.

Die gewerkschaftliche Sozialisation ist nur schwer zu erfassen. Aus forschungsökonomischen Gründen bietet es sich an, nach einem Indikator für den komplexen Prozess zu suchen. Wie bereits erläutert, ist davon auszugehen, dass die gewerkschaftliche Sozialisation mit dem Eintritt in die Gewerkschaft einsetzt. Weiterhin ist zu vermuten, dass es sich um einen vergleichsweise langwierigen Prozess handelt, der nicht abrupt abläuft. Die Dauer der Mitgliedschaft (fr6.1) kann somit als Indikator für das Phänomen herangezogen werden.

Die Umfragedaten deuten auf eine breite Basis für die familiäre Sozialisation hin. Die Hälfte der Mitglieder gab an, dass der Vater Gewerkschaftsmitglied war. Ein weiteres Drittel berichtete, dass dies nicht der Fall war, und lediglich jeder zehnte Befragte konnte sich nicht erinnern. Insofern ist davon auszugehen, dass ein großer Teil der befragten Mitglieder gewerkschaftsaffin aufgewachsen ist.

Für die Einschätzung der betrieblichen Sozialisation wird auf die Dauer der Mitgliedschaft zurückgegriffen.⁶¹ Vier von hundert Befragten gaben an, bis zu einem Jahr Mitglied gewesen zu sein. Weitere 14% der Mitglieder waren zum Zeitpunkt der Befragung 1 bis 5 Jahre in der IGM oder einer anderen Gewerkschaft. Bei denjenigen, die bereits 6 bis 20 Jahre Mitglied waren, steigt der Anteil auf etwa ein Drittel, und knapp die Hälfte der Befragten gehört schließlich zur Gruppe der langjährigen Mitglieder (20 Jahre und länger). Die erwerbstätige Mitgliedschaft der IG Metall besteht also vorwiegend aus Mitgliedern, die schon sehr lange dabei sind. Lediglich jedes fünfte führt seit weniger als sechs Jahren Beiträge an eine Gewerkschaft ab. Augenfällig ist die ungleichmäßige Kategorisierung der Mitgliedsdauer. So beträgt die Spannweite der ersten Kategorie gerade einmal ein Jahr, die zweite weist eine Spannweite von 4 Jahren auf und die dritte umfasst ganze 14 Jahre. Die letzte Kategorie kann prinzipiell über 20 Jahre umfassen. Theoretisch sind die unterschiedlichen Spannweiten begründbar. So wird vermutet, dass Sozialisierungsprozesse nicht linear, sondern dynamisch verlaufen. Demnach geschieht sie zunächst sehr schnell, um dann an Dynamik zu verlieren. Aus diesem Grund wurde eine Kategorisierung gewählt, die die ersten Mitgliedschaftsjahre relativ feinstufig erfasst und später nur grob unterscheidet. Die Befragten werden so von der mitunter schwierigen Aufgabe entlastet, genauere Angaben zu machen, ohne auf eine gewisse Auflösungskraft insbesondere in den ersten Jahren verzichten zu müssen.

4.1.8 Betriebsgröße

Die Betriebsgröße (fr4.1) ist ein bedeutendes Merkmal in der Gewerkschaftssoziologie. Es besteht etwa ein enger Zusammenhang zwischen ihr und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad (Schnabel et al. 2005). Diese Beziehung wird gemeinhin auf die relativ geringen Rekrutierungskosten in Großbetrieben zurückgeführt. Da in großen Betriebseinheiten mehr potenzielle Mitglieder mit ähnlichem Ressourceneinsatz erreicht werden können, konzentrieren die Gewerkschaften ihre Rekrutierungsbemühungen auf eben solche Betriebe. Darüber hinaus verfügen Gewerkschaften in großen Betrieben traditionell über eine erhebliche Organisationsmacht. Ihre Präsenz und ihre Relevanz für den Einzelnen werden dadurch augenfällig und erleichtert die Stabilisierung ihrer betrieblichen Organisation. Ein weiterer Grund für die Relevanz der Betriebsgröße ergibt sich

-

⁶¹ Die ermittelte Dauer der Mitgliedschaft berücksichtigt Mitgliedschaften in anderen Gewerkschaften.

aus §38 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Danach werden in Betrieben ab 200 Arbeitnehmern Betriebsratsmitglieder von ihren betrieblichen Aufgaben freigestellt. Da es ihnen weitgehend selbst überlassen ist, wie sie ihre Funktion ausführen, können sie dann vermehrt Vertretungs- und Rekrutierungsfunktionen leisten (vgl. Kap 2.4.7). Bezogen auf den Forschungsgegenstand kann angenommen werden, dass sich die beschriebenen Bedingungen ebenfalls auf die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität auswirken. Demnach sollten die besseren Bedingungen für die Vertretungsarbeit der Betriebsräte, die Konzentration der gewerkschaftlichen Rekrutierungsbemühungen und die traditionelle Organisationsmacht der Gewerkschaften in Großbetrieben die Entwicklung der SK wie auch der WRL fördern.

Der Betrieb wird als eine lokal verortete und räumlich abgrenzbare Produktionseinheit verstanden. Im Falle Konzernen mit unterschiedlichen von Produktionsorten ist also die Größe der Einzelwerke gefragt. Tabelle 4-4 stellt die Verteilung der Mitglieder auf die unterschiedlichen Betriebsgrößen dar. Aus ihr geht hervor, dass nur sehr wenige Befragte in Kleinbetrieben mit weniger als 21 Beschäftigten tätig sind. Mittelständische Betriebe mit 21 bis 1000 Mitarbeiter beschäftigen dagegen einen bedeutenden Teil von ihnen (40%). In Betriebseinheiten jenseits von 1000 Beschäftigten arbeiten schließlich die meisten Mitglieder, wobei alleine vier von zehn Mitgliedern Großbetrieben mit mehr als 5000 Arbeitnehmern angehören.

Tabelle 4-4: Betriebsgröße und Mitglieder

Anzahl der Beschäftigten in den Betrieben	Häufigkeiten der Mitglieder		
	absolut	in %	
1 bis 20	15	1	
21 bis 200	161	13	
201 bis 500	181	15	
501 bis 1000	143	12	
1001 bis 5000	256	21	
über 5000	458	38	
Gesamt	1214	100	

Erwartungsgemäß ist die Bedeutsamkeit der sehr großen Betriebe auf die Fahrzeugindustrie zurückzuführen. Neun von zehn Mitgliedern, die in Betrieben entsprechender Größe arbeiten, sind für diese Branche tätig (vgl. Tabelle C-3; Anhang C). Mitglieder, die in Betrieben mit 201 bis 1000 Beschäftigten arbeiten,

sind dagegen häufig in der Zuliefererindustrie (der Fahrzeugindustrie) und dem Maschinenbau anzutreffen. Die Betriebsgrößen sind also unterschiedlich bedeutsam für die drei Branchen. Während der Fahrzeugbau von sehr großen Produktionseinheiten dominiert wird, trifft das für die Zuliefererindustrie für Unternehmen mit 200 bis 5000 Mitarbeitern zu. Der Maschinenbau weist ebenfalls eine ausgewogene Struktur auf, wobei im Unterschied zur Zuliefererindustrie bereits auf Kleinbetriebe ab 21 Mitarbeitern ein großer Teil der organisierten Arbeitnehmerschaft entfällt.

4.1.9 Betriebsbereiche

Weil es traditionell gewerkschaftsnahe und gewerkschaftsferne Betriebsbereiche gibt, sollte die Zugehörigkeit zu ihnen für den Forschungskontext von Bedeutung sein. Die Produktion ist der klassische Bereich der gewerkschaftlichen Vertretung. Sie ist üblicherweise gewerkschaftlich gut organisiert, und es herrscht eine Kultur, die sich am traditionellen Arbeiterbild orientiert. Es ist insofern anzunehmen, dass Arbeitnehmer in diesen Bereichen den Gewerkschaften entsprechend aufgeschlossener gegenüberstehen als in anderen Bereichen. Insbesondere die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität sollte gewerkschaftsaffinen Kultur profitieren. Weil die Wahrscheinlichkeit, Ziel von Sanktionsmaßnahmen zu werden, mit zunehmender Legitimation der Gewerkschaften im Arbeitsumfeld und der Organisationsdichte des Arbeitsbereiches zunimmt, könnte die soziale Kontrolle in gut organisierten Bereichen jedoch ebenfalls stärker ausgeprägt sein als in schwächer organisierten Bereichen. Insofern liegt die Vermutung nahe, dass die WRL und die SK in der Produktion ausgeprägter sind als in produktionsfernen Betriebsbereichen (z.B.: Finanz- und Rechnungswesen, Personalwesen und F&E).

Die Betriebsbereiche, in denen die befragten Mitglieder tätig sind, wurden mit Hilfe des 2003 von der Metall- und Elektroindustrie eingeführten Klassifizierungsschlüssels für Tätigkeiten des Entgeltrahmenabkommens (ERA-TV) ermittelt (fr6.4). Das ERA-Klassifizierungsinstrument ist 4-stufig aufgebaut. Da im Rahmen der vorliegenden Studie eine grobe Klassifizierung der Tätigkeitsbereiche ausreicht, beschränkte sich die Befragung auf die erste Klassifizierungsstufe.

Tabelle 4-5: Betriebsbereiche der IG Metall-Mitglieder

Betriebsbereiche	Häufigkeiten der Mitglieder		
Detriebabereione	absolut	in %	
Produktion	773	64	
Vertrieb	51	4	
Forschung und Entwicklung (F&E)	103	9	
Dienstleistungen	149	12	
Informationsverarbeitung und Organisation	25	2	
Personalwesen	14	1	
Materialwesen	62	5	
Finanz- und Rechnungswesen	7	1	
anderer Bereich	19	2	
Gesamt	1203	100	

Tabelle 4-5 gibt Auskunft über die Verteilung der IGM-Mitglieder auf die acht Tätigkeitsbereiche. Dabei sticht zunächst ins Auge, dass der weitaus größte Anteil der Mitglieder in der Produktion beschäftigt ist. Ebenfalls stark vertreten sind Mitglieder, die im Dienstleistungsbereich arbeiten. Beschäftigte anderer Bereiche nehmen dagegen lediglich einstellige Prozentanteile an der Mitgliedschaft ein. Von den Verteilungen kann allerdings nicht unmittelbar auf die konkrete Tätigkeit der Mitarbeiter geschlossen werden. Beispielsweise arbeiten neben Facharbeitern und an- bzw. ungelernten Arbeitnehmern ebenso Meister, Techniker und Ingenieure in der Produktion, und für den Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) trifft das in umgekehrter Form zu. Dennoch wird die produktionsnahe Mitgliedschaft eindeutig von Facharbeitern und an- bzw. ungelernten Arbeitnehmern dominiert, wohingegen ein bedeutender Anteil der Organisierten in der F&E über akademische Ausbildungen oder Meister- bzw. Technikerausbildungen verfügt (Tabelle C-3; Anhang C).

Darüber hinaus variiert die Verteilung auf die Betriebsbereiche erheblich zwischen den Geschlechtergruppen (Tabelle C-4; Anhang C). Während die Hälfte der weiblichen Mitglieder in Produktionsbereichen arbeitet, trifft das für sieben von zehn ihrer männlichen Gewerkschaftskollegen zu. Im Vertrieb kehrt sich der Unterschied um. Ein überdurchschnittlich großer Anteil (11%) der befragten Frauen gab an, in diesem Betriebsbereich zu arbeiten, wobei dasselbe für lediglich drei von hundert männlichen Befragten zutrifft. Für die Mitgliedschaft im Personalwesen und im Finanz- und Rechnungswesen trifft ähnliches zu. Die

Verteilung der Mitglieder auf die Betriebsbereiche ist also im hohen Maße von der Geschlechtszugehörigkeit abhängig.

4.1.10 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

Es wird angenommen, dass Gewerkschaftsmitglieder vorwiegend den betrieblichen Kernbelegschaften angehören. Sie sind demnach vollzeitbeschäftigt, ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen sind tariflich reguliert, und sie erfreuen sich einer relativen Arbeitsplatzsicherheit. Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, ob diese Annahmen für die Mitgliedschaft der IG Metall zutreffen.

Ein wichtiges Merkmal von Kernbelegschaften sind stabile arbeitsvertragliche Konditionen. Um diese einschätzen zu können, wurde nach möglichen Befristungen der Arbeitsverträge gefragt (fr6.8). Lediglich vier von hundert Befragten verfügen über befristete Kontrakte, während die überwiegende Mehrheit der Mitglieder (96%) unbefristet beschäftigt ist. Neben der Vertragsdauer bestimmt auch die Art des Arbeitsvertrages (fr6.7) seine Qualität. Abgesehen von Ausnahmen (z.B. außertarifliche Vergütungen) kann davon ausgegangen werden, dass in der Industrie beschäftigte Arbeitnehmer von Tarifverträgen günstigere Vertragskonditionen erwarten können als von Einzelverträgen; dies erklärt sich durch die bessere Verhandlungsposition infolge der kollektiven Vertretung. Auch hier ergibt sich ein Bild stabiler arbeitsvertraglicher Konditionen – die Arbeitsbedingungen von 94% der Mitglieder sind tarifvertraglich festgelegt, während die übrigen Arbeitsverhältnisse von Einzelverträgen reguliert werden.⁶² Darüber hinaus ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (fr6.6) von Interesse. Bei der Interpretation der erhobenen Daten sind jedoch Besonderheiten zu beachten. So hat der Volkswagen-Konzern als größter inländischer Fahrzeugbauer 1994 für die gesamte Belegschaft der Konzernmarke VW die 28,8 Stundenwoche eingeführt. Das Kriterium der Vollbeschäftigung (über 30 Stunden) kann daher auch nicht als Hinweis auf die Zugehörigkeit zur Kernbelegschaft dienen. Um dieses Problem zu umgehen, beschränkt sich der Vergleich auf die im Maschinenbau und der Zuliefererindustrie beschäftigten Mitglieder. Die Quote der vollzeitbeschäftigten Mitglieder beträgt in diesen Branchen 94%. Der übrige Anteil verteilt sich auf Teilzeitbeschäftigungen unter 30 Stunden (4%) und auf

_

⁶² Bundesweit lag die Tarifbindung 2004 mit 68% in Westdeutschland bzw. 53% in Ostdeutschland deutlich niedriger (Quelle: IAB-Betriebspanel 2004). Die vergleichsweise hohe Tarifbindung unter den Befragten ist auf die stark verbreitete Tarifbindung in den untersuchten Industriezweigen zurückzuführen.

vertraglich festgelegte Arbeitszeiten über 40 Stunden (2%). Ein Vergleich des geringen Anteils der teilzeitbeschäftigten IGM-Mitglieder mit der bundesweiten Teilzeitquote von gut einem Viertel aller Erwerbstätigen (Bauer/Munz 2005: 42) deutet auf die Dominanz der tarifvertraglich regulierten, sozialversicherungspflichtigen "Normalarbeitsverhältnisse" der IGM-Mitgliedschaft in den untersuchten Branchen hin. Insofern findet die Annahme Unterstützung, dass sich die Mitgliedschaft der IG Metall in den untersuchten Branchen überwiegend aus den Kernbelegschaften der Betriebe rekrutiert.

Auch wenn die Befunde auf ein hohes Maß an stabilen Arbeitsverhältnissen hindeuten, sind sie von ihnen nicht zwingend abzuleiten. Um zu einer besseren Einschätzung zu gelangen, wurden die Probanden aufgefordert (fr6.11), die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze anhand einer 5-stufigen Skala von "sehr sicher" bis "sehr unsicher" einzustufen. Über die Hälfte der Befragten schätzten ihre Arbeitsplätze als "sehr sicher" oder "eher sicher" ein. Ein weiteres Drittel entschied sich für die neutrale Antwortkategorie und lediglich 17% der Urteile entfielen auf die Antwortvorgaben "eher unsicher" oder "sehr unsicher". Insofern kann auf eine recht hohe Stabilität der Arbeitsverhältnisse geschlossen werden. Vor allem hinsichtlich der ökonomischen Unsicherheit, die zur Zeit der Erhebung in der deutschen Gesellschaft vorherrschte, war dieser große Anteil an optimistischen Einschätzungen nicht zu erwarten. Offenbar unterscheidet sich die Mitgliedschaft der IG Metall also von der Gesamtbevölkerung. Und es liegt nahe, die Ursache für diesen Befund in ihrer starken Verankerung in den Kernbelegschaften zu suchen.

Ein weiterer Hinweis auf die Arbeitsplatzsicherheit bieten die Antworten auf die Frage nach den bisherigen Erfahrungen mit Erwerbslosigkeit. In diesem Zusammenhang wurden die Probanden gefragt, ob sie "irgendwann in den zurückliegenden drei Jahren einmal arbeitslos" waren (fr6.9) und wenn ja, wie lange (fr6.9a). Nahezu alle Mitglieder (97%) wiesen stabile Arbeitsverhältnisse während des interessierenden Zeitraumes auf. Von den übrigen Befragten war etwa die Hälfte (1% aller Mitglieder) nicht länger als drei Monate von Arbeitslosigkeit betroffen, wohingegen lediglich jedes zehnte betroffene Mitglied länger

-

⁶³ Das Institut für Demoskopie Allenbach ermittelte im Dezember 2005, dass 45% der Berufstätigen in Deutschland ihren Arbeitsplatz als sicher einstuften. Demgegenüber hielten 34% der Berufstätigen ihren Arbeitsplatz für gefährdet (Köcher 2005). Die Ergebnisse bestätigen die These, dass die Mitglieder der IGM über relativ sichere Arbeitsverhältnisse verfügen, da sie ihre Situation durchweg positiver einschätzen.

als 12 Monate arbeitslos war. Die Mitglieder der untersuchten Branchen verfügen demnach über sehr stabile Erwerbsbiografien.

Neben Merkmalen wie die Arbeitsplatzsicherheit und die tarifvertragliche Regulierung der Arbeitsbedingungen kann ferner angenommen werden, dass Angehörige der Kernbelegschaften größere Karriereaussichten bzw. sicherere Positionen in ihren Betrieben haben als Arbeitnehmer der Randbelegschaften. Um die Karriereerwartungen einzuschätzen, wurde die Frage gestellt, ob sich die Befragten beruflich "eher auf einem aufsteigenden Ast" oder "eher auf einem absteigenden Ast" sehen oder ob sich ihnen die Frage "überhaupt nicht stellt" (fr6.14). Die meisten Befragten (61%) gaben letzteres an. Ein weiteres Viertel der Mitglieder fühlte sich auf einem aufsteigenden Ast, während sich lediglich ein kleiner Anteil (14%) auf einem absteigenden Ast wähnte. Offenbar ist also nur ein geringer Anteil der Befragten von Statusunsicherheit betroffen, wogegen der überwiegende Teil die eigene berufliche Zukunft als stabil oder sogar als positiv einschätzt. Auch hier ergibt sich also ein recht stabiles Bild, welches sich gut in das Gesamtbild der bisherigen Ergebnisse einfügt. Sämtliche angeführten Befunde unterstützen insofern die These, dass die Gewerkschaftsmitglieder der untersuchten Schlüsselindustrien hauptsächlich den gut etablierten und über ein relativ hohes Niveau an Arbeitsplatzsicherheit verfügenden Kernbelegschaften angehören.

4.1.11 Dauer der Betriebszugehörigkeit

Ein weiterer Hinweis auf die Zugehörigkeit zur Kernbelegschaft gibt die Dauer der Betriebszugehörigkeit (fr6.3). Das betriebsspezifische Wissen der Arbeit macht sie für ihre Unternehmen wertvoll. Auch wenn sie nicht unersetzbar sind, so ist anzunehmen, dass es den Unternehmen erhebliche Kosten verursacht, neue Mitarbeiter durch Schulungen und andere Maßnahmen auf das Niveau der erfahrenen Mitarbeiter zu bringen. Aus diesem Grund steigt für die Betriebe mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Anreiz, in ihre Mitarbeiter zu investieren und deren Verbleib zu sichern.

Darüber hinaus verschafft die betriebliche Mitbestimmung den langjährigen Mitarbeitern Vorteile in wirtschaftlichen Krisensituationen und auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt (Sengenberger 1987: 150). So ist es Unternehmen nur in eingeschränktem Maße möglich, Arbeitskräfte auf externen Arbeitsmärkten zu beschaffen. Üblicherweise müssen sie den Betriebsräten gegenüber inhaltlich begründen, dass betriebsinterne Rekrutierungs- und Personalentwick-

lungsmaßnahmen nicht geeignet sind, um die Personalbedarfe zu erfüllen. Die Mitarbeiter werden durch diesen Schließungsmechanismus von der außerbetrieblichen Konkurrenz abgeschirmt und nehmen privilegierte Stellungen ein.

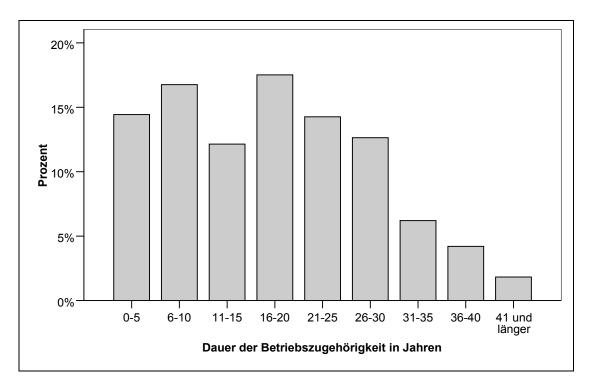


Abbildung 4-2: Dauer der Betriebszugehörigkeit

Aus Abbildung 4-2 ist ersichtlich, dass ein beträchtlicher Anteil der Mitglieder (39%) zum Zeitpunkt der Erhebung länger als 20 Jahre in demselben Unternehmen beschäftigt war. Die betreffenden Mitglieder sollten insofern über erhebliches betriebsspezifisches Wissen und relativ sichere Positionen verfügen. Ein weiteres Drittel der befragten Mitglieder war bis zu zehn Jahre im aktuellen Unternehmen beschäftigt. Die kürzeren Betriebszugehörigkeiten sind jedoch meist auf das geringe Alter der Mitglieder zurückzuführen und deuten insofern nicht auf unstabile Erwerbsbiografien hin.⁶⁴ Zusammenfassend kann also behauptet werden, dass ein wesentlicher Anteil der IGM-Mitglieder nicht nur sehr stabile Arbeitsbiografien aufweist, sondern auch über recht privilegierte Positionen in den Betrieben verfügt. Die These, derzufolge sich die Mitgliedschaft der IGM vorwiegend aus Beschäftigtengruppen rekrutiert, die zu den bevorzugten Kernbelegschaften gehören, wird also auch von diesem Befund unterstrichen.

⁶⁴ Beide Merkmale korrelieren deutlich (Spearman-Rho = 0,56).

4.2 Gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb

Die gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb nimmt im Kooperationsmodell eine wichtige Funktion ein. Es wird angenommen, dass die Gewerkschaften durch sie Einfluss auf die Loyalität ihrer Mitglieder nehmen können (Kap. 2.4.7). Sie unterscheidet sich insofern von sozialstrukturellen, betrieblichen und biografischen Faktoren, die von den Gewerkschaften nicht beeinflussbar sind. Gemäß den theoretischen Vorüberlegungen dürfte sie sich positiv auf die wertrationale Loyalität und die soziale Kontrolle auswirken, sofern sie im unmittelbaren Kontakt zwischen den Mitgliedern und ihren Vertretern erfolgt.

Zunächst soll die IGM-Mitgliedschaft hinsichtlich ihres ehrenamtlichen Engagements vermessen werden, bevor die Verfügbarkeit von gewerkschaftlichen Vertretern für die Mitglieder untersucht wird. In einem letzten Schritt steht schließlich die Qualität der betrieblichen Vertretung durch die Betriebsräte und Vertrauensleute im Mittelpunkt des Interesses.

4.2.1 Ehrenamtliche Mitglieder

Von den theoretischen Erörterungen über die gewerkschaftliche Vertretung auf Betriebsebene werden insbesondere Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder als aktive Mitglieder hervorgehoben. Zwar gibt es noch weitere Möglichkeiten des gewerkschaftlichen Engagements, allerdings erfolgt es für die Mitglieder vergleichsweise unsichtbar in Gremien, oder es wird in Doppelfunktion mit den zuvor genannten Ämtern ausgeübt. Da ihr Einfluss recht gering ausfallen sollte, wird der Fokus auf die gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute gelegt.

Insgesamt üben 9% der IGM-Mitglieder gewerkschaftliche Ämter aus (fr2.1). Ihr größter Anteil (6%) entfällt dabei auf die Gruppe der Vertrauensleute (fr2.1b). Weitere 3% sind Betriebsratsmitglieder (fr2.1a)⁶⁵, wobei jedes fünfte Betriebsratsmitglied freigestellt ist. Andere Ämter, wie die Mitgliedschaft in der Tarifkommission oder das Amt des Jugend- und Auszubildendenvertreters (JAV), erweisen sich in der Stichprobe als quantitativ bedeutungslos. Im Falle der JAV darf von den geringen Fallzahlen jedoch nicht auf eine allgemeine Bedeutungslosigkeit des Amtes für die IGM geschlossen werden. Ihre quantitative

-

⁶⁵ Die Zahlen stützen sich auf Angaben der IG Metall. Auf die Daten der Umfrage wird nicht zurückgegriffen, da Funktionsträger in der Stichprobe überrepräsentiert sind (vgl. Kap. 3.6).

Verbreitung wird durch das Stichprobendesign deutlich unterschätzt, da Auszubildende von der Erhebung nicht berücksichtigt wurden. Diese Gruppe stellt jedoch einen großen Teil der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (vgl. BetrVG §60 Abs. 1).

Die IG Metall sieht vor, dass die von ihr organisierten Betriebsratsmitglieder ebenfalls Vertrauensleute sind. Sie erhofft sich dadurch einen engen Kontakt mit den Betriebsräten. Von besonderer Relevanz ist die angestrebte Verknüpfung der Funktionen im Hinblick auf die Besetzung der Gewerkschaftslisten für die Betriebsratswahlen (vgl. Kap. 1.3.2). Sie sichert der gewerkschaftlichen Organisation (1.) einen erheblichen Einfluss auf die Besetzung der Betriebsratsposten und stellt (2.) einen effektiven Disziplinierungsmechanismus dar, der die Ausübung der Betriebsratsfunktion im Sinne der Gewerkschaft gewährleisten soll. Handeln Betriebsräte nämlich nicht im Sinne der Gewerkschaft, gefährden sie ihre Listenplätze in zukünftigen Betriebsratswahlen und stellen ihre Wiederwahl aufs Spiel. Ein weiterer Grund für häufige Personalunionen ist der übliche Karriereweg von Betriebsratsmitgliedern in gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben. Gewöhnlich müssen sich Arbeitnehmer in den entsprechenden Betrieben als Vertrauensleute bewähren, bevor sie einen Platz auf der Wahlliste ihrer Gewerkschaft erhalten. Das rechtlich gewerkschaftsunabhängige Amt des Betriebsrates wird somit unter die faktische Kontrolle der Gewerkschaft gestellt. In den vorliegenden Untersuchung gab jedoch nur ein Fünftel der Betriebsratsmitglieder an, ebenfalls zum gewerkschaftlichen Vertrauenskörper zu gehören. Für diesen widersprüchlichen Befund kommen zwei Erklärungen infrage. So ist es möglich, dass die betroffenen Betriebsräte die Funktion des gewerkschaftlichen Vertrauensmannes bewusst als Karriereweg gewählt haben und sich mit Erreichen des Betriebsratsamtes nicht mehr als Vertrauensleute sehen. Die zweite Erklärung ist methodischer Art. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Frage nach den Ämtern nicht eindeutig gestellt wurde. Falls die Personalunion nicht zum Möglichkeitshorizont der Interviewer gehörte, haben sie die Fragen nach der Nennung der Betriebsratsamtes möglicherweise abgebrochen.⁶⁶ Eine Unterschätzung des Anteils der Vertrauensleute wäre dann die Folge.

Wenig überraschend ist es, dass die meisten Betriebsräte männlich sind. Schließlich besteht die Mitgliedschaft der IGM in den untersuchten Branchen zu 89% aus Männern. Die Verteilung spiegelt jedoch nur sehr ungenau die Geschlechter-

_

⁶⁶ In der Interviewerschulung wurde zwar auf das Problem hingewiesen, Fehler sind aber nicht auszuschließen.

verteilung wider. Knapp 17% aller Betriebsratsmitglieder sind Frauen. Sie übertreffen also ihren Anteil in der Grundgesamtheit. Die Chancen der gewerkschaftlich organisierten Frauen auf einen Betriebsratsposten sind deshalb höher als die der Männer einzuschätzen. Zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen (Angestellte/Arbeiter) lassen sich keine Unterschiede bezüglich der Ausübung eines Amtes feststellen (vgl. Tabelle C-5; Anhang C). Und zwischen dem Alter der Mitglieder und der Ausübung eines Amtes besteht allenfalls ein partieller Zusammenhang (vgl. Tabelle C-6; Anhang C). Lediglich die Altersgruppe der 45 bis 49-Jährigen sticht durch einen signifikanten Anteil aktiver Mitglieder hervor. Deshalb ist es auch nicht verwunderlich, dass diese Altersgruppe den größten Anteil (26%) der gewerkschaftlich organisierten Funktionsträger stellt.

4.2.2 Dichte der gewerkschaftlichen Vertretung

Die betriebliche Präsenz ist für die Gewerkschaften von großer Bedeutung. Wie bereits diskutiert (Kap. 1.3.2), beschränkt sie sich jedoch auf ihre Stellvertretung durch organisierte Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute. Beide Vertreter müssen deshalb Aufgaben für ihre Gewerkschaften übernehmen. So tragen sie wesentlich zur Rekrutierung neuer Mitglieder (Behrens 2005) und vermutlich auch zur Bindung der bereits organisierten Arbeitnehmer bei (vgl. Forschungshypothesen). Außerdem sorgen sie für einen Informationsfluss zwischen der Mitgliederbasis und der Formalorganisation und gewährleisten dadurch, dass die Organisation über die Bedürfnisse ihrer Mitglieder informiert ist.

Insgesamt gaben 99% der befragten Mitglieder an, dass es in ihren Betrieben Betriebsräte gäbe (fr5.1). Demzufolge ist von einer flächendeckenden Versorgung der Mitglieder auszugehen.⁶⁷ Bei der Existenz von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) fällt das Ergebnis nicht ganz so eindeutig aus (fr5.2). Immerhin 8% der Befragten gaben an, dass keine entsprechenden Vertretungen in ihren Betrieben existieren.

Die flächendeckende Präsenz der Betriebsräte ist jedoch nicht ausreichend für ihren Einfluss auf die Loyalitätsstrukturen der Mitglieder. Darüber hinaus müssen sie als Repräsentanten der Gewerkschaften wahrgenommen werden, weil andernfalls nicht davon auszugehen ist, dass sich ihr Potenzial für die Erzeugung von Loyalität auf die Gewerkschaft ausdehnt. Um die Nähe der Betriebsratsmit-

-

⁶⁷ Die Quote übertrifft den gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt bei weitem (vgl.: Ellguth 2003).

glieder zur IG Metall in den Augen der Mitglieder einzustufen, wurden die Befragten gebeten, das Statement: "in meinem Betrieb tritt der Betriebsrat eindeutig als Vertreter der Gewerkschaft auf", auf einer 5-stufigen Skala von "trifft völlig zu" bis "trifft überhaupt nicht zu" zu bewerten (fr5.12).

Die Antwortverteilung des Items legt den Schluss nahe, dass die wahrgenommene Konvergenz von Betriebsrat und Gewerkschaft sehr ausgeprägt ist (Abbildung 4-3). Lediglich ein kleiner Teil der Mitglieder sieht in den Betriebsräten keine Repräsentanten der Gewerkschaft, wobei nahezu drei Viertel von ihnen der Aussage zustimmten (Antwortvorgaben 4 und 5). Die These, wonach Betriebsräte in den Augen der Arbeitnehmer den Gewerkschaften zugeordnet werden, wird insofern bestätigt.

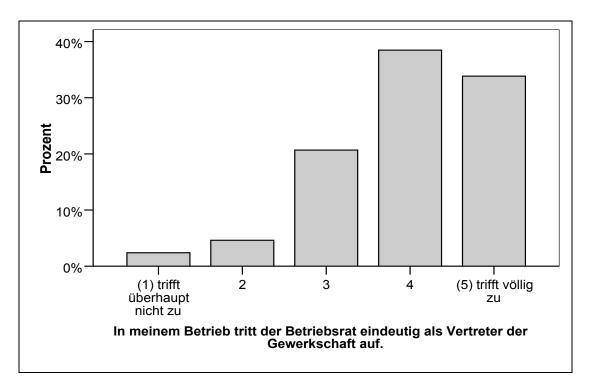


Abbildung 4-3: Betriebsrat als Repräsentant der IG Metall

Gewerkschaftliche Vertrauenskörper und Betriebsräte unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich zweier Eigenschaften. Zum einen sind Vertrauensleute im Unterschied zu den Betriebsräten ausschließlich den Gewerkschaftsmitgliedern und ihren Gewerkschaften verpflichtet (vgl. Kap 1.3.2), und zum anderen bestehen für sie keine rechtlichen Organisationshilfen. Die Bildung von Vertrauenskörpern obliegt deshalb ausschließlich der gewerkschaftlichen Organisation in den Betrieben. Da Vertrauensleute nur über einen sehr begrenzten Einfluss verfügen, der sich meist auf die Rekrutierung von Mitgliedern, den Un-

terhalt informeller Kontakte mit den Betriebsratsmitgliedern und die Einbindung in Gremien der Gewerkschaft beschränkt und insofern keinen direkten Einfluss auf die Betriebspolitik zulässt, sollte der individuelle Anreiz zur Übernahme des Amtes deutlich schwächer als beim Betriebsratsamt ausfallen. Hinsichtlich dieser Bedingungen ist es bemerkenswert, dass die überwiegende Mehrheit der mandatslosen Mitglieder (93%) über Vertrauensleute in ihren Arbeitsbereichen berichteten (fr5.3). In den untersuchten Branchen ist die IG Metall offenbar sehr erfolgreich beim Aufbau von Vertretungsstrukturen jenseits des BetrVG. Im Hinblick auf die vorliegende Untersuchung deutet dieser Befund auf gute Bedingung für die Relevanz der Vertrauensleute für die Organisationsbindung der Mitglieder dar. Fiele die Abdeckung wesentlich niedriger aus, würde das den theoretisch abgeleiteten Einfluss der Vertrauensleute auf die Loyalität der Mitglieder zwar nicht infrage stellen, ihre Relevanz für die Gesamtorganisation wäre allerdings vorsichtig zu bewerten.

4.2.3 Bewertung der gewerkschaftlichen Vertretung

In der vorliegenden Untersuchung nimmt die Einschätzung des Potenzials der betrieblichen Vertretung für den Aufbau der Mitgliedschaftsloyalität einen bedeutenden Stellenwert ein. An anderer Stelle wurde argumentiert (Kap. 2.4.7), dass es vor allem dann besonders ausgeprägt sein sollte, wenn die Vertretung in unmittelbarem und persönlichem Kontakt erfolgt. Um die soziale Qualität der Vertretungsleistungen durch die Betriebsratsmitglieder und die Vertrauensleute einzuschätzen, wurden Erhebungsinstrumente für beide Akteursgruppen entwickelt (Kap. 3.7.3).

_

⁶⁸ Weitere Anreize jenseits des konkreten Einflusses auf die Betriebspolitik für die Übernahme des Amtes des Vertrauensmannes werden in Kapitel 1.3.2 angeführt.

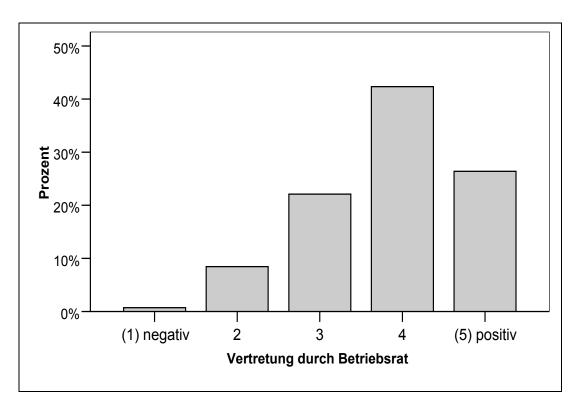


Abbildung 4-4: Bewertung der Vertretung durch den Betriebsrat

Die Bewertung der Vertretung durch die Betriebsräte wird Abbildung 4-4 dargestellt. Um die Übersichtlichkeit zu erhöhen, wurde die Häufigkeitsverteilung vor ihrer Überführung in das Balkendiagramm 5-fach kategorisiert. Aus dem Diagramm geht hervor, dass sieben von zehn Mitgliedern die Vertretungsleistungen ihrer Betriebsräte positiv bewerten (Kategorien 4 und 5), wogegen nur jedes zehnte Mitglied negative Beurteilungen äußerte (Kategorien 1 und 2). Das verbleibende Fünftel legte sich nicht fest. Grundsätzlich ist also auf ein hohes Niveau der Zufriedenheit mit den Betriebsräten zu schließen. Weil bei der Operationalisierung der Vertretung besonderes Augenmerk auf die soziale Qualität der Vertretung gelegt wurde, gründet die ermittelte Zufriedenheit in guten persönlichen Kontakten der Mitglieder mit den Arbeitnehmervertretern.

Bei der Bewertung der Vertrauensleute ergibt sich ein ähnliches Bild (Abbildung 4-5). Der überwiegende Anteil der Mitglieder (70%) bewertete die Vertretungsleistungen ihrer Vertrauensleute positiv (Kategorien 4 und 5). Ihm steht ein kleiner Anteil (9%) gegenüber, der die Leistung negativ bewertete (Kategorien 1 und 2) und etwa ein Fünftel der Befragten mit neutralen Bewertungen (Kategorie 3). Es herrscht also ein vergleichbar hohes Niveau der Zufriedenheit mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten wie mit den Betriebsräten. Analog zur Bewertung der Betriebsräte zielte die Bewertung auch hier auf die persönliche

Ebene der Vertretung und berücksichtigte die von der Theorie abgeleitete Wichtigkeit der unmittelbaren face-to-face Kontakte.

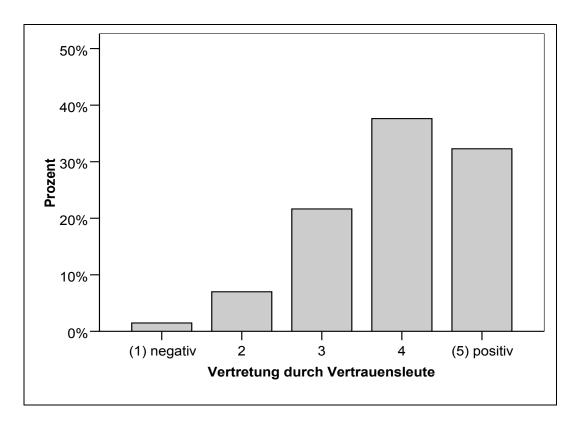


Abbildung 4-5: Bewertung der Vertretung durch die Vertrauensleute

Zusammenfassend kann behauptet werden, dass die gewerkschaftliche Vertretung in den Betrieben von den Mitgliedern der IGM als durchaus positiv wahrgenommen wird. Im Hinblick auf ihre flächendeckende Verbreitung muss die zuvor eingenommene skeptische Haltung bezüglich ihrer institutionellen Voraussetzungen (vgl. Kap 1.4) revidiert werden. Offensichtlich ist die IGM durch ihre betrieblichen Repräsentanten in den untersuchten Wirtschaftsbranchen sehr präsent. Dabei werden sie von den Mitgliedern geschätzt und die Betriebsräte als Vertreter der IG Metall wahrgenommen. Das Problem der institutionellen Unabhängigkeit des Betriebsrates und der damit einhergehenden Distanz zu den Betrieben schein die IG Metall auf informellem Wege also gut gelöst zu haben. Die Vertrauenskörper komplettieren die gewerkschaftliche Verankerung in den Betrieben. Auch sie erreichen in den untersuchten Wirtschaftsbranchen eine hohe Präsenz und werden von den Mitgliedern geschätzt. Die Voraussetzungen für einen positiven Beitrag der gewerkschaftlichen Repräsentanten zur Entwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität sind also gegeben.

4.3 Gewerkschaftliches Engagement

Aufgaben im industriellen und politischen System alleine durch ihre hauptamtlichen Mitarbeiter nicht wahrnehmen.⁶⁹ Organisierte Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute füllen diese Lücke als ehrenamtliche Mitglieder. Aber auch jenseits der materiellen Ressourcen sind sie von großer Bedeutung. Angesichts der institutionellen Bedingungen für die gewerkschaftliche Vertretung in Deutschland, die Gewerkschaften praktisch keinen direkten Zugang zu den Betrieben ermöglichen (vgl.: Kap 1.4), gewährleisten sie den betrieblichen Kontakt mit den Mitgliedern.

Es ist schwer vorstellbar, dass die Stabilisierung der betrieblichen gewerkschaftlichen Organisation von der verhältnismäßig geringen Anzahl ehrenamtlich tätiger Mitglieder geleistet werden kann. Stabiler sollten Organisationen mit de-Disziplinierungsmechanismen zentralen sein (vgl. strong inkrementelle Sanktion). Engagierte Mitglieder können dies leisten, indem sie ihre Kollegen im betrieblichen Alltag von der Wichtigkeit der Gewerkschaft ügegebenenfalls sanktionieren. berzeugen und sie Auch Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern (dem Hauptgeschäft der Gewerkschaften) sind engagierte Mitglieder unverzichtbar. Sie werden nur dann erfolgreich aus ihnen hervorgehen, wenn sie glaubhaft mit der Mobilisierung ihrer Mitgliedschaft drohen können. Die Streikbereitschaft kann insofern als potenzielles gewerkschaftliches Engagement verstanden werden. Ein weiterer Punkt ist die Praktizierung der gewerkschaftlichen Demokratie. Diese erfolgt in den Betrieben üblicherweise mittels Gremien und anderen Institutionen, an denen sich die Mitglieder beteiligen können. Eine passive Mitgliedschaft ginge insofern mit einem Kontaktverlust zwischen der Gewerkschaft und ihrer Basis einher. Die Gewerkschaften müssten in dem Fall auf wichtige Informationen für die Vertretung der Mitgliederinteressen verzichten.

Neben den angeführten "harten" Gründen für die Notwendigkeit engagierter Mitglieder existieren "weiche" Gründe, die nicht unmittelbar auf die gewerkschaftliche Organisation abzielen. So sehen deutsche Gewerkschaften ihre

⁶⁹ Die IG Metall weist Ende 2000 insgesamt 2.724 hauptamtliche Beschäftigte aus (vgl.: Personalund Sozialbericht der IG Metall (zitiert aus: Prott 2003a)). Bei einem Mitgliederstand von etwa 2.7 Mio. (Ebbinghaus 2003) ergibt sich ein Betreuungsschlüssel von 1/1000 (Hauptamtliche/Mitglieder). Dieses Verhältnis verdeutlicht die Bedeutung der ehrenamtlichen Mitglieder für eine adäquate Präsenz der IG Metall.

Aufgaben nicht nur im tariflichen Kerngeschäft, sondern auch in der Mitwirkung in verschiedenen Institutionen des korporatistischen Systems (vgl. Kap 1.2) und der Beeinflussung politischer Entscheidungsprozesse. Insbesondere ihr Gewicht im politischen System hängt von einer wohlwollenden Öffentlichkeit ab. Engagierte Mitglieder können zum Image ihrer Gewerkschaft beitragen, indem sie gewerkschaftliche Themen und Positionen außerhalb ihrer Betriebe kommunizieren. Dies ist in Freundes- und Bekanntenkreisen möglich wie auch im familiären Umfeld. Darüber hinaus kann von der social custom theory ein positiver Zusammenhang der gewerkschaftlichen Organisationsstabilität mit ihrem Ansehen abgeleitet werden (vgl. Kap 2.3.7). Demzufolge fördert die gewerkschaftliche Reputation die Mitgliedschaftsneigung der Arbeitnehmer. Erweist sich die These als wahr, bedeutet das, dass kommunikativ engagierte Mitglieder einen Beitrag zur Lösung des Trittbrettfahrerproblems leisten können. Für die Reproduktion gewerkschaftlicher Werte wie z.B. der Solidarität wird wiederum der innerbetrieblichen Kommunikation eine wichtige Funktion zugeschrieben (Zoll 2000). Der Verlust von kommunikativ engagierten Mitgliedern sollte folglich die wertrational begründete Mitgliedschaftsloyalität der Basis schwächen.

Im Folgenden wird die Verbreitung der angeführten Formen des Engagements innerhalb der IGM-Mitgliedschaft untersucht. Dafür werden zunächst die Austrittsneigung und das Lesen der Mitgliederzeitung der IG Metall betrachtet. Beide Merkmale geben Aufschluss über vergleichsweise schwache Formen des gewerkschaftlichen Engagements. Daran anschließend werden die Bereitschaft zum aktiven gewerkschaftlichen Engagement, zum kommunikativen Engagement und die Sanktionsbereitschaft (vgl. strong reciprocity) eingeschätzt, bevor als letztes auf die Mobilisierungsbereitschaft der Mitgliedschaft eingegangen wird.

4.3.1 Austrittsneigung

Die Austrittsneigung der Mitglieder wurde mit der Frage eingeschätzt, ob die Befragten in den vergangenen 12 Monaten einmal ernsthaft darüber nachgedacht hätten, aus der IGM auszutreten (fr3.9). Als Antwortvorgaben standen Zustimmung bzw. Ablehnung (Ja/Nein) zu Verfügung. Insgesamt gaben 31% der Mitglieder an, schon einmal ernsthaft über einen Austritt nachgedacht zu haben. Diese Zahl scheint alarmierend zu sein. Es ist jedoch zu beachten, dass die Zustimmung zu der Frage nicht mit einem Entschluss gleichzusetzen ist. Ob es tatsächlich zu einem Austritt kommt, hängt von einer Vielzahl unbekannter Variablen ab. So wäre es beispielsweise notwendig zu wissen, wie die berichtete

Überlegung ausgegangen ist. Und selbst wenn diese Erwägung gegen die IGM gerichtet wäre, ließe sich von ihr kein zukünftiger Austritt ableiten. Nicht auszuschließen ist in diesem Zusammenhang, dass soziale Bedingungen, wie zu befürchtende Sanktionen oder der Verlust von Reputation, die tatsächliche Abwanderung verhindern. Ungeachtet ihres unsicheren Prognosepotenzials beschreibt die Variable jedoch einen wichtigen Sachverhalt. Allein die Tatsache, dass ernsthaft über einen Austritt nachgedacht wurde, kann als innere Abkehr gedeutet werden und verweist insofern auf eine erhöhte Austrittswahrscheinlichkeit. Hinsichtlich des Kollektivgutproblems ist in dem Fall anzunehmen, dass aus der strukturell schon immer gegebenen Option des Trittbrettfahrens eine ernsthafte Erwägung geworden ist.

Zwischen den Geschlechtern treten in der Stichprobe signifikante Unterschiede im Antwortverhalten auf (vgl. Tabelle C-7; Anhang C). Während jede vierte Frau angab, schon ernsthaft über einen Austritt nachgedacht zu haben, betrifft das nahezu jedes dritte männliche Mitglied. Unterschiede in der Austrittsneigung zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (Arbeiter/Angestellte) lassen sich dagegen nicht verallgemeinern. Zwar weist die befragte Angestelltengruppe eine etwas höher liegende Austrittsneigung auf als die befragte Gruppe der Arbeiter, der Unterschied erweist sich auf dem definierten Signifikanzniveau aber nicht als signifikant – insofern kann allenfalls von einer Tendenz gesprochen werden (vgl. Tabelle C-8; Anhang C).

4.3.2 Lesen der Mitgliederzeitung

Das Lesen der Mitgliederzeitschrift der IG Metall (fr3.1) erfordert vergleichsweise geringe Mühen und stellt daher eine schwache Form des gewerkschaftlichen Engagements dar. Gleichwohl drückt es ein gewissen Interesse der Mitglieder an gewerkschaftlichen Angelegenheiten und ihre Bereitschaft, sich aktiv zu informieren, aus.

Nicht einmal jedes zehnte Mitglied (8%) gab an, die Mitgliederzeitschrift (Metall) "gar nicht" zu lesen. Weitere 43% der Befragten lesen die Metall "gelegentlich", und die Hälfte der Mitglieder berichtete sogar über eine "regelmäßige" Lektüre. Die Mitgliederzeitung der IG Metall verfügt also über einen relativ breiten Stamm loyaler Leser. Immerhin erreicht die Zeitschrift neun von zehn Mitgliedern, wovon über die Hälfte regelmäßig von ihr Gebrauch macht. Die "Metall" kann somit als ein wichtiges Kommunikationsorgan fungieren.

Damit ist die Voraussetzung erfüllt, dass sie im Sinne der gewerkschaftlichen Sozialisation wirkt.

4.3.3 Aktives gewerkschaftliches Engagement

Aktives gewerkschaftliches Engagement meint das offizielle Engagement der Mitglieder für die Gewerkschaft. Dabei kann es sich sowohl um die Teilnahme an Mitgliederversammlungen, Arbeitsgruppen, Seminaren oder anderen Veranstaltungen handeln wie auch um die Ausübung gewerkschaftlicher Ämter. Von der Befragung wurde außerdem die Bereitschaft zum kurzfristigen und zum langfristigen Engagement berücksichtigt. Es ist anzunehmen, dass die Teilnahme an einzelnen Veranstaltungen ein relativ schwaches Engagement darstellt, weil sie meist passiv erfolgt. Die Bereitschaft zum kurzfristigen aktiven Engagement ist ebenfalls nicht auf Dauer angelegt, kann aber trotzdem als voraussetzungsvoller angesehen werden. Und schließlich geht das größte Potenzial für gewerkschaftliches Engagement angesichts seiner langfristigen Orientierung von der Bereitschaft zur Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit aus.

Bei der Vorstellung der Variablen ist zu beachten, dass Gewerkschaftsmitglieder, die bereits ein Mandat als Vertrauensmann, Betriebsratsmitglied etc. haben, von den Fragen ausgeschlossen wurden. Dieses Vorgehen liegt darin begründet, dass die Ausübung ehrenamtlicher Funktionen bereits eine starke Form des Engagements darstellt.

Von 1023 mandatslosen Mitgliedern gaben insgesamt 442 Mitglieder (43%) an, in den vergangenen 12 Monaten an mindestens einer Veranstaltung der IG Metall teilgenommen zu haben. Tabelle 4-6 gibt Aufschluss über die Frequentierung der unterschiedlichen Veranstaltungstypen. Dabei ist zu beachten, dass Mehrfachantworten möglich waren. Die Anzahl der gegebenen Antworten übersteigt deswegen die Anzahl der Mitglieder, die an Veranstaltungen teilgenommen haben. Das Gros der engagierten Mitglieder hat an Mitgliederversammlungen teilgenommen. Auf alle anderen Veranstaltungstypen entfallen dagegen deutlich geringere Anteile. Insgesamt kann das Ergebnis jedoch als positiv für die IG Metall beurteilt werden. Es sagt in seinem Kern schließlich aus, dass ein großer Anteil der nicht ehrenamtlich eingebundenen Mitglieder seine Mitgliedschaft aktiv ausübt.

Tabelle 4-6: Teilnahme an IG Metall-Veranstaltungen in den vergangenen 12 Monaten^{1, 2}

	Häufig	keiten
	absolut	in %
Ausschusssitzungen	38	5
Arbeitskreise	82	12
Mitgliederversammlungen	352	52
Branchenversammlungen	40	6
Seminare	53	8
andere Veranstaltungen	115	17
Gesamt	680	100

¹ Von der Tabelle werden nur mandatslose Mitglieder berücksichtigt, die Teilnahmen an Veranstaltungen angaben. (n = 442; 43%).

Um die Bereitschaft der Mitglieder für die schwächere Form des aktiven Engagements einzuschätzen, wurden die Mitglieder gefragt, ob es für sie prinzipiell vorstellbar wäre, sich für die IG Metall zu engagieren, wenn Sie sich dafür nicht längerfristig oder ehrenamtlich binden müssten (fr3.6). Die Hälfte der Mitglieder ohne ehrenamtliche Tätigkeit beantwortete die Frage positiv. Ihr Anteil ist überraschend hoch, weil er jenen Anteil übersteigt, der in den vergangenen 12 Monaten an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teilgenommen hat und insofern eine schwächere Form des Engagements ausdrückt. Worauf das Ergebnis zurückzuführen ist, kann nicht abschließend geklärt werden. Denkbar ist jedoch, dass das Angebot entsprechender Veranstaltungen die Teilnahme begrenzt. In dem Fall würde die Frage weniger das Engagement der Mitglieder einschätzen, als das Angebot der IG Metall.

Die letzte Frage zielt auf eine Einschätzung der Bereitschaft für die stärkste Form des aktiven Engagements. Zu diesem Zweck wurde gefragt, ob es für den Befragten prinzipiell vorstellbar wäre, ehrenamtlich für die IG Metall tätig zu werden (fr3.7). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Ämter als Vertrauensmann und als Mitglied in der Tarifkommission beispielhaft angeführt wurden – auf die Nennung des Betriebsrates wurde verzichtet, weil für die Übernahme des Amtes Anreize jenseits des gewerkschaftlichen Einflusses bestehen (vgl. Kap. 1.3.2). Erwartungsgemäß liegt der Anteil derer, die Bereitschaft zur Übernahme eines Ehrenamtes äußerten, unter denen der zuvor besprochenen Formen. Insgesamt gaben 41% der Mitglieder (ohne Ehrenamt) an, sich prinzipiell vorstellen zu können, ein gewerkschaftliches Ehrenamt anzunehmen. Diese

² Mehrfachnennungen waren möglich.

Zahl scheint ausgesprochen hoch zu sein. Es ist jedoch zu beachten, dass die Frage bewusst vage gehalten wurde, indem danach gefragt wurde, ob sich die Befragen "prinzipiell" vorstellen könnten, ein entsprechendes Amt zu übernehmen. Dennoch widerspricht sie dem Vorurteil, wonach sich Gewerkschaftsmitglieder primär als Leistungsempfänger sehen und über wenig Bereitschaft für Engagement jenseits der Zahlung von Mitgliedschaftsbeiträgen verfügen.

4.3.4 Kommunikatives Engagement

Wie bereits in der Einleitung des Kapitels beschrieben, erfüllt das kommunikative Engagement der Mitglieder wichtige Funktionen für die Gewerkschaften. Insbesondere das Image der Gewerkschaft in der Öffentlichkeit und die Ausbildung von gewerkschaftsnahen Werten sollte von den Kommunikationsgewohnheiten der Gewerkschaftsmitglieder beeinflusst werden.

Die Messung des kommunikativen Engagements erfolgte mit vier Items (vgl. Kap 3.7.4). Jedem Item wurden als Antwortvorgaben "regelmäßig", "gelegentlich" und "gar nicht" vorgegeben. Von den Auswertungen waren Mitglieder mit betrieblichen oder gewerkschaftlichen Ämtern ausgeschlossen, weil die Ausübung von Ämtern bereits die stärkste Form des gewerkschaftlichen Engagements darstellt.

Als erstes Item zur Ermittlung des betrieblichen kommunikativen Engagements wurde das Statement, "Ich spreche mit meinen Freunden über gewerkschaftliche Themen" (fr3.2), eingestuft. Insgesamt gaben 20% der Mitglieder an, dies "regelmäßig" zu tun. Der weitaus größte Anteil (60%) der Befragten entfiel auf diejenigen, die sich für "gelegentlich" als Antwort entschieden. Die verbleibenden 20% der Mitglieder gaben an, "gar nicht" mit Freunden über gewerkschaftliche Themen zu sprechen. Der übergroße Anteil der Mitglieder diskutiert also gewerkschaftliche Themen jenseits der Betriebe. Für das Statement, "Ich bekenne mich in politischen Gesprächen offen zur Gewerkschaft" (fr3.3) ergibt sich ein anderes Bild. Während ein vergleichbarer Anteil (20%) der Aussage widersprach, unterscheiden sich die beiden Items in der Verteilung auf die übrigen Antwortkategorien deutlich voneinander. 40% der Mitglieder bekennen sich in politischen Gesprächen "gelegentlich" zu ihrer Gewerkschaft, während das für 20% "regelmäßig" zutrifft. Der Unterschied zwischen den beiden Items besteht darin, dass etwa doppelt so viele Mitglieder angaben, sich "regelmäßig" in politischen Gesprächen offen zur Gewerkschaft zu bekennen als

mit Freunden über gewerkschaftliche Themen zu sprechen. Der Unterschied könnte darin begründet sein, dass die Frage nach den politischen Gesprächen spezifischer ist als die Frage nach dem Kommunikationsverhalten mit den Freunden. Das Themenspektrum ist im zweiten Fall größer als in politischen Gesprächen. Insofern ist es in den Gesprächen mit Freunden auch weniger wahrscheinlich, dass über Gewerkschaften geredet wird. Zusammengefasst lassen die Daten die Schlussfolgerung zu, dass die Mitgliedschaft der IGM über ein verhältnismäßig hohes kommunikatives Engagement in der Öffentlichkeit verfügt. Lediglich ein Fünftel der Mitglieder verhält sich eindeutig passiv, während die Mehrheit der Mitglieder zumindest unregelmäßig aktiv ist.

Die beiden verbleibenden Items beziehen sich auf das betriebliche kommunikative Engagement. Das erste Item fragt danach, wie oft die Mitglieder mit ihren Betriebsräten über gewerkschaftliche Angelegenheiten sprechen (fr3.4). 18% der Mitglieder gaben an, das "gar nicht" zu tun. Ihnen stehen 47% der Mitglieder gegenüber, die "gelegentlich" und weitere 35%, die "regelmäßig" mit ihren Betriebsräten sprechen. Ähnlich wie bei den bislang besprochenen Fragen besteht also auch hier eine Minorität, die sich überhaupt nicht an der Kommunikation über gewerkschaftliche Sachverhalte beteiligt. Der weitaus größte Anteil ist dagegen aktiv, wobei sogar ein Drittel der Mitglieder als ausgesprochen aktiv bezeichnet werden kann. Das zweite Item für die Einschätzung des betrieblich verorteten kommunikativen Engagements fragt nach der Frequenz der Gespräche zwischen den Mitgliedern und ihren Arbeitskollegen (fr3.5). Jedes zehnte Mitglied führt keine Gespräche mit seinen Kollegen. Auf die mittlere Antwortkategorie entfallen weitere 58% der Mitglieder, und ein Drittel der Mitglieder berichtete, "regelmäßig" mit seinen Mitarbeitern über gewerkschaftliche Angelegenheiten zu sprechen. Insgesamt fällt das Ergebnis für das betriebliche kommunikative Engagement ähnlich wie das des öffentlichen kommunikativen Engagements aus. Der übergroße Anteil der Mitglieder ist folglich auf der betrieblichen Ebene kommunikativ gewerkschaftlich engagiert. Im Falle der Kommunikation mit den Arbeitskollegen trifft das sogar für neun von zehn Mitgliedern zu. Ebenso wie bei der öffentlichen Kommunikation beteiligt sich allerdings ein Kern von 10% bis 20% der Mitglieder überhaupt nicht an solchen Kommunikationszusammenhängen und verhält sich insofern völlig passiv.

4.3.5 Sanktionsbereitschaft

Verhaltenswissenschaftliche Experimente verdeutlichen, dass sich die Bereitschaft einzelner zur Sanktionierung unkooperativen Verhaltens anderer auf das Kooperationsniveau ganzer Gruppen auswirken kann (vgl. Kap 2.3.6). Unterschiedliche Akteure sollten sich jedoch hinsichtlich ihrer Sanktionseffektivität voneinander unterscheiden. Insbesondere Arbeitnehmervertreter, die einen gewissen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der übrigen Akteure haben, sollten über ein überdurchschnittlich hohes Sanktionspotenzial verfügen und deswegen einen größeren Einfluss auf die Kooperationsbereitschaft der Akteure haben als rank-and-file-Mitglieder. Als betriebliche Akteure trifft das insbesondere für Betriebsratsmitglieder zu, weil die Beschäftigten von ihren Vertretungsleistungen profitieren oder gar auf sie angewiesen sind. Ohne Einfluss sollten aber auch Vertrauensleute nicht sein. Vor allem wenn sie einen guten Kontakt zum Betriebsrat haben ist anzunehmen, dass sie ebenfalls über einen gewissen Einfluss verfügen. Dagegen beruht der Sanktionseffekt von rank-and-file-Mitgliedern auf die Kumulation der vergleichsweise schwachen Sanktionseffekte vieler einzelner Mitglieder (vgl. Kap. 2.3.8).

Die Sanktionsbereitschaft wurde mit einem einzigen Item abgefragt (fr3.11). Auf einer 5-stufigen Skala von "trifft völlig zu" bis "trifft überhaupt nicht zu" war die Zustimmung zu dem Statement: "Kollegen, die nicht in der Gewerkschaft sind, zeige ich deutlich mein Missfallen über deren unsolidarisches Verhalten." zu beurteilen. Insgesamt neigen vier von zehn Mitgliedern zu den beiden verneinenden Beurteilungen des Statements und etwa ein gleich großer Anteil zu den beiden positiven Kategorien. ⁷⁰ Das verbliebene Viertel der befragten Mitglieder verhielt sich der Frage gegenüber indifferent. Ein recht großer Teil der Mitgliedschaft ist demnach bereit, das Verhalten von Trittbrettfahrern offen zu sanktionieren.

-

⁷⁰ Die ökonomische Theorie kann die Bereitschaft zu Sanktionen (im Sinne von strong reciprocity) nicht erklären. Schließlich ist das Phänomen als Sanktionshandlung definiert, die unter Inkaufnahme erheblicher persönlicher Kosten erfolgt. Die Existenz von strong reciprocity kann insofern gegen die ökonomische Handlungserklärung ins Feld geführt werden.

Tabelle 4-7: Sanktionsbereitschaft und gewerkschaftliches/betriebliches Amt

	t sind, zeige ich		hes oder ftliches Amt	Gesamt	
	Missfallen über larisches Verhalten"	Amt	kein Amt		
1	Anzahl	32	272	304	
trifft überhaupt	% von Amt	16,2%	26,7%	25,0%	
nicht zu	Korrigierte Residuen	-3,1	3,1		
2	Anzahl	20	152	172	
	% von Amt	10,2%	14,9%	14,1%	
	Korrigierte Residuen	-1,8	1,8		
3	Anzahl	56	241	297	
	% von Amt	28,4%	23,7%	24,4%	
	Korrigierte Residuen	1,4	-1,4		
4	Anzahl	29	177	206	
	% von Amt	14,7%	17,4%	16,9%	
	Korrigierte Residuen	-,9	,9		
5	Anzahl	60	177	237	
trifft völlig zu	% von Amt	30,5%	17,4%	19,5%	
	Korrigierte Residuen	4,2	-4,2		
Gesamt	Anzahl	197	1019	1216	
	% von Amt	100,0%	100,0%	100,0%	
χ^2 = 26,59; df = 4; p = 0,000 (sign.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben.					

Wegen der grundsätzlichen Unterscheidung zwischen Amtsträgern und Mitgliedern ohne Ämter ist die Sanktionsbereitschaft der beiden Gruppen in Tabelle 4-7 getrennt dargestellt. Der Vergleich der beiden Mitgliedergruppen deckt interessante Unterschiede auf. Während sich die beiden Gruppen in den Häufigkeiten der mittleren Antwortvorgaben nicht signifikant voneinander unterscheiden, sind Unterschiede bei den beiden extremen Antwortkategorien auszumachen. Ein deutlich größerer Anteil der Mandatsträger neigt demnach zur Sanktionierung unkooperativer Mitarbeiter, während sanktionierendes Verhalten für rank-and-file-Mitglieder untypisch ist.

Wie bereits angesprochen, sollte der höhere Anteil an Sanktionierern unter den Funktionsträgern mit ihrem höheren Sanktionspotenzial einhergehen. Es ist deswegen anzunehmen, dass die Aktivisten neben den wichtigen Aufgaben, die sie für die IG Metall ausüben, auch als Sanktionsträger eine herausragende Rolle spielen. Davon kann allerdings nicht abgeleitet werden, dass rank-and-file-

Mitglieder unwichtig sind. Alleine von ihrer zahlenmäßigen Überlegenheit und ihrer dezentralen Wirkung sollte ein stabilisierender Effekt ausgehen. Insbesondere durch den Mechanismus der *inkrementellen Sanktion* (Kap. 2.3.8) können deshalb auch gemäßigte Sanktionierer zur einer stabilisierenden Sanktionskultur beitragen.

4.3.6 Mobilisierungsbereitschaft

Die Mobilisierungsbereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder bleibt wegen ihrer schiefen Verteilung von den weiteren statistischen Analysen zwar ausgeschlossen, sie stellt aber dennoch eine wichtige Größe für die Gewerkschaften dar. Schließlich hängt die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht unmittelbar von ihr ab. Im Folgenden soll deshalb kurz auf sie eingegangen werden.

Die Mobilisierbarkeit der Mitglieder wurde mit der Frage ermittelt, ob die Befragten einem Streikaufruf der IG Metall folgen würden (fr3.10). Als Antwortvorgaben waren "auf jeden Fall", "wahrscheinlich", "eher nicht" und "auf gar keinen Fall" vorgegeben. Zudem wurde den Befragten explizit die Möglichkeit gegeben, sich neutral zu verhalten ("kommt darauf an"), wovon allerdings nur 5% der Probanden Gebrauch machten.

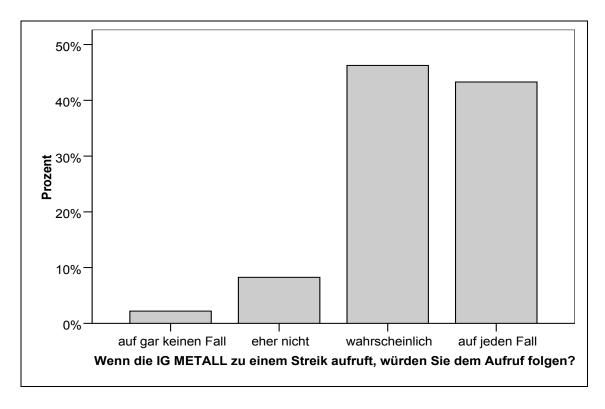


Abbildung 4-6: Mobilisierbarkeit der IGM-Mitglieder

Auffällig ist die schiefe Verteilung der gegebenen Antworten (Abbildung 4-6). Lediglich ein Zehntel von ihnen entfällt auf die beiden negativen Antwortvorgaben. Fast die Hälfte der Befragten gab hingegen an, dass sie "wahrscheinlich" einem Streikaufruf folgen würden, und die übrigen 43% der Befragten legen sich darauf fest, einem Aufruf ihrer Gewerkschaft "auf jeden Fall" zu folgen. Ein Vergleich der Antwortverteilung zwischen den Mandatsträgern und den einfachen Mitgliedern fällt erwartungsgemäß aus (vgl. Tabelle C-9; Anhang C). Demnach ist die Streikbereitschaft unter den Mitgliedern mit entsprechenden Funktionen höher ausgeprägt als unter den rank-and-file-Mitgliedern. Dies äußert sich vor allem bei der starken Zustimmung zu dem gegebenen Statement.

Die Daten deuten also auf ein grundsätzlich hohes Mobilisierungspotenzial der Mitglieder hin. Insofern ist davon auszugehen, dass die IG Metall über eine erhebliche Verhandlungsmacht in den untersuchten Wirtschaftsbereichen verfügt.

4.4 Mitgliedschaftsloyalität

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse beschränkte sich bislang auf die Beschreibung der Mitgliedschaft und die Bewertung der gewerkschaftlichen Vertretung sowie des gewerkschaftlichen Engagements. In den folgenden Ausführungen wird der Blick auf die Mitgliedschaftsloyalität, als dem unmittelbaren Untersuchungsgegenstand, gelenkt. Zu diesem Zweck soll untersucht werden, welche Faktoren Einfluss auf die drei Loyalitätsdimensionen haben. Darüber hinaus gilt es, die Relevanz der Loyalitätsdimensionen für die gewerkschaftliche Organisation einzuschätzen.

Zunächst werden die bereits dargestellten Merkmale hinsichtlich bivariater Zusammenhänge mit den Loyalitätsdimensionen überprüft. Dieses Vorgehen dient der Vorselektion jener Faktoren, die für die später durchzuführende Modellierung der drei Mitgliedschaftsdimensionen herangezogen werden. Darüber hinaus bietet es einen Überblick über die Organisationsbindung ausgewählter Mitgliedergruppen. Der daran anschließende Teil des Kapitels befasst sich mit den Loyalitätsstrukturen der Mitglieder. Zu diesem Zweck werden Loyalitätstypen anhand der drei Loyalitätsdimensionen gebildet, um sie anschließend mit verschiedenen individuellen und betrieblichen Merkmalen zu konfrontieren. Die empirische Relevanz des Loyalitätsmodells wird im dritten Teil des Kapitels bewertet, um im abschließenden Teil, welcher den Kern der vorliegenden Untersuchung darstellt, die Reproduktionsbedingungen der Mitgliedschaftsloyalität zu untersuchen. Neben der Identifizierung der relevanten Faktoren für die Mitglied-

schaftsloyalität nimmt dabei die Frage nach dem Einfluss der Gewerkschaften auf die Loyalität ihrer Mitglieder einen großen Stellenwert ein.

4.4.1 Bivariate Analysen

Um eine Vorauswahl unabhängiger Variablen für die Modellierung der Loyalitätsdimensionen zu treffen, wird die Bedeutsamkeit der erhobenen potenziellen Prädiktorvariablen für die drei Loyalitätsdimensionen untersucht. Dieses Vorgehen soll sicherstellen, dass nur statistisch bedeutsame Variablen in die Modelle einfließen. Die Modelle können so schlank formuliert werden ohne Gefahr zu laufen, dass relevante Merkmale unberücksichtigt bleiben. Die abschließende Bewertung der inhaltlichen Bedeutsamkeit (Effektstärken) der Variablen wird jedoch erst im späteren Kapitel über die Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität vorgenommen (Kap. 4.4.4).

Die auf ihre Bedeutsamkeit für die drei Loyalitätsdimensionen (abhängige Variablen) zu überprüfenden Merkmale sind in Tabelle 4-8 aufgeführt. Im Unterschied zu den drei intervallskalierten Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität weisen die unabhängigen Variablen unterschiedliche Skalierungsniveaus auf. Während für ordinal- und höher skalierte unabhängige Daten Zusammenhangshypothesen getestet werden können, lassen die nominalskalierten unabhängigen Merkmale lediglich die Überprüfung von Unterschiedshypothesen zu. Die Zusammenhangshypothesen werden mit Korrelationsberechnungen getestet, während die Unterschiedshypothesen mittels Stichprobenvergleiche hinsichtlich ihrer zentralen Tendenz überprüft werden.

Beide Methoden bedienen sich nichtparametrischer Verfahren. Die Stichprobenvergleiche werden für zwei Gruppen mit dem *Mann-Whitney-U-Test* (Bortz 1999: 146) durchgeführt, während der *Kruskal-Wallis-H-Test* bei Vergleichen von mehr als zwei Gruppen zur Anwendung kommt. Die Überprüfung der Zusammenhangshypothesen erfolgt hingegen durch die Berechnung des Rangkorrelationskoeffizienten *Spearmans-Rho* (r_s) (Bortz 1999: 223; Janssen/Laatz 2005: 268). Die Zusammenhangshypothesen werden 2-seitig geprüft, und für sämtliche Tests gilt die in den Sozialwissenschaften übliche Festlegung des Signifikanzniveaus von p = 0,05.

Tabelle 4-8: Auflistung der unabhängigen Variablen

	Variable	Merkmal	Skalierung/Kategorisierung
	alter	Alter des Mitgliedes	18 - 63
	sex	Geschlechtszugehörigkeit	- männlich - weiblich
fische	fr6.22	Staatsangehörigkeit	deutschandere Staatsangehörigkeit
Sozialdemografische Merkmale	fr6.16	berufliches Qualifikationsniveau	 (1) Universität, Hochschule (2) Fachhochschule (3) Meister-/Technikerschule (4) berufl. Ausbildung (5) Teilfacharbeiter (6) angelernt (7) keinen Abschluss
Status (Kap. 4.1.6) Beschäftigungssta		Beschäftigungsstatus	- Arbeiter - Angestellter
	fr4.3	Wirtschaftsbranche	- Fahrzeugbau- Zulieferer für Fahrzeugbau- Maschinenbau
3etriebliche Merkmale	fr6.4	Betriebsbereich	 Produktion Vertrieb Forschung & Entwicklung Dienstleistungen IT & Organisation Personalwesen Materialwesen Finanz- & Rechnungswesen
8 2 	fr4.1	Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)	1 - 6
	fr4.2	gewerkschaftlicher Organisationsgrad	1 - 6
	fr4.5	wirtschaftliche Lage des Betriebes	1 - 5
	fr6.11	Sicherheit des Arbeitsplatzes	1 - 5
		Fortsetzung der Tabelle auf der folgen	iden Seite

	Fortsetzung von Tabelle 4-8					
	fr6.10	Arbeitszufriedenheit	1 - 5			
	fr6.14	berufliche Perspektive	 eher auf einem aufsteigenden Ast eher auf einem absteigenden Ast ich stelle mir die Frage nicht 			
Individuelle Merkmale	gradien fr6.15 Zustimmung zu politischen Parteien		- CDU/CSU - SPD - FDP - Grüne - WASG/PDS - keine Partei			
ividue	fr4.4a	Streikbeteiligung (inkl. Warnstreiks)	Ja; Nein			
lnd	fr6.1	Dauer der Mitgliedschaft	1 - 4			
	fr6.12	Mitgliedschaft des Vaters in einer Gewerkschaft	Ja; Nein			
	fr6.13	Beschäftigungsstatus des Vaters	ArbeiterAngestellterBeamterselbständigarbeitslos			
aft- tung	fr5.4	Image der IGM in Öffentlichkeit	1 - 5			
Gewerkschaft- liche Vertretung	VertrVL (Kap. 3.7.3)	Vertretung durch Vertrauensleute	1 - 5			
Gew liche	Vertretung durch den Betriebsrat Vertretung durch den Betriebsrat		1 - 5			

4.4.1.1 Alter

Einige sozialstrukturelle Variablen sollen über die Prüfung ihrer statistischen Bedeutsamkeit hinaus mit grafischer Unterstützung dargestellt werden. Dies betrifft das Alter, die Geschlechtszugehörigkeit, die Staatsbürgerschaft, das berufliche Qualifikationsniveau und den Beschäftigungsstatus. Das Vorgehen wurde gewählt, weil den genannten Merkmalen von den Sozialwissenschaften eine grundlegende Bedeutung für die Strukturierung des Sozialen zugeschrieben wird. Insofern ist es interessant zu erfahren, ob sie für den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie von vergleichbarer Bedeutung sind. Die Darstellung der übrigen Variablen beschränkt sich indessen auf knappe Erläuterungen der zur Hypothesenbildung führenden theoretischen Annahmen und auf die Testergebnisse.

Mit dem Alter (gebjahr) kann der zeitliche Wandel von Loyalitätsmustern eingeschätzt werden. Von der Persönlichkeitspsychologie wird diese Behauptung gestützt, weil sie die Empfänglichkeit für Wertewandel bei Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedlich stark ausgeprägt (Visser/Krosnick 1998). Eine besonders hohe Empfänglichkeit besteht ihr zufolge in den "impressionable years" zwischen 18 und 25 Jahren (Krosnick/Alwin 1989). Einige Studien stützen ebenfalls die "life-stage"-Hypothese, die der Lebensendphase eine vergleichbare Empfänglichkeit zuspricht (Visser et al. 1998). Für die vorliegende Untersuchung sollte sie jedoch ohne Bedeutung sein, weil sich die differierenden Aussagen auf die Lebensphase jenseits des Erwerbslebens beziehen und somit ohne Bedeutung für den Befragungszusammenhang sind. Interessanter ist die Gemeinsamkeit der Modelle. Diese besteht in der Distanzierung von linearen Modellen, die von einer stetig abnehmenden Empfänglichkeit mit zunehmendem Alter ausgehen oder überhaupt keinen Zusammenhang sehen. Die Befunde der Persönlichkeitspsychologie können als starke Argumente für Sozialisationstheorien interpretiert werden. Menschen sind in ihren jungen Jahren also prägbarer als in ihren mittleren Jahren. Weiterhin kann angenommen werden, dass Werte, die sich in den "impressionable years" herausbilden, in den mittleren Lebensphasen an Variabilität verlieren und dadurch stabiler werden. Diese empirisch bestätigte These begründet das methodische Vorgehen, von Alauf dauerhafte Kohorteneffekte zu schließen.⁷¹ tersunterschieden konkurrierende Alternativhypothese, dass die Ausprägungen der Loyalitätsdials altersabhängig zu betrachten sind und mensionen Loyalitätsstrukturen der jüngeren Alterskohorten mit der Zeit denen der älteren Mitglieder anpassen, ist dagegen als unwahrscheinlich zu bewerten.⁷²

Von verschiedenen Autoren wird vermutet, dass sich die Bindung an die Gewerkschaften in den vergangenen Jahrzehnten gewandelt hat. Im Vergleich zur Vergangenheit habe sich eine "individualistische Perspektive" als dominant herausgebildet (Baethge et al. 1988: 320).⁷³ Dies wird vor allem auf die Erosion klassen- und schichtspezifischer Sozialisationsmuster als Folge der "Auflösung

⁷¹ Theoretische Ansätze, die sich für die Erklärung des Wertewandels dem von Karl Mannheim (1964) geprägten Generationenbegriff bedienen, gewinnen dadurch an Evidenz (z.B.: Bude 1995; 2000).

⁷² Eine methodische Erörterung, die sich mit dem Interpretationsproblem von Kohorten- bzw. Alterseffekten auseinandersetzt findet sich bei Riley (1973).

⁷³ Die Autoren betonen jedoch, dass ihre empirischen Ergebnisse nicht den Anspruch auf Repräsentativität erheben und "engagierte" Jugendliche in ihrem Sample überrepräsentiert sind.

der traditionellen lebensweltlichen Erfahrungs-zusammenhänge" und einen damit verbundenen Bedeutungsverlust von "gemeinschaftlichen Klassenkampferfahrungen" zurückgeführt (Baethge et al. 1988: 320; Boltanski/Chiapello 2003). Die Vermutungen können anhand der Abbildung 4-7 überprüft werden.

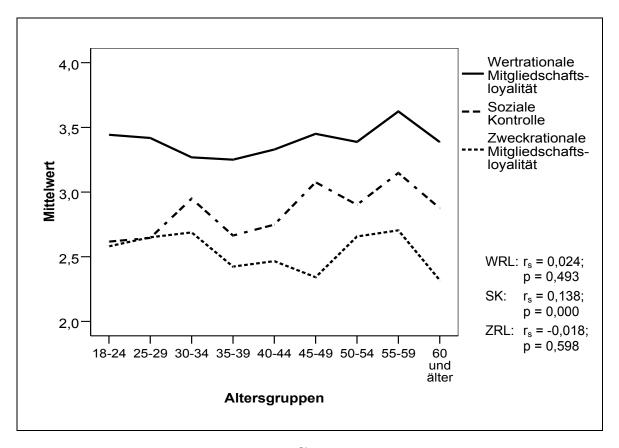


Abbildung 4-7: Mitgliedschaftsloyalität und Alter⁷⁴

Die drei Loyalitätsdimensionen bilden die Bindung der Mitglieder an die IG Metall ab. Von ihnen wird die individualistische (zweckrationale) Orientierung ebenso wie die kollektive (wertrationale) Orientierung der Mitglieder berücksichtigt. Die Ergebnisse von Baethge et al. können deshalb mit dem Verlauf der WRL und der ZRL über die verschiedenen Altersgruppen verglichen werden. Entsprächen die vorliegenden Umfragedaten ihren Befunden, sollten die Verläufe der wertrationalen Loyalität und der zweckrationalen Loyalität auf starke altersabhängige Unterschiede hindeuten. Die Ergebnisse der Korrelationsanaly-

_

⁷⁴ Liniendiagramme sollten für die Darstellungen von zeitlichen Abfolgen verwendet werden. In dem vorliegenden Fall handelt es sich jedoch um die Darstellung eines Sachverhaltes, der sich auf einen Zeitpunkt bezieht. Die Darstellungsform könnte deswegen zu Missverständnissen führen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde sie dennoch gewählt.

sen weichen jedoch von den Befunden der angeführten Autoren ab.⁷⁵ Demnach bestätigen sich für die ZRL und für die WRL keine Zusammenhänge. Lediglich die SK scheint mit dem Alter etwas zuzunehmen. Die Höhe des ausgewiesenen Korrelationskoeffizienten deutet jedoch darauf hin, dass dieser Zusammenhang fachwissenschaftlich weitgehend ohne Bedeutung ist.

4.4.1.2 Geschlecht

Der Geschlechtszugehörigkeit wurde ein Einfluss auf die Ausprägung der Mitgliedschaftsloyalität eingeräumt (vol. Kap. 4.1.2). Begründet wurde die Annahme mit den geschlechtsspezifischen Sozialisationsbedingungen. Männer sollten demnach mit einer tendenziell höheren Intensivität gewerkschaftsnahe Werte vermittelt bekommen haben als Frauen.

In Abbildung 4-8 sind die arithmetischen Mittelwerte der drei Loyalitätsdimensionen grafisch dargestellt. Dabei fällt zunächst die Ähnlichkeit der Loyalitätsstrukturen zwischen den weiblichen und den männlichen Mitgliedern ins Auge. Bei den Frauen und den Männern weist der Mittelwert der WRL die höchste Ausprägung auf. Die SK erhält in beiden Gruppen den zweithöchsten Mittelwert, während die ZRL den niedrigsten Wert aufweist.

_

⁷⁵ Nicht-lineare Zusammenhänge werden von Korrelationsanalysen unterschätzt. Weil das Liniendiagramm jedoch nur geringe Differenzen für jede Dimension ausweist, können die Korrelationsanalysen als bestätigt gelten.

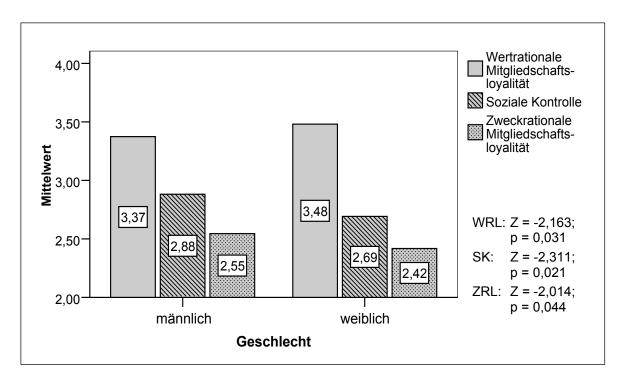


Abbildung 4-8: Ausprägungen der Mitgliedschaftsloyalitäten nach dem Geschlecht (die Gewichtung der Daten erfolgte für das Merkmal Alter)

Die Unterschiede zwischen den untersuchten Frauen und Männern fallen für alle drei Dimensionen sehr gering aus. Insofern ist kaum anzunehmen, dass die geschlechtsspezifische Sozialisation einen fachwissenschaftlich bedeutsamen Einfluss auf die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität hat. Dennoch erweisen sich die Mittelwertunterschiede aller drei Loyalitätsdimensionen als statistisch signifikant und werden deswegen von der Modellierung der Loyalitätsdimensionen berücksichtigt.

4.4.1.3 Staatsangehörigkeit

In Kapitel 4.1.4 wurde die Zusammensetzung der IGM-Mitgliedschaft nach dem Kriterium der Staatsangehörigkeit beschrieben (fr6.22). Anschließend wurde die Vermutung aufgestellt, dass deutsche und ausländische Mitglieder unterschiedliche Loyalitätsstrukturen aufweisen, weil die Mitgliedschaft für die beiden Gruppen unterschiedliche Funktionen erfüllt. So ist vor allem für Mitglieder mit Migrationshintergrund anzunehmen, dass die Gewerkschaftsmitgliedschaft eine integrierende Funktion erfüllt, die sich auf das Verhältnis zu ihrer Gewerkschaft niederschlägt.

Aus dem Balkendiagramm (Abbildung 4-9) gehen die Ausprägungen der jeweiligen Dimensionen differenziert nach der Staatsangehörigkeit hervor. Die

Darstellung beschränkt sich auf einen Vergleich zwischen den deutschen und allen ausländischen Mitgliedern. Auf eine differenzierende Betrachtung der nichtdeutschen Staatsangehörigkeiten wird verzichtet, weil nur geringe Fallzahlen für die meisten Staatsangehörigkeiten zu erwarten sind (vgl. Kap. 4.1.4).

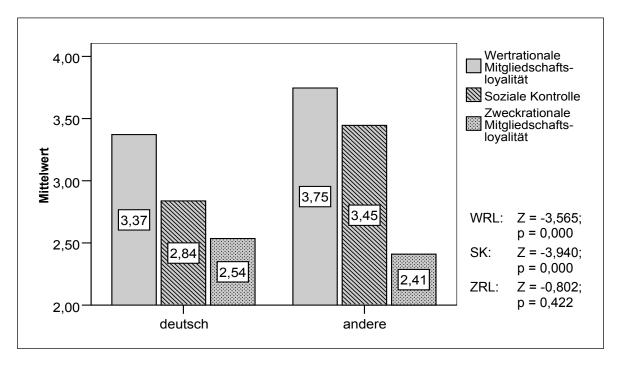


Abbildung 4-9: Ausprägungen der Mitgliedschaftsloyalitäten nach der Staatsangehörigkeit

Im Vergleich zu den zuvor untersuchten geschlechtsspezifischen Unterschieden sind für die WRL und die SK etwas deutlichere Differenzen festzustellen. Dies trifft insbesondere für die Ausprägung der SK zu. Es ist deshalb wenig überraschend, dass sich die beiden Unterschiede als statistisch bedeutsam erweisen. Die inhaltliche Interpretation der beiden bestätigten Unterschiede fällt dennoch verhalten aus. Differenzen von 0,6 Skalenpunkte für die SK und 0,4 Skalenpunkte für die WRL sind nicht besonders erheblich. Für die Ausprägungen der ZRL ist dagegen kein Unterschied zwischen den beiden Gruppen nachweisbar.

Aufgrund der statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den deutschen Mitgliedern und ihren ausländischen Kollegen fließt das Merkmal jedoch als erklärende Größe in die Modelle für die WRL und die SK ein.

4.4.1.4 Berufliches Qualifikationsniveau

Über die Beziehungen zwischen der beruflichen Qualifikation (fr6.16) und den drei Loyalitätsdimensionen wurden in Kapitel 4.1.5 Überlegungen angestellt. Ihnen zufolge sollten die Ausprägungen der WRL und der SK mit zunehmendem Qualifikationsniveau abnehmen.

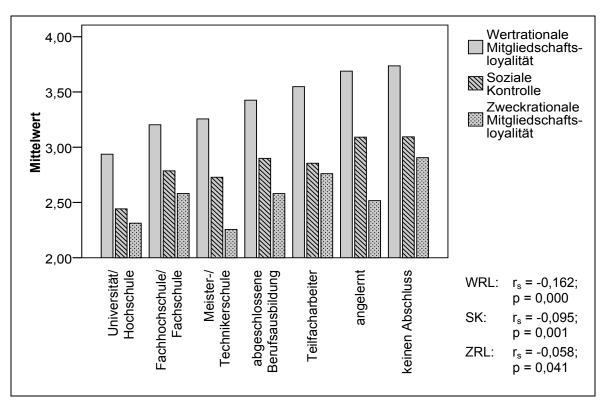


Abbildung 4-10: Ausprägungen der Mitgliedschaftsloyalitäten nach der beruflichen Qualifikation

Von dem Balkendiagramm (Abbildung 4-10) werden die Zusammenhänge für beide Loyalitätsdimensionen bestätigt. Demnach sinken die Ausprägungen der WRL und der SK mit zunehmendem Qualifikationsniveau. Die ausgewiesenen Korrelationskoeffizienten deuten jedoch auf schwache Zusammenhänge hin. Das Qualifikationsniveau sollte deswegen allenfalls eine untergeordnete Rolle spielen. Eine ebenfalls sehr schwache und deswegen inhaltlich kaum interpretierbare Beziehung besteht zwischen dem Merkmal und der ZRL.

Aufgrund der statistischen Bedeutsamkeit wird das Qualifikationsniveau dennoch von der Modellierung der drei Loyalitätsmodelle berücksichtigt.

4.4.1.5 Beschäftigungsstatus

Der Beschäftigungsstatus (Angestellter/Arbeiter) wurde nicht direkt erhoben, sondern ist durch die Kombination der Merkmale Personalverantwortung (fr6.5) und berufliche Qualifikation (fr6.16) konstruiert (vgl. Kapitel 4.1.6). Bezüglich seines Einflusses auf die Mitgliedschaftsloyalität wurde angenommen, dass Arbeiter über höhere Niveaus der WRL und der SK verfügen als Angestellte (ebd.).

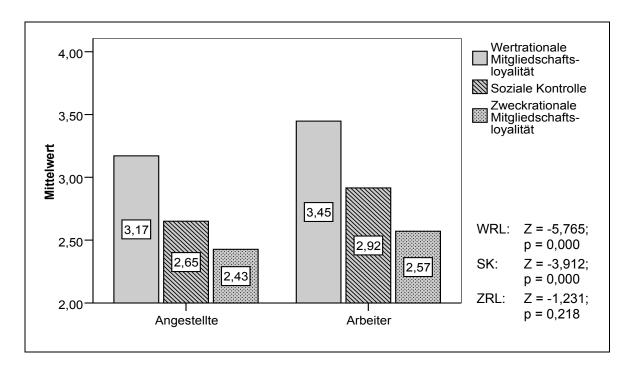


Abbildung 4-11: Ausprägungen der Mitgliedschaftsloyalitäten nach dem Beschäftigungsstatus

Erwartungsgemäß ist die wertrationale Loyalität ebenso wie die soziale Kontrolle unter den lohnabhängigen Mitgliedern stärker ausgeprägt als unter den angestellten Mitgliedern (Abbildung 4-11). Die Unterschiede fallen jedoch sehr gering aus. Angesichts der Bedeutung, die dem Beschäftigungsstatus von der Soziologie beigemessen wird, waren eindeutigere Differenzen zu erwarten. Das Ergebnis wirft insofern ein Fragezeichen auf die Relevanz des Merkmals für die Gewerkschaftsbindung. Hinsichtlich der ZRL sind dagegen überhaupt keine Differenzen zwischen den beiden Gruppen auszumachen.

Ungeachtet der schwachen Gruppenunterschiede legen die statistisch signifikanten Ergebnisse die Berücksichtigung des Beschäftigungsstatus von den Modellen für die WRL und der SK nahe. Keinen Eingang findet er hingegen in das Modell für die ZRL.

4.4.1.6 Betriebliche und individuelle Merkmale

Bislang wurden die Auswirkungen einiger sozialstruktureller Merkmale auf die Mitgliederbindung der IG Metall untersucht. Von den Sozialwissenschaften wird ihnen eine grundlegende Bedeutung für die Strukturierung des Sozialen zugewiesen. Die Befunde der bivariaten Analysen bestätigen die strukturierende Funktion der Merkmale jedoch nicht. Zwar deuten einige Ergebnisse auf Effekte hin, diese sind jedoch so schwach, dass von einer strukturierenden Funktion kaum die Rede sein kann. Wenn sozialstrukturelle Faktoren allenfalls eine untergeordnete Rolle für die Mitgliedschaftsloyalität einnehmen, müssen die entscheidenden Größen offenbar anderswo gesucht werden. Für den Fortlauf der Untersuchung stellt sich deshalb die Frage nach den empirisch maßgeblichen Faktoren. Zu diesem Zweck wird eine Reihe weiterer potenzieller Einflussfaktoren untersucht

Die Ergebnisse sämtlicher bivariater Analysen sind in der Tabelle 4-9 auf der folgenden Seite aufgeführt. Um die Übersichtlichkeit der Darstellung zu erhöhen, richtet sich die Sortierung der ausgeführten Merkmale dabei nicht nach inhaltlichen Kriterien, sondern nach den angewendeten Testverfahren.

Tabelle 4-9: Ergebnisse der Hypothesentests

			Α	bhängige \	/ariablen			
		Wertrationale Loyalität		Soziale K	Controlle	Zweckrationale Loyalität		
	obenvergleiche hin- n ihrer zentralen z							
Mann-Whitney-Tests		Z	р	Z	Р	Z	Р	
sex	Geschlecht	-2,163	0,031*	-2,311	0,021*	-2,014	0,044*	
Status	Beschäftigungsstatus	-5,765	0,000*	-3,912	0,000*	-1,231	0,218	
fr4.4a	Streikerfahrung	-0,392	0,695	-2,811	0,005*	-0,639	0,523	
fr6.12	Gewerkschaftsmitglied- schaft des Vaters	-0,006	0,995	-1,159	0,247	-2,535	0,011*	
fr6.22	Staatsangehörigkeit	-3,565	0,000*	-3,940	0,000*	-0,802	0,422	
Kruskal-	Wallis-Tests	Chi ² (df)	Р	Chi ² (df)	Р	Chi ² (df)	Р	
fr4.3	Wirtschaftsbranche	3,050(2)	0,218	5,252(2)	0,072	0,656(2)	0,720	
fr6.4	Betriebsbereich	18,102(7)	0,012*	12,166(7)	0,095	16,803(7)	0,019*	
fr6.13	Beschäftigungsstatus des Vaters	10,059(4)	0,039*	4,265(4)	0,371	28,810(4)	0,000*	
fr6.14	berufliche Perspektive	2,983(2)	0,225	2,837(2)	0,242	3,328(2)	0,189	
fr6.15	Zustimmung zu Partei- en	44,834(4)	0,000*	35,864(4)	0,000*	22,075(4)	0,000*	
Korrelat	ionsanalysen							
	ametrische Korrelations- ı (Spearman-Rho)	r	p ¹	r	p ¹	r	p ¹	
fr6.19	Alter	0,024	0,493	0,138	0,000*	-0,018	0,598	
fr4.1	Anzahl der Beschäftigten	-0,066	0,021*	0,021	0,469	-0,050	0,079	
fr4.2	Organisationsgrad	0,068	0,019*	0,262	0,000*	-0,059	0,039*	
fr4.5	Wirtschaftl. Lage des Betriebes	-0,112	0,000*	-0,026	0,368	0,015	0,590	
fr5.4	Image der IGM	0,458	0,000*	0,234	0,000*	0,099	0,000*	
fr6.1	Dauer der Mitgliedschaft	0,060	0,037*	0,027	0,346	-0,051	0,071	
fr6.10	Arbeitszufriedenheit	-0,024	0,397	0,005	0,856	0,069	0,015*	
fr6.11	Sicherheit des Arbeitsplatzes	-0,045	0,114	-0,043	0,132	0,020	0,480	
fr6.16	Qualifikationsniveau	-0,162	0,000*	-0,095	0,001*	-0,058	0,041*	
VertrVL	Vertretung durch Vertrauensleute	0,323	0,000*	0,266	0,000*	-0,024	0,456	
VertrBR	Vertretung durch den Betriebsrat	0,484	0,000*	0,189	0,000*	-0,028	0,341	

¹ 2-seitige Signifikanztests * Signifikant auf einem Niveau von 5%

Der inhaltliche Hintergrund für die Erhebung der Streikerfahrung (fr4.4a) ist die Vermutung, dass Streiks von identitätsstiftender Bedeutung für die Gewerkschaften sind. Weil sie mit ideologischen überformten Inhalten und Ritualen operieren, die auf die Konstituierung eines "them and us" (Kelly/Kelly 1991) und einer damit einhergehenden Betonung antagonistisch gegenüberstehender Interessenlagen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber abzielen, kann angenommen werden, dass sie die Vergemeinschaftung der Arbeitnehmer fördert. Darüber hinaus erfordert die Organisation von Streiks ein erhöhtes Maß an betrieblicher Kommunikation. Streiks bieten insofern günstige Bedingungen für die Förderung sozialer Austauschbeziehungen innerhalb der Mitgliedschaft sowie zwischen den Arbeitnehmervertretern und den Mitgliedern (vgl. Kap 2.4.7). Die unmittelbare Streikerfahrung und die damit einhergehende zunehmenden Kommunikation, sollten sich deswegen positiv auf die WRL und die SK auswirken. Von den Testergebnissen wird aber lediglich einen Zusammenhang mit der SK bestätigt. Auf die WRL sowie die ZRL hat die Streikerfahrung hingegen keinen Einfluss.

Als Indikator für die familiäre Sozialisation wurde die Mitgliedschaft des Vaters in einer Gewerkschaft (fr6.12) eingeführt (Kap. 4.1.8). In diesem Zusammenhang wurde angenommen, dass die familiäre Sozialisation Einfluss auf die Werteentwicklung der Akteure und insofern auf die Loyalitätsstrukturen der Mitglieder hat. Die Testergebnisse bestätigen aber lediglich einen Zusammenhang mit der ZRL. Die WRL wie auch die SK erweisen sich gegenüber der familiären Sozialisation hingegen als indifferent.

Einige Erklärungsansätze sehen in den unterschiedlichen Zugängen der Gewerkschaften zu den Betrieben und ideologische bzw. kulturelle Einflüsse wichtige Faktoren, die die Mitgliederbindung beeinflussen. In Deutschland gibt es traditionell gut organisierte und weniger gut organisierte Wirtschaftsbranchen (fr4.3). In bestimmten Branchen haben sich beispielsweise Institutionen herausgebildet (z.B. Wahllisten, Vertrauenskörper, Mitbestimmung etc.), die die gewerkschaftliche Organisation stützen, indem sie ihnen Zugang zu den Betrieben und dadurch bessere Rekrutierungsbedingungen gewähren. Der zweite, auf kulturelle Faktoren abzielende Erklärungsansatz geht in seinem Kern davon aus, dass die Gewerkschaften in unterschiedlichen Branchen unterschiedlich stark in den Betriebskulturen verankert sind. Dies kann sich beispielsweise in unterschiedlichen Kommunikations- und Erwartungskulturen niederschlagen. Somit sollte es in Betrieben, in denen Gewerkschaften die Betriebskulturen traditionell stark geprägt haben, wahrscheinlicher sein, dass gewerkschaftliche Angelegenheiten

offen kommuniziert werden. Darüber hinaus kann vermutet werden, dass sich in den betroffenen Betrieben starke Erwartungskulturen bezüglich der Mitgliedschaft der Arbeitnehmer herausbilden. Den statistischen Tests zufolge unterscheiden sich die untersuchten Wirtschaftsbranchen in den Ausprägungen der Loyalitätsdimensionen jedoch nicht voneinander. Insofern ist es für die gewerkschaftliche Bindung völlig unerheblich, ob die Mitglieder in der großindustriellen Fahrzeugindustrie oder im mittelständischen Maschinenbau beschäftigt sind.

In Kapitel 4.1.10 wurde die These aufgestellt, wonach die Zugehörigkeit zu bestimmten Betriebsbereichen (fr6.4) für die Mitgliedschaftsloyalität von Bedeutung ist. Der Argumentation zufolge bieten produktionsnahe Betriebsbereiche bessere Bedingungen für die Entwicklung der WRL und der SK als produktionsferne Betriebsbereiche. Gewerblich tätige Mitglieder sollten deshalb stärker wertrational an die IG Metall gebunden sein und die Erwartungshaltungen ihrer Kollegen als zwingender wahrnehmen als die übrigen Mitglieder. Die Überprüfung der Unterschiedshypothesen ergibt jedoch ein uneinheitliches Bild. Während der angenommene Einfluss des Merkmals auf die WRL statistisch belegbar ist, erweist er sich für die SK als irrelevant. Dagegen unterscheiden sich die Betriebsbereiche (unerwarteterweise) hinsichtlich der ZRL.

Für die Einschätzung der familiären Sozialisation wurde neben der Gewerkschaftsmitgliedschaft des Vaters dessen Beschäftigungsstatus (als der Befragte noch zur Schule ging) erhoben (fr6.13). Der Frage liegt die Vermutung zugrunde, dass die Vermittlung gewerkschaftsnaher Werte von den sozialen Milieus beeinflusst wird, in denen die Befragten aufgewachsen sind. Insofern ist anzunehmen, dass Mitglieder, deren Väter Arbeiter waren, stärker wertrational an die IG Metall gebunden sind und über eine höhere SK verfügen als Mitglieder, die in gewerkschaftsfernen Milieus (Angestellte, Beamte, Selbständige) aufgewachsen sind. Hypothesenkonform werden die angenommenen Effekte der familiären Sozialisation für die WRL und die ZRL bestätigt. Für die SK ist dagegen kein signifikanter Zusammenhang nachweisbar. Hinsichtlich des bereits widerlegten Zusammenhanges zwischen der Gewerkschaftsmitgliedschaft des Vaters und der Mitgliedschaftsloyalität hat dieser Befund etwas Überraschendes.

_

⁷⁶ Der Formulierung des Items liegt die Annahme zugrunde, dass das Milieu, dem die Familie zugehört, durch die Erwerbsarbeit des Vaters determiniert ist. Die Gültigkeit der These kann für die heutige Zeit angezweifelt werden. In der vorliegenden Untersuchung bezieht sich das Item jedoch auf die Vergangenheit, in der dieser Zusammenhang noch verhältnismäßig stark ausgeprägt war.

Offenbar werden die Sozialisationsbedingungen also angemessener durch den Beschäftigungsstatus des Vaters abgebildet als durch seinen Mitgliedsstatus. Er bietet sich insofern als Indikator für die familiäre Sozialisation an.

Ein arbeitssoziologisch interessantes Merkmal ist die subjektiv eingeschätzte berufliche Perspektive (fr6.14). Die Unterschiedshypothese, der zufolge Mitglieder, die ihre beruflichen Perspektiven positiv einschätzen, sich von Mitgliedern mit negativen Zukunftsaussichten unterscheiden, bleibt jedoch unbestätigt. Von den Zukunftserwartungen der Mitglieder wird die gewerkschaftliche Bindung also nicht beeinflusst.

Mögliche Beziehungen zwischen der Präferenz für politische Parteien (fr6.15) und den Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität wurden in Kapitel 4.1.7 besprochen. Die Grundannahme ist, dass von den politischen Parteien, die dem linken Spektrum zugeordnet werden können, positive Effekte für die WRL und die SK ausgehen. Von den statistischen Tests werden die abgeleiteten Gruppenunterschiede für alle drei Loyalitätsdimensionen bestätigt.

Für die Betriebsgröße (fr4.1) konnten keine Zusammenhänge mit der SK und der ZRL nachgewiesen werden. Allerdings weisen die Ergebnisse auf einen statistischen Zusammenhang zwischen der WRL und der Betriebsgröße hin. Er fällt allerdings sehr schwach aus und sollte von entsprechend geringer Bedeutung sein. Wegen seiner statistischen Relevanz wird er jedoch von der Modellierung der WRL berücksichtigt.

Die von der social custom theory abgeleitete Beziehung zwischen dem Organisationsgrad (fr4.2) und der Mitgliedschaftsloyalität (Kap. 2.3.7) wird von den durchgeführten Korrelationsanalysen bestätigt. Demnach beeinflusst das Merkmal jede der drei Loyalitätsdimensionen. Hinsichtlich der ausgewiesenen Korrelationen scheint der Organisationsgrad jedoch nur für die SK von fachwissenschaftlicher Bedeutung zu sein.

Für die wirtschaftliche Lage der Betriebe (fr4.5) ist lediglich ein schwacher Effekt auf die WRL nachweisbar. Die beiden übrigen Loyalitätsdimensionen sind also unabhängig von der subjektiven Einschätzung der Mitglieder.

Neben dem bereits besprochenen Zusammenhang zwischen dem Organisationsgrad und der Mitgliedschaftsloyalität können von der social custom theory Effekte abgeleitet werden, die vom Image der IGM in der Öffentlichkeit (fr5.4) ausgehen (vgl. Kap. 2.3.7). Demnach sind Reputationszuweisungen von der organisierten Arbeitnehmerschaft und von der Öffentlichkeit zu erwarten. Während das Ausmaß der betrieblichen Anerkennung mit dem Organisations-

grad der Kollegen variiert, sollte die von der Öffentlichkeit zugewiesene Reputation vom Image der Gewerkschaft abhängen und schließlich als Verstärker für die Mitgliedschaftsbindung fungieren. Die statistische Prüfung bestätigt die Annahmen für alle drei Loyalitätsdimensionen.

Neben dem bereits überprüften Zusammenhang zwischen der familiären Sozialisation und der Mitgliederbindung ist die Beziehung zwischen der gewerkschaftlichen Sozialisation und der Mitgliedschaftsloyalität zu überprüfen. Es wurde angenommen, dass der Kontakt zur Gewerkschaft mit dem Eintritt in die Organisation an Intensität zunimmt, weil Arbeitnehmer nach ihrem Beitritt von ihrer Gewerkschaft besser erreichbar und insofern sozialisierbar sind. Der Sozialisationseffekt sollte deswegen mit der Dauer der Mitgliedschaft (fr6.1) zunehmen. Zwar erweist sich der angenommene Zusammenhang für WRL als statistisch signifikant, aber auch als sehr schwach. Für die beiden verbleibenden Dimensionen zeichnen sich dagegen keine Zusammenhänge ab.

Der Arbeitszufriedenheit (fr6.10) wird von Forschern eine besondere Aufmerk-Kotthoff (1997: entgegengebracht. Hermann 289) beispielsweise unter Angestellten eine Beziehung zwischen der "Zufriedenheit mit der Arbeitssituation" und dem Verhältnis zu den Gewerkschaften. Demnach weisen 62% der von ihm untersuchten Angestellten, die "sehr zufrieden" mit ihrer Arbeitssituation sind, eine "starke affektive Ablehnung" gegenüber den Gewerkschaften auf. Von angelsächsischen Forschern wird ebenfalls ein negativer Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der WRL nahe gelegt. Der Grund für diesen Zusammenhang ist relativ einfach – so sollte es den Gewerkschaften leichter fallen, unzufriedene Arbeitnehmer mit Kampagnen zu mobilisieren und ideologisch in ihrem Sinne zu beeinflussen als zufriedene Arbeitnehmer (Kelly 1997, 1998). Die erhobenen Daten lassen jedoch keine eindeutigen Schlüsse zu. Während die WRL und die SK von der Arbeitszufriedenheit unabhängig sind, bestätigt sich ein kaum ins Gewicht fallender Zusammenhang zwischen der ZRL und der unabhängigen Größe.

Die subjektiv eingestufte Sicherheit des Arbeitsplatzes (fr6.11) bietet wiederum ein einheitliches Bild. Die Zusammenhangshypothesen sind allesamt zu verwerfen. Demzufolge ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes für die gewerkschaftliche Bindung ohne Bedeutung.

Von der *sozialen Austauschtheorie* wurde abgeleitet, dass Vertrauensleute (VL) Einfluss auf die Loyalitätsstrukturen der Gewerkschaftsmitglieder nehmen können (Kap. 2.4.7). Insbesondere der unmittelbare face-to-face Kontakt zwischen den Mitgliedern und den gewerkschaftlichen Repräsentanten könnte zur Bildung

und Stabilisierung von sozialen Normen und Werten beitragen. Aus diesem Grund sind inhaltliche Beziehungen zwischen der Vertretung durch die Vertrauensleute (VertrVL) und der WRL wie auch der SK zu vermuten. Ein Zusammenhang mit der ZRL ergibt sich aus der *sozialen Austauschtheorie* hingegen nicht. Von den statistischen Analysen werden die angenommenen Zusammenhänge bestätigt. Die WRL und die SK korrelieren demnach mit der Vertretung durch die Vertrauensleute, wohingegen sich die ZRL als unabhängig erweist.

Einen wichtigen Stellenwert im Loyalitätsmodell hat ferner die Vertretung durch den Betriebsrat (VertrBR) (Kap. 2.4.7). Durch direkte face-to-face Kontakte mit den Mitgliedern sollten Betriebsräte ähnlich wie Vertrauensleute positiv auf die Entwicklung und Stabilisierung der Mitgliedschaftsloyalität einwirken. Es sind deswegen positive Einflüsse auf die WRL wie auch die SK anzunehmen. Dagegen ist kein Einfluss auf die Ausprägung der ZRL auszugehen. Die empirische Überprüfung bestätigt auch hier die abgeleiteten Zusammenhänge.

4.4.2 Loyalitätsstrukturen

Bislang wurden die drei Loyalitätsdimensionen getrennt voneinander betrachtet. Die Mitglieder können sich jedoch nicht nur in den Ausprägungen der einzelnen Loyalitätsdimensionen voneinander unterscheiden, sondern auch in der Konfiguration der drei Dimensionen – also ihren Loyalitätsstrukturen. Im folgenden Teil sollen diese Loyalitätsstrukturen näher untersucht werden.

Zu diesem Zweck werden mit den drei ermittelten Loyalitätsdimensionen Loyalitätstypen ermittelt und die Befragten den Typen zugeordnet. Eine interessante Perspektive auf den Forschungsgegenstand eröffnen Typisierungen, wenn die gebildeten Typen mit sozialdemografischen oder betrieblichen Merkmalen konfrontiert werden, von denen erwartet wird, dass sie den Forschungsgegenstand grundlegend strukturieren. Die für diesen Zweck berücksichtigten Merkmale finden sich in Tabelle 4-10. Da es sich bei den Loyalitätstypen wie auch den interessierenden Merkmalen hauptsächlich um kategoriale Variabeln handelt, bietet sich das Verfahren der Konfigurationsfrequenzanalyse (KFA) (Krauth 1993; Lautsch/Weber 1995) für die Analysen der Beziehungen zwischen den Merkmalen und den Loyalitätstypen an.

Tabelle 4-10: Auflistung der zu untersuchenden Merkmale

	Variable	Merkmal	
fr6.19		Alter (3-stufig kategorisiert)	
sche le	sex	Geschlechtszugehörigkeit	
Sozial-) Merkmale Merkmale tego 16 Sex fr.6.16		Staatsbürgerschaft	
(S) We fr6.16		berufliche Qualifikation	
De	berechnet (Kap. 4.1.6)	Beschäftigungsstatus	
<i>7</i> 0 6	fr4.3	Wirtschaftsbranche	
Betriebliche/ persönliche Merkmale	fr6.4	Betriebsbereich	
riebl sön erkn	fr6.15	Zustimmung zu Parteien	
Bet per Me	fr2.1	Gewerkschaftliches oder betriebliches Amt	

4.4.2.1 Loyalitätstypen

Die Typisierung wird mit einer hierarchischen Clusteranalyse vorgenommen. Ziel der Clusterung ist die Unterteilung der Befragten in Teilgruppen, wobei jede Gruppe in sich möglichst homogen und die Gruppen untereinander möglichst heterogen sein sollen. Von den so entstehenden Teilgruppen werden die Loyalitätstypen abgeleitet. Grundsätzlich wird zwischen hierarchischen und nichthierarchischen Clusterverfahren unterschieden (Bortz 1999: 553). Hierarchische Methoden haben gegenüber nichthierarchischen Methoden den Vorteil, dass sie sich neben der eigentlichen Clusterung auch für die Ermittlung der Anzahl der Cluster eignen. Für den vorliegenden Zweck bietet sich ihr Einsatz deshalb an.

Zur Bestimmung der optimalen Anzahl der Loyalitätstypen wurde zunächst eine hierarchische Clusteranalyse mit einer Stichprobe des Datensatzes berechnet, die alle drei Loyalitätsdimensionen berücksichtigt. Von ihr wurde eine 3-Faktorenlösung als Vorgabe für das folgende Clusterverfahren abgeleitet. Die Zuordnung der Fälle zu den drei Clustern erfolgt mit einer zweiten hierarchischen Clusteranalyse, die alle Fälle des Datensatzes berücksichtigt.⁷⁷ Tabelle 4-11 stellt die Positionen der ermittelten Clusterzentren dar, wobei die angegebe-

⁷⁷ Als Fusionierungsmethode wurde die von der Fachliteratur empfohlene Ward-Methode (Bortz 1999: 557; Backhaus et al. 2003: 516) mit der quadrierten Euklidischen Distanz als Distanzmaß eingesetzt.

nen Werte die arithmetischen Mittelwerte für die Fälle sind, die den jeweiligen Clustern zugeordnet wurden. Dabei ist zu beachten, dass von den Werten der Tabelle keine Aussagen über Einzelfälle abgeleitet werden können, da diese mehr oder weniger weit von den Clusterzentren entfernt liegen. Die Loyalitätstypen drücken vielmehr die strukturelle Ähnlichkeit der ihnen zugeordneten Fälle aus.

Tabelle 4-11: Hierarchische Clusteranalyse: Mittelwerte der Loyalitätstypen

	Typen der Mitgliedschaftsloyalität				
	traditionell (Typ A)	instrumentell orientiert (Typ B)	individualisiert (Typ C)		
Wertrationale Mitgliedschaftsloyalität	3,6	3,2	3,4		
Soziale Kontrolle	3,8	2,7	1,9		
Zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität	1,8	3,5	1,7		
Anzahl der zugeordneten Fälle ¹ (% aller zugeordneten Fälle)	376 (32%)	496 (43%)	289 (25%)		
Signifikanz	0,000	0,000	0,000		

¹ 70 Fälle (6%) konnten wegen fehlender Werte nicht klassifiziert werden.

Bei der inhaltlichen Interpretation der Loyalitätstypen sind vor allem die Extremwerte zu berücksichtigen. Typ A zeichnet sich durch die höchsten Mittelwerte der WRL und der SK aus. Insbesondere die Kombination einer stark ausgeprägten WRL mit einer ebenfalls stark ausgeprägten SK legt die Bezeichnung des Clusters als *traditioneller Loyalitätstyp* nahe. Mitglieder, die diesem Typ angehören, heben sich von den übrigen Mitgliedern vor allem dadurch ab, dass sie über starke wertrationale Bindungen verfügen und die Erwartungshaltungen ihrer Kollegen bezüglich ihrer Mitgliedschaft als ausgeprägt wahrnehmen – die beiden Loyalitätsdimensionen scheinen sich also zu ergänzen. Drei von zehn Mitgliedern werden diesem Loyalitätstyp zugerechnet.

Typ B wartet ebenfalls mit einem Extremwert auf. Die ZRL ist bei ihm deutlich höher ausgeprägt als bei den übrigen Loyalitätstypen, die nur geringe Werte erreichen. Insofern fungiert die ZRL als Hauptdistinktionsmerkmal des Clusters. Der Begriff *instrumentell orientierter Loyalitätstyp* drückt die stark ausgeprägte ZRL aus und bezieht sich somit auf das Hauptdistinktionsmerkmal des ermittelten Clusters. Der Bezug auf die ZRL bedeutet jedoch nicht, dass die beiden anderen Dimensionen für die Bindung der betroffenen Mitglieder eine untergeordnete Rolle spielen. Das ist schon deshalb nicht der Fall, weil die

verbleibenden Dimensionen mittelstark ausgeprägt sind. Mitglieder, die diesem Typ zugeordnet sind, verfügen also über ein nennenswertes Niveau an WRL und sehen sich ebenfalls mit den Erwartungshaltungen ihrer Kollegen konfrontiert. Die Benennung des Loyalitätstyps bezeichnet insofern weniger die empirisch vorfindbare Art der Bindung als das Hauptunterscheidungsmerkmal von den übrigen Loyalitätstypen. Etwa vier von zehn Mitgliedern sind diesem Loyalitätstyp zuzuordnen. Er stellt damit den größten Anteil an der Gesamtmitgliedschaft.

Der Loyalitätstyp C weist zwei Extremwerte auf. Diese sind jedoch negativer Art und drücken im Vergleich zu den bereits beschriebenen Loyalitätstypen geringe Ausprägungen der SK und der ZRL aus. Insbesondere die Ausprägung der SK liegt deutlich unter jenen der zuvor besprochenen Loyalitätstypen. Für die Bezeichnung des Typs ist sie deswegen von besonderer Bedeutung. Der Begriff *individualisierter Loyalitätstyp* nimmt Bezug auf dieses Distinktionsmerkmal. Mitglieder, die diesem Typ zugeordnet wurden, nehmen die Erwartungshaltungen ihrer Arbeitskollegen also deutlich weniger wahr als die übrigen Befragten. Dem *individualisiertem Loyalitätstyp* gehört etwa ein Viertel der Mitgliedschaft an. Von den drei ermittelten Loyalitätstypen ist er somit an geringsten verbreitet.

4.4.2.2 Alter

Die Überprüfung möglicher Zusammenhänge zwischen dem Alter und den drei Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität ergaben ein uneinheitliches Bild (Kap. 4.4.1.1). Während sich ein moderater Zusammenhang mit der SK herausstellte, ließen sich keine Beziehung mit der WRL und der ZRL nachweisen. Im Hinblick auf die Loyalitätsstrukturen stellt sich die Frage, ob sich die verhaltenen Ergebnisse dennoch auf die Verteilung der Loyalitätstypen niederschlagen.

Tabelle 4-12: Alter und Loyalitätstypen¹

			Loyalitätstypen		
Alter		traditionell	instrumentell orientiert	individuali- siert	Gesamt
bis 30 Jahre	Anzahl	90	174	123	387
	% von Alter	23,3%	45,0%	31,8%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-3,7	,8	2,9	
30 – 44 Jahre	Anzahl	126	160	99	385
	% von Alter	32,7%	41,6%	25,7%	100,0%
	Korrigierte Residuen	1,3	-,8	-,4	
45 und älter	Anzahl	135	168	85	388
	% von Alter	34,8%	43,3%	21,9%	100,0%
	Korrigierte Residuen	2,4	,0	-2,5	
Gesamt	Anzahl	351	502	307	1160
	% von Alter	30,3%	43,3%	26,5%	100,0%

 χ^2 = 17,46; df = 4; p = 0,002 (sign.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben. ¹ Die Daten wurden für das Merkmal Geschlecht gewichtet.

Um die Übersichtlichkeit der Tabelle zu erhöhen, wurde eine relativ grobe Altersabstufung gewählt. Inhaltlich ist sie unproblematisch, weil Unterscheidung zwischen jüngeren, mittelalten und älteren Mitgliedern für eine Überprüfung der Hypothese genügt.

Offenbar existiert ein Zusammenhang zwischen dem Alter und den Loyalitätsstrukturen (vgl. Chi-Quadrat-Test in Tabelle 4-12). Die Betrachtung der Zellen gibt darüber hinaus Aufschluss über die Altersgruppen, die signifikante Abweichungen von den erwarteten Häufigkeiten aufweisen. Demnach trifft das für die junge und die ältere Altersgruppe zu. Ein deutlich größerer Anteil der befragten Mitglieder bis 30 Jahre gehört demnach dem individualisierten Loyalitätstyp an als es bei den älteren Mitgliedern der Fall ist. Für den traditionellen Loyalitätstyp ergibt sich ein umgekehrtes Bild. Während ein Drittel der älteren Mitglieder diesem Loyalitätstyp zuzuordnen sind, betrifft das nur jedes fünfte der jüngeren Mitglieder. Die Unterschiede der beiden Gruppen spiegeln sich jedoch nicht in dem instrumentell orientierten Loyalitätstyp wider. Insofern ist anzunehmen, dass dieser Typ altersunabhängig verteilt ist. Ein weiterer interessanter Befund betrifft die mittlere Altersgruppe; für sie ist kein Loyalitätstyp charakteristisch, während für die älteren Mitglieder der traditionelle Loyalitätstyp und für die jüngeren Mitglieder der *individualisierte Loyalitätstyp* typisch ist.

Grundsätzlich muss also von einer Altersabhängigkeit der Loyalitätsstrukturen ausgegangen werden, die sich an dem individualisierten und dem traditionellen Loyalitätstyp festmachen. Ganz unerwartet ist dieses Ergebnis jedoch nicht, weil das Alter lediglich mit der SK einen moderaten Zusammenhang aufweist und sich die beiden Loyalitätstypen insbesondere in diesem Punkt voneinander unterscheiden.

4.4.2.3 Geschlecht

In den vorherigen Analysen wurde festgestellt, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich der drei Loyalitätsdimensionen kaum voneinander unterscheiden (vgl. Kap. 4.4.1.2). Somit liegt die Vermutung nahe, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede ebenso wenig auf die Verteilung der Loyalitätstypen auswirken.

Das Ergebnis des Chi-Ouadrat-Tests deutet jedoch auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin (vgl. Tabelle 4-13). Allerdings beschränken sich die bedeutsamen Unterschiede auf den individualisierten Loyalitätstyp. Demnach ist dieser Typ für Frauen charakteristisch während er für Männer untypisch ist. Darüber hinaus weist die Kreuztabelle auf eine mögliche Tendenz hin, wonach Männer häufiger instrumentell orientiert sind als ihre Kolleginnen (auf dem festgelegten Niveau von 5% sind die ermittelten Häufigkeitsunterschiede jedoch nicht signifikant).

Tabelle 4-13: Geschlecht und Loyalitätstypen¹

Geschlecht		traditionell	Instrumentell orientiert	individuali- siert	Gesamt
männlich	Anzahl	267	353	192	812
	% von Geschlecht	32,9%	43,5%	23,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	1,6	1,9	-3,8	1
weiblich	Anzahl	95	126	117	338
	% von Geschlecht	28,1%	37,3%	34,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-1,6	-1,9	3,8	
Gesamt	Anzahl	362	479	309	1150
	% von Geschlecht	31,5%	41,7%	26,9%	100,0%

 $[\]chi^2 = 14,62$; df = 2 ; p = 0,001 (sign.)

Die Daten wurden für das Merkmal Alter gewichtet.

4.4.2.4 Staatsangehörigkeit

Der Staatsangehörigkeit wurde Relevanz für die WRL und die SK attestiert (vgl. Kap. 4.4.1.3). Ob sich die Effekte auf die Loyalitätsstrukturen der Mitglieder auswirken, geht aus der folgenden Tabelle (4-14) hervor.

Ihr zufolge unterscheiden sich die deutschen und die ausländischen Gewerkschaftsmitglieder lediglich bezüglich des traditionellen Loyalitätstyps. Während jedes dritte befragte deutsche Mitglied diesem Typ zugeordnet wurde, trifft das für etwa die Hälfte der ausländischen Befragten zu. Für die ausländischen Mitglieder ist der traditionelle Loyalitätstyp also typisch, während das Gegenteil für ihre deutschen Kollegen der Fall ist. Die Häufigkeitsunterschiede der übrigen zwei Loyalitätstypen fallen hingegen nicht signifikant aus. Allenfalls für den individualisierten Loyalitätstyp kann eine Tendenz zugunsten der deutschen Mitglieder angenommen werden, die statistisch jedoch nicht belegbar ist.

Tabelle 4-14: Staatsbürgerschaft und Loyalitätstypen

örigkeit	traditionell	instrumentell		Gesamt
	additionon	orientiert	individuali- siert	Gesami
nzahl	355	479	283	1117
6 von Staatsangehörigkeit	31,8%	42,9%	25,3%	100,0%
orrigierte Residuen	-2,2	,6	1,8	
nzahl	21	17	6	44
6 von Staatsangehörigkeit	47,7%	38,6%	13,6%	100,0%
Corrigierte Residuen	2,2	-,6	-1,8	
nzahl	376	496	289	1161
6 von Staatsangehörigkeit	32,4%	42,7%	24,9%	100,0%
íc íc	orrigierte Residuen nzahl von Staatsangehörigkeit orrigierte Residuen nzahl	orrigierte Residuen -2,2 nzahl 21 von Staatsangehörigkeit 47,7% orrigierte Residuen 2,2 nzahl 376	orrigierte Residuen -2,2 ,6 nzahl 21 17 von Staatsangehörigkeit 47,7% 38,6% orrigierte Residuen 2,2 -,6 nzahl 376 496	orrigierte Residuen -2,2 ,6 1,8 nzahl 21 17 6 von Staatsangehörigkeit 47,7% 38,6% 13,6% orrigierte Residuen 2,2 -,6 -1,8 nzahl 376 496 289

 $[\]chi^2 = 5,83$; df = 2 ; p = 0,054 (n. s.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

4.4.2.5 Berufliche Qualifikation

Der beruflichen Qualifikation wurde ebenso wie der Geschlechtszugehörigkeit einen Einfluss auf alle drei Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität eingeräumt (Kap 4.4.1.4). Somit ist anzunehmen, dass sich unterschiedlich qualifizierte Mitgliedergruppen auch hinsichtlich ihrer Loyalitätsstrukturen voneinander unterscheiden.

In Tabelle 4-15 werden die Loyalitätstypen mit den Qualifikationsniveaus verglichen. Dabei ist zu beachten, dass Mitglieder mit Universitäts- bzw. Hochschulabschlüssen und mit Fachhochschul- bzw. Fachschulabschlüssen zu einer Gruppe (akademische Ausbildung) zusammengefasst sind. Außerdem bilden Teilfacharbeiter, angelernte sowie ungelernte Arbeitnehmer die Gruppe der An- und Ungelernten. Die Fusionierung der Kategorien wurde vorgenommen, um die Fallzahlen der schwach besetzten Zellen zu erhöhen.

Die Zellbesetzungen deuten für die Meister bzw. Techniker und den beruflich Ausgebildeten auf Zusammenhänge hin. Die befragten Meister und Techniker gehören demnach häufiger als der Durchschnitt zum *individualisierten Loyalitätstyp* und weisen dafür seltener *instrumentelle Orientierungen* auf. Von den Mitgliedern mit Berufsausbildungen entfällt dagegen nur etwa ein halb so großer Anteil auf den *individualisierten Loyalitätstyp*, während ein deutlich größerer Anteil *instrumentell orientiert* ist. Der *individualisierte Loyalitätstyp* mit einer gering ausgeprägten SK und einer ebenfalls gering ausgeprägten ZRL kann deswegen als typisch für Meister und Techniker bezeichnet werden, während derselbe Loyalitätstyp atypisch für Mitglieder mit Berufsausbildungen ist. Die *instrumentellen Orientierung*, die sich vor allem durch ein hohes Niveau der ZRL auszeichnet, erweist sich dagegen für Arbeitnehmer mit Berufsausbildungen als typisch und für Meister und Techniker als atypisch.

Für die übrigen Qualifikationsgruppen weisen die Zellenbesetzungen hingegen keine verallgemeinerbaren Auffälligkeiten auf. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass sich die unterschiedlichen Zellenbesetzungen des traditionellen Loyalitätstyps nicht verallgemeinern lassen und insofern davon auszugehen ist, dass dieser Loyalitätstyp qualifikationsunabhängig verteilt ist.

Tabelle 4-15: Berufliche Qualifikation und Loyalitätstypen

			Loyalitätstypen		
Berufliche Qualifik	ation	traditionell	instrumentell orientiert	individuali- siert	Gesamt
akademische	Anzahl	30	43	34	107
Ausbildung	% von Qualifikation	28,0%	40,2%	31,8%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-1,0	-,5	1,7	
Meister/	Anzahl	47	49	63	159
Techniker	% von Qualifikation	29,6%	30,8%	39,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-,9	-3,3	4,6	
Berufsausbildung	Anzahl	277	374	179	830
	% von Qualifikation	33,4%	45,1%	21,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	1,0	2,6	-4,1	
an- und	Anzahl	23	29	12	64
ungelernt	% von Qualifikation	35,9%	45,3%	18,8%	100,0%
	Korrigierte Residuen	,6	,4	-1,2	
Gesamt	Anzahl	377	495	288	1160
	% von Qualifikation	32,5%	42,7%	24,8%	100,0%
$\chi^2 = 28,72$; df = 6 Signifikante Zeller	; p = 0,000 (sign.) n sind hervorgehoben.				

4.4.2.6 Beschäftigungsstatus

Der Beschäftigungsstatus ist für die Verteilung der Loyalitätsstrukturen ebenfalls von Bedeutung (vgl. Tabelle 4-16). Demnach neigen Angestellte stärker zum *individualisierten Loyalitätstyp*, während Arbeiter häufiger *traditionell* an ihre Gewerkschaft gebunden sind. Der Unterschied zwischen den beiden Beschäftigtengruppen sollte vor allem auf die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zurückzuführen sein. So unterscheiden sich die beiden Loyalitätstypen vor allem hinsichtlich der SK. Weil Arbeiter meist in gut organisierten Betriebsbereichen tätig sind, weisen sie häufiger starke Ausprägungen dieser Loyalitätsdimension auf (vgl. Kap. 4.4.1.5). Interessant sind auch die unterschiedlichen Häufigkeiten des *instrumentell orientierten Loyalitätstyps*. Auch wenn sich der Unterschied lediglich mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10% als signifikant erweist, deutet er eine Tendenz an, derzufolge Arbeiter häufiger *instrumentell orientiert* sind als ihre angestellten Kollegen. Unter den Arbeitern scheint also ein größerer Teil den Tarifkonditionen eine erhebliche Bedeutung für die Legitimität der Gewerkschaft beizumessen als es unter den Angestellten der Fall ist.

Tabelle 4-16: Beschäftigungsstatus und Loyalitätstypen

Beschäftigungsstatus		traditionell	instrumentell orientiert	individuali- siert	Gesamt
Angestellter	Anzahl	74	106	96	276
	% von Status	26,8%	38,4%	34,8%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-2,1	-1,8	4,3	
Arbeiter	Anzahl	295	390	192	877
	% von Status	33,6%	44,5%	21,9%	100,0%
	Korrigierte Residuen	2,1	1,8	-4,3	
Gesamt	Anzahl	369	496	288	1153
	% von Status	32,0%	43,0%	25,0%	100,0%

 χ^2 = 18,82; df = 2; p = 0,000 (sign.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

4.4.2.7 Wirtschaftsbranche

Von den bivariaten Analysen wurden keine Zusammenhänge zwischen der Wirtschaftsbranche und den drei Loyalitätsdimensionen bestätigt (Kap 4.4.1.6). Aus diesem Grund ist ein Effekt auf die Loyalitätsstruktur ebenfalls nicht zu erwarten.

Der globale Chi-Quadrat-Test und die Betrachtung der Zellen kommen zu demselben Ergebnis (Tabelle 4-17). Es muss deshalb angenommen werden, dass sich die Mitglieder der drei Branchen hinsichtlich ihrer Loyalitätsstrukturen nicht voneinander unterscheiden.

Tabelle 4-17: Wirtschaftsbranche und Loyalitätstypen

Wirtschaftsbranche		Loyalitätstypen			
		traditionell	instrumen- tell orientiert	individuali- siert	Gesamt
Maschinenbau	Anzahl	121	151	93	365
	% von Branche	33,2%	41,4%	25,5%	100,0%
	Korrigierte Residuen	,0	-,6	,7	
Fahrzeugbau	Anzahl	183	225	121	529
	% von Branche	34,6%	42,5%	22,9%	100,0%
	Korrigierte Residuen	1,0	-,1	-1,0	
Zulieferer für die Fahrzeug- industrie	Anzahl	61	95	54	210
	% von Branche	29,0%	45,2%	25,7%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-1,4	,8	,5	
Gesamt	Anzahl	365	471	268	1104
	% Branche	33,1%	42,7%	24,3%	100,0%

 $[\]chi^2$ = 2,70; df = 4; p = 0,610 (n. s.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

4.4.2.8 Betriebsbereich

Für zwei der drei Loyalitätsdimensionen erwies sich die Zugehörigkeit zu den Betriebsbereichen als bedeutsam (Kapitel 4.4.1.6). Ein von ihr ausgehender Einfluss auf die Loyalitätsstrukturen der IGM-Mitglieder ist deshalb nahe liegend.

Der Chi-Quadrat-Test bestätigt die Vermutung (vgl. Tabelle 4-18). Beim Blick auf die Zellen kommt man ferner zu dem Ergebnis, dass der bestätigte Zusammenhang auf lediglich zwei der sechs angeführten Betriebsbereiche

zurückzuführen ist. Danach ist die instrumentelle Orientierung typisch für Mitglieder, die in der Produktion beschäftigt sind, wohingegen der individualisierte Loyalitätstyp atypisch für sie ist. Die Kombination von moderat ausgeprägten wertrationalen Loyalitätselementen, einer funktionierenden sozialen Kontrolle und starken instrumentellen Erwartungen scheint also das Zentrum der fordistischen Arbeitsorganisation zu prägen. Als zweiter Betriebsbereich weist die Informationsverarbeitung und Organisation Auffälligkeiten auf. Im Gegensatz zur Produktion ist die instrumentelle Orientierung hier atypisch, während der individualisierte Loyalitätstyp eine für den Bereich typische Loyalitätsstruktur ist. 78 Die Beschäftigten dieser Bereiche stehen zweckrationalen Elementen offenbar indifferenter gegenüber als die Mitarbeiter der übrigen Betriebsbereiche. Ein weiterer interessanter Befund betrifft die traditionelle Loyalitätsstruktur – für keinen Betriebsbereich weist sie signifikante Häufigkeiten auf. Selbst für die Produktion, als traditionellem Organisationsbereich der IG Metall, ist dieser Loyalitätstyp nicht bedeutsamer als für die anderen Bereiche. Ungeachtet der Testergebnisse mag die Informationsverarbeitung und Organisation jedoch eine Ausnahme darstellen. Während etwa ein Drittel der befragten Mitglieder diesem Loyalitätstyp zuzuordnen ist, trifft das für knapp die Hälfte der in diesem Bereich tätigen Befragten zu. Auch wenn sich die Verteilung nicht als signifikant erweist, deutet sie an, dass Mitglieder dieser Betriebsbereiche überdurchschnittlich häufig traditionelle Loyalitätsstrukturen aufweisen, die sich durch starke wertrationale Loyalitätselemente und starke Erwartungshaltungen der Kollegen an den eigenen Mitgliedschaftsstatus auszeichnen.⁷⁹ Bemerkenswert ist der Befund vor allem angesichts des hohen Qualifikationsniveaus und der relativen Distanz zum traditionellen Arbeitermilieu, die in diesem Betriebsbereich vorherrschen sollte.

-

⁷⁸ Allerdings müssen die geringen Zellenhäufigkeiten für die Informationsverarbeitung und Organisation bedacht werden. Gering variierende Zellenbesetzungen können deshalb erhebliche Abweichungen der korrigierten Residuen zur Folge haben.

⁷⁹ Wegen der gering besetzten Zellen erweisen sich Unterschiede für die Informationsverarbeitung und Organisation nur sehr schwer als signifikant. Unter Inkaufnahme einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10% kann jedoch angenommen werden, dass die Mitglieder dieses Betriebsbereiches häufiger dem *traditionellen Loyalitätstyp* angehören.

Tabelle 4-18: Betriebsbereich und Loyalitätstypen¹

		Loyalitätstypen			
Betriebsbereich		traditionell	instrumentell orientiert	individuali- siert	Gesamt
Produktion	Anzahl	226	345	158	729
	% von Betriebsbereich	31,0%	47,3%	21,7%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-,8	3,4	-3,0	
Vertrieb	Anzahl	18	18	15	51
	% von Betriebsbereich	35,3%	35,3%	29,4%	100,0%
	Korrigierte Residuen	,5	-1,2	,8	
Forschung und Entwicklung	Anzahl	35	37	27	99
	% von Betriebsbereich	35,4%	37,4%	27,3%	100,0%
	Korrigierte Residuen	,8	-1,3	,7	
Dienstleistungen	Anzahl	46	54	44	144
	% von Betriebsbereich	31,9%	37,5%	30,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	,0	-1,6	1,8	
Informations- verarbeitung und Organisation	Anzahl	12	2	11	25
	% von Betriebsbereich	48,0%	8,0%	44,0%	100,0%
	Korrigierte Residuen	1,8	-3,6	2,3	
Materialwesen	Anzahl	16	28	16	60
	% von Betriebsbereich	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-,9	,5	,4	
Gesamt	Anzahl	353	484	271	1108
	% von Betriebsbereich	25,2%	37,1%	37,7%	100,0%

 χ^2 = 25,25; df = 10; P = 0,005 (sign.) Eine Zelle hat eine Häufigkeit <5, was die Zuverlässigkeit des χ^2 -Tests beeinträchtigen kann. Signifikante Zellen sind hervorgehoben. ¹ Die Betriebsbereiche Personalwesen und Finanz- und Rechnungswesen bleiben wegen

geringer Fallzahlen (< 20) unberücksichtigt.

4.4.2.9 Zustimmung zu politischen Parteien

In Kapitel 4.4.1.6 konnte die Bedeutsamkeit der Parteienpräferenz für alle drei Loyalitätsdimensionen nachgewiesen werden. Der daraus abzuleitende Einfluss der politischen Einstellung auf die Struktur der Mitgliedschaftsloyalität wird von der Kreuztabelle bestätigt (Tabelle 4-19). Allerdings stützt sich der Zusammenhang nur auf zwei Parteien. So weisen lediglich die Zellen für die Zustimmung zur SPD und zu den Grünen auffällige Häufigkeiten auf. Während die SPDnahen Mitglieder überdurchschnittlich häufig über traditionelle Loyalitätsmuster verfügen, erweist sich der individualisierte Lovalitätstyp als typisch für die Anhänger der Grünen. Für beide Mitgliedergruppen ist die instrumentelle Orientierung indessen atypisch. Neben diesen beiden Mitgliedergruppen zeigen auch die Mitglieder ohne Parteienpräferenzen eine auffällige Verteilung. Im Gegensatz zu den Grünen- und SPD-affinen Mitgliedern ist die instrumentelle Orientierung für sie typisch. Da der traditionelle Loyalitätstyp für sie wiederum untypisch ist, unterscheiden sich die parteifernen Mitglieder also in erster Linie von den SPD-nahen Mitgliedern. Darüber hinaus gibt die Tabelle Hinweise auf eine auffällige Loyalitätsverteilung der Mitglieder, die sich der WASG/PDS nahe fühlen. 80 So sind vergleichsweise viele von ihnen traditionell an die IG Metall gebunden, während relativ wenige instrumentelle Orientierungen aufweisen. Die Verteilung ähnelt insofern der Verteilung der SPD zugeneigten Mitglieder und grenzt sich andererseits von den grün-orientierten Mitgliedern ab.

_

⁸⁰ Statistisch lässt sich die auffällige Verteilung nicht belegen. Das mag aber eher auf die geringe Fallzahl der interessierenden Mitglieder zurückzuführen sein als auf einen empirisch nicht vorhandenen Zusammenhang. Die Verteilung der Stichprobe kann deshalb als Hinweis interpretiert werden, der statistisch jedoch nicht abgesichert ist.

Tabelle 4-19: Zustimmung zu politischen Parteien und Loyalitätstypen

Zustimmung zu Parteien		Loyalitätstypen			
		traditionell	instrumentell orientiert	individuali- siert	Gesamt
CDU/CSU	Anzahl	42	70	29	141
	% von Partei	29,8%	49,6%	20,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-,8	1,7	-1,1	
SPD	Anzahl	136	130	72	338
	% von Partei	40,2%	38,5%	21,3%	100,0%
	Korrigierte Residuen	3,7	-2,1	-1,6	
FDP	Anzahl	3	7	5	15
	% von Partei	20,0%	46,7%	33,3%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-1,1	,3	,8	
Grüne	Anzahl	7	6	15	28
	% von Partei	25,0%	21,4%	53,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-,9	-2,3	3,7	
WASG/PDS	Anzahl	34	30	21	85
	% von Partei	40,0%	35,3%	24,7%	100,0%
	Korrigierte Residuen	1,5	-1,5	,1	
keine Partei	Anzahl	88	164	88	340
	% von Partei	25,9%	48,2%	25,9%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-3,4	2,4	,9	
Gesamt	Anzahl	310	407	230	947
	% von Partei	32,7%	43,0%	24,3%	100,0%

 χ^2 = 35,98; df = 10 ; p = 0,000 (sign.) Eine Zelle hat eine Häufigkeit <5, was die Zuverlässigkeit des χ^2 -Tests beeinträchtigen kann. Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

4.4.2.10 Gewerkschaftliches Amt

Bislang beschränkte sich die Untersuchung auf Merkmale, von denen angenommen wurde, dass sie die Loyalitätsstruktur beeinflussen. Von der Ausübung eines gewerkschaftlichen bzw. betrieblichen Amtes ist eine ähnliche Beziehung nicht anzunehmen. Plausibler ist die Vermutung eines entgegen gesetzten Zusammenhanges, wonach die Loyalitätsstruktur die Bereitschaft zur Ausübung eines Amtes beeinflusst. Die Überprüfung der Annahme gibt daher einen Hinweis auf die Relevanz der Loyalitätsstruktur für das gewerkschaftliche Engagement.

Bei der Betrachtung der Tabelle 4-20 ist zu beachten, dass die Kategorie "gewerkschaftliches Amt" alle Mitglieder umfasst, die Vertrauenskörpern oder Betriebsräten angehören oder in Tarifkommissionen tätig sind. Die Analysen differenzieren also nicht zwischen unterschiedlichen Formen des Engagements.

Die Tabelle deutet auf einen Zusammenhang zwischen den beiden Merkmalen hin, der sich auf sämtliche Zellen der Tabelle erstreckt. Von besonderer Bedeutung für die abhängige Variable scheint der traditionelle Loyalitätstyp zu sein. Demnach verfügt der überwiegende Teil der Mandatsträger über eine hohe wertrational fundierte Organisationsbindung in Kombination mit einer starken Wahrnehmung der Erwartungen ihrer Kollegen, wogegen ihre zweckrationale Orientierung gering ausfällt. Die beiden verbleibenden Loyalitätstypen sind häufiger unter den mandatslosen Mitgliedern anzutreffen, wobei knapp die Hälfte von ihnen instrumentell orientiert ist. Die Befunde legen folglich den Schluss nahe, dass die Loyalitätsstruktur ein wichtiger Faktor für die Bereitschaft zum aktiven Engagement für die IG Metall ist. Demzufolge fördert eine hohe wertrationale Bindung an die Gewerkschaft in Verbindung mit einer ebenso hohen SK und einer schwach ausgeprägten ZRL die Bereitschaft der Mitglieder Ehrenämter zu übernehmen, wohingegen die beiden anderen Loyalitätskonstellationen dem gewerkschaftlichen Engagement abträglich sind.

-

⁸¹ Die soziale Kontrolle ist eine Ausnahme. Für sie ist die Bestimmung der Richtung des Zusammenhanges problematisch. Da die wahrgenommene soziale Kontrolle der aktiven Mitglieder in Teilen auf ihre Funktionen zurückzuführen sein sollte, kann die Richtung des Zusammenhanges nicht eindeutig bestimmt werden.

Tabelle 4-20: Gewerkschaftliches/betriebliches Amt und Loyalitätstypen

Gewerkschaftliches oder betriebliches Amt					
		traditionell	instrumentell orientiert	individuali- siert	Gesamt
Amt	Anzahl	112	45	34	191
	% von Amt	58,6%	23,6%	17,8%	100,0%
	Korrigierte Residuen	8,5	-5,9	-2,4	
kein Amt	Anzahl	264	451	253	968
	% von Amt	27,3%	46,6%	26,1%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-8,5	5,9	2,4	
Gesamt	Anzahl	376	496	287	1159
	% von Amt	32,4%	42,8%	24,8%	100,0%
			•	·	

 χ^2 = 72,62; df = 2; p = 0,000 (sign.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

4.4.3 Mitgliedschaftsloyalität und gewerkschaftliches Engagement

Die Ausführungen zum gewerkschaftlichen Engagement der IGM-Mitglieder beschränkten sich bislang auf seine Beschreibung und schenkten seinen Ursachen keine Beachtung. Im Folgenden soll diese Lücke geschlossen werden, indem die Loyalitätsdimensionen für die Erklärung des gewerkschaftlichen Engagements herangezogen werden.

Methodisch geschieht das auf zwei Wegen. Um einen ersten Eindruck von der Relevanz der Mitgliedschaftsloyalität für das Engagement der Mitglieder zu bekommen, werden zunächst die Bedingungen der stärksten Form des Engagements untersucht. Hierfür wird die Mitgliedschaftsloyalität der Mandatsträger mit der Loyalität der mandatslosen Mitglieder (bivariat) verglichen. Daran schließt die Untersuchung der Einflussstärken der Loyalitätsdimensionen auf schwächere Formen des Engagements an. Im Unterschied zu den bislang angewendeten (bivariaten) Methoden geschieht das mit binär logistischen und linearen Regressionsanalysen. Da mit ihnen die Einflüsse der drei Loyalitätsdimensionen im mehrfaktoriellen Zusammenhang untersucht werden können, wird es möglich, die empirische Relevanz der drei Loyalitätsdimensionen für die IG Metall vergleichend zu beurteilen. Das zweistufige Vorgehen wurde indes gewählt, weil Mandatsträger bereits die stärkste Form des gewerkschaftlichen Engagements aufweisen. Es wäre daher wenig zielführend, sie bei der Untersuchung der weniger voraussetzungsvollen Formen des Engagements zu

berücksichtigen – zumal sich diese häufig aus der Ausübung ihrer Ämter ergeben. Ferner ist die SK zwischen den Mandatsträgern und den passiven Mitgliedern kaum vergleichbar. So sehen sich Amtsinhaber Erwartungshaltungen gegenüber, die sich auch auf ihre Funktionen beziehen. Um den angeführten Problemen zu entgehen, werden sie von den Untersuchungen der schwächeren Formen des gewerkschaftlichen Engagements ausgeschlossen. Der einleitende Vergleich zwischen den Mandatsinhabern und den passiven Mitgliedern bietet die Möglichkeit, die Mitgliedschaftsloyalitäten der im Fortlauf der Untersuchung ausgeschlossenen Aktivisten zu untersuchen. Aus Abbildung 4-12 gehen Unterschiede zwischen den beiden Mitgliedergruppen hervor. Sie erstrecken sich auf alle drei Loyalitätsdimensionen. Während die Mittelwertdifferenz für die WRL moderat ausfällt, sind die Differenzen für die SK und die ZRL deutlich größer. Mitglieder mit Mandaten sind demnach tendenziell stärker wertrational an die IG Metall gebunden und berichteten über höhere Erwartungshaltungen ihrer Arbeitskollegen als die mandatslose Mehrheit der Mitglieder. Die unterschiedlich ausgeprägte WRL der beiden Mitgliedergruppen entspricht der These von einem positiven Einfluss der WRL auf die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement. Bei der ZRL besteht ein gegenläufiger Unterschied. Ihm zufolge räumen die engagierten Mitglieder den instrumentellen Leistungen eine deutlich geringere Bedeutung für ihre Mitgliedschaftsentscheidung ein als die übrigen Mitglieder. Der Befund erhärtet somit den theoretisch abgeleiteten Zusammenhang, wonach Mitglieder mit ausgeprägter ZRL zur Passivität neigen. Für die SK ist die Interpretation des Ergebnisses mit Schwierigkeiten verbunden, weil sie, wie bereits dargelegt, verschiedene Sachverhalte für die beiden Mitgliedergruppen ausdrückt. Ungeachtet dessen geht aus dem Balkendiagramm hervor, dass die ehrenamtlich tätigen Mitglieder eine höhere SK verspüren als die Mehrheit der Mitglieder. Resümierend können die Befunde als Hinweis auf die Relevanz der Loyalitätsdimensionen für die Bereitschaft zum gewerkschaftlichen Engagement gedeutet werden. Allerdings beschränken sie sich auf seine stärkste Form. Ob sich der Zusammenhang auch auf schwächere Formen des Engagements erstreckt, sollen die folgenden Analysen klären.

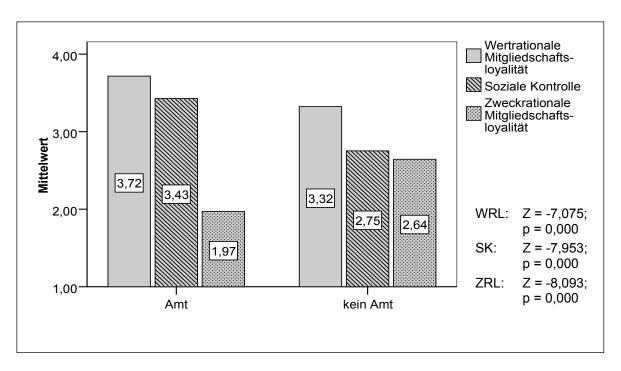


Abbildung 4-12: Mitgliedschaftsloyalität und gewerkschaftliches/betriebliches Amt

Die nachstehenden Argumentationen stützen sich auf Regressionsmodelle. Bevor jedoch im Einzelnen auf sie eingegangen wird, soll eine kurze Zusammenfassung der zu überprüfenden Annahmen vorangestellt werden.

Die grundlegende These der Arbeit behauptet, dass die WRL einen großen Einfluss auf das gewerkschaftliche Engagement hat (Kap. 2.4.6). Dieser sollte sich aufgrund der intrinsischen Motivationsstruktur der WRL auf alle Formen des Engagements erstrecken. Von der SK ist hingegen anzunehmen, dass sie in erster Linie einen hemmenden Einfluss auf die Austrittsneigung hat. Da diese jedoch lediglich etwas über Erwägungen der Akteure aussagt, können von ihr keine zuverlässigen Rückschlüsse auf tatsächlich erfolgende Austritte abgeleitet werden (Kap. 4.3.1). Deswegen ist auch nicht auszuschließen, dass die SK weniger stark auf die Austrittsneigung ausstrahlt, dafür aber umso stärker die Beziehung zwischen der Austrittsneigung und den tatsächlichen Handlungen der Akteure moderiert. Träfe das zu, dürfte das Modell die praktische Relevanz der SK für die gewerkschaftliche Organisation unterschätzen. Nichtsdestotrotz werden an dieser Stelle negative Auswirkungen der SK auf die Austrittsneigung erwartet. Schließlich lässt die SK unangenehme Konsequenzen im Falle eines Austritts befürchten, was "ernsthafte" Austrittserwägungen entsprechend unwahrscheinlicher machen sollte. Für die Bereitschaft zum gelegentlichen Engagement und zum Ehrenamt können von Colemans Modell der inkrementellen Sanktion (Kap. 2.3.8) positive Effekte der SK abgeleitet werden. Diese sind auf die guten Bedingungen für heroische Sanktionen zurückzuführen, auf die eine ausgeprägte

SK hinweist. Akteure können deshalb Anerkennung für ihr Engagement erwarten. Ein ähnlicher Zusammenhang sollte für die Sanktionsneigung (strong reciprocity) bestehen; auch hier können die aktiven Akteure Anerkennung für ihre Handlungen erwarten. Die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen sollte ebenfalls von der SK gefördert werden. Dieser Zusammenhang ist jedoch weniger auf den Mechanismus der heroischen Sanktion zurückzuführen als auf einen negativen inkrementellen Sanktionseffekt. Danach müssen Mitglieder, von denen die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen erwartet wird, mit zunehmender SK stärkere Sanktionen im Falle der Nichtteilnahme befürchten. Um ihnen zu entgehen, bietet sich die Teilnahme an den entsprechenden Veranstaltungen an. Darüber hinaus deutet eine starke SK auf eine ausgeprägte Bereitschaft der Kollegen hin, gewerkschaftliche Themen im Betrieb zu besprechen. Bezüglich der ZRL kann angenommen werden, dass entsprechend orientierte Mitglieder vor allem dem Trittbrettfahren stärker zuneigen als solche, die weniger starke Ausprägungen aufweisen. In Kapitel 2.4.6 wurde diese Hypothese mit Hilfe der kognitiven Dissonanztheorie weiter differenziert. Der von der ZRL ausgehende Effekt sollte demnach schwächer ausfallen als der entgegengerichtete Effekt der WRL. Darüber hinaus sollte die ZRL auf alle übrigen Formen des Engagements negative Effekte aufweisen, weil Engagement für rational handelnde Akteure gleichbedeutend mit persönlichen Kosten ohne entsprechenden Nutzen ist.

Die Überprüfung der Hypothesen erfolgt mit statistischen Regressionsmodellen. Mit ihnen sollen die vermuteten Beziehungen zwischen den unabhängigen und den abhängigen Variablen zunächst überprüft und anschließend in ihrer Stärke und Richtung einschätzt werden. Da die abhängigen Variablen unterschiedliche Messniveaus aufweisen, kommen verschiedene Regressionsmodelle zur Anwendung. Für binäre Zielvariablen werden binäre logistische Regressionen berechnet, wohingegen lineare Modelle (OLS-Regression) für intervallskalierte Zielvariablen Anwendung finden. Während die drei Loyalitätsdimensionen als unabhängige Variablen Eingang in die Regressionsmodelle finden, dienen die besprochenen sieben Formen des gewerkschaftlichen Engagements als Zielvariablen (Kap. 3.7.4). Für jede dieser Variablen werden eigenständige Regressionsmodelle berechnet. Wie bereits angedeutet, handelt es sich um unterschiedlich skalierte abhängige Variablen. Eine Auflistung befindet sich in der folgenden Tabelle.

Tabelle 4-21: Abhängige Variablen der Regressionsmodelle

Abhängige Variablen (Gewerkschaftliches Engagement) ¹	Skalierung			
Lesen der Mitgliederzeitung (fr3.1)	1 = "regelmäßig" 0 = "gar nicht", "gelegentlich"			
Bereitschaft zum gelegentlichen Engagement (fr3.6)	1 = ja 0 = nein			
Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement (fr3.7)	1 = ja 0 = nein			
Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen (das Item setzt sich sechs Veranstaltungen zusammen: fr3.8a bis fr3.8f)	1 = ja 0 = nein			
Austrittsneigung (fr3.9)	1 = ja 0 = nein			
Kommunikatives Engagement (berechnet)	ordinal (5-stufig)			
Sanktionsneigung (fr3.11)	ordinal (5-stufig)			
¹ Die Operationalisierungen der Variablen sind in Kapitel 3.7.4 erläutert.				

In Tabelle 4-22 sind die Ergebnisse der logistischen Regressionsmodelle für die binär codierten Zielvariablen und die Ergebnisse der linearen Regressionsmodelle für die intervallskalierten Zielvariablen dargestellt. Beim Vergleich der Modelle ist zu beachten, dass unterschiedliche Koeffizienten zur Anwendung kommen; das betrifft die Regressionskoeffizienten und die berechneten R²-Werte zur Einschätzung der aufgeklärten Varianz. Während Effekt-Koeffizienten (odds ratio) für die vergleichende Einschätzung der Effektstärken bei den binären logistischen Regressionsanalysen herangezogen werden (Interpretation siehe: Sachs/Hedderich 2006: 488), stützt sie sich bei den linearen Regressionsmodellen auf standardisierte Regressionskoeffizienten (Brosius 2002: 552). Die beiden R²-Koeffizienten werden hingegen analog interpretiert.

Tabelle 4-22: Regressionsmodelle: Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität und Formen des gewerkschaftlichen Engagements¹

	Binär logistische Regression Effekt-Koeffizienten Exp (B)					Lineare Regression Standardisierte Koeffizienten (Beta)	
	Lesen der Mitglieder- zeitung	Bereit- schaft zum gelegentl. Engage- ment	Bereit- schaft zum ehrenamtl. Engage- ment	Teilnahme an gew. Veranst.	Austritts- neigung	Sanktions- neigung	Kommuni- katives Engage- ment
Wertrationale Loyalität	1,493*	1,928*	1,595*	1,696*	,245*	,158*	,186*
Soziale Kontrolle	1,202*	1,014	,905	1,259*	1,038	,118*	,129*
Zweckrationale Loyalität	,864*	,931	,908	,977	1,325*	,073*	-,112*
Zahl der gültigen Fälle ¹	970	949	946	971	971	964	958
Nagelkerkes R ²	,060	,084	,042	,087	,264		
R^2						,058	,076
Signifikanz	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

^{*} Statistisch signifikant wenn α ≤ 0,05

Bevor die ermittelten Zusammenhänge besprochen werden, müssen die Erklärungsgehalte der Regressionsmodelle beurteilt werden. Notwendig ist dieses Vorgehen, weil die berechneten Effekt- und Regressionskoeffizienten nur im Rahmen der Modelle interpretierbar sind, und von den statistischen Zusammenhängen deshalb nicht unmittelbar auf die empirische Bedeutsamkeit der Einflüsse geschlossen werden kann. Diese hängt zu einem großen Teil von der Qualität der formulierten Modelle ab. Die Anpassungsgüte (R² bzw. Nagelkerkes R²) gibt Aufschluss darüber, wie gut ein statistisches Modell eine Menge von Beobachtungen trifft – sie gibt insofern den Erklärungsgehalt des Modells an. Aus fachwissenschaftlicher Perspektive lassen sich allgemeingültige Aussagen, ab welcher Höhe ein R² als gut einzustufen ist, jedoch kaum treffen, da dies von der Problemstellung abhängig ist (Backhaus et al. 2003: 96). 82 Bei der Bewer-

-

¹ Von den Modellen werden ausschließlich mandatslose Mitglieder berücksichtigt.

⁸² Dieser (relativen) Bewertung der Anpassungsgüte steht die Auffassung gegenüber, wonach unabhängig vom Forschungsgegenstand Kriterien erfüllt werden müssen, um Regressionsmodelle inhaltlich interpretieren zu können. Die Fachwissenschaften weichen dem Problem aus, indem sie sich an den in ihren Gebieten üblicherweise erreichten Werten orientieren.

tung der vorliegenden Modelle muss außerdem beachtet werden, dass eine sehr große Anzahl von Variablen denkbar ist, die Einfluss auf das gewerkschaftliche Engagement nehmen. Die drei Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität decken allerdings nur einen kleinen Ausschnitt der potenziellen Einflussfaktoren ab. So bleiben etwa sozialstrukturelle Faktoren, betriebliche Faktoren und die gewerkschaftliche Vertretung von den Modellen unberücksichtigt. Sehr hohe Erklärungsbeiträge sind von dem Modell aus diesem Grund nicht zu erwarten.

Am aussagekräftigsten erweist sich das Modell für die Austrittsneigung. Es erklärt 26% der Varianz, was im Hinblick auf die geringe Anzahl der Prädiktorvariblen als gut bewertet werden kann (vgl.: Urban 1993: 62). Die übrigen Modelle kommen allesamt nicht an diese Anpassungsgüte heran. Die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen (9%) kann mit den drei Loyalitätsdimensionen noch am besten erklärt werden, dicht gefolgt von der Bereitschaft zum gelegentlichem Engagement (8%) und dem kommunikativen Engagement (8%). Alle übrigen Modelle weisen sehr geringe Werte auf.

Wegen ihrer unzureichenden Qualität bleiben die Modelle für das Lesen der Mitgliederzeitung, die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement und die Sanktionsneigung von der Interpretation der Regressionskoeffizienten unberücksichtigt. Für diese drei Modelle gilt, dass die Loyalitätsdimensionen offenbar nur sehr schwache Zusammenhänge mit den Zielvariablen aufweisen und insofern ohne praktische Relevanz sind. Überraschend ist der Befund vor allem für die Sanktionsbereitschaft (strong reciprocity), weil er der These widerspricht, dass Mitglieder mit ausgeprägter WRL stärker zu sanktionierendem Verhalten gegenüber unsolidarischen Kollegen neigen als Mitglieder, die weniger stark wertrational an ihre Gewerkschaften gebunden sind. Worauf dieses Ergebnis zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle leider nicht abschließend geklärt werden. Offensichtlich ist nur, dass die wichtigen Faktoren, die Akteure zu sanktionierendem Verhalten veranlassen, nicht in den drei Loyalitätsdimensionen zu suchen sind.

Bei der Betrachtung der übrigen Regressionsmodelle fällt zunächst auf, dass sich die WRL auf sämtliche Formen des Engagements positiv auswirkt.⁸³ Für die SK ergibt sich dagegen ein uneinheitliches Bild. Demnach wirkt sie sich lediglich auf die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen und auf das kommu-

-

⁸³ Der ausgewiesene negative Zusammenhang zwischen der WRL und der Austrittsneigung mag auf den ersten Blick irritieren. Aufgrund der negativen Formulierung des Zielitems entspricht der Befund jedoch der angeführten Hypothese.

nikative Engagement positiv aus. Die vermuteten Zusammenhänge mit der Austrittsneigung und der Bereitschaft zum gelegentlichen Engagement bestätigen sich hingegen nicht. Bemerkenswert ist das Ergebnis für die Austrittsneigung der Mitglieder. Sie ist demnach unabhängig von den Erwartungshaltungen der Kollegen. Daraus darf jedoch nicht geschlossen werden, dass die SK bedeutungslos für die IG Metall ist. So ist es denkbar, dass sie erst dann für die Akteure relevant wird, wenn es um die konkrete Umsetzung entsprechender Erwägungen geht.⁸⁴ Für die ZRL ergibt sich ebenfalls ein gemischtes Bild. Während Effekte für sämtliche Formen des gewerkschaftlichen Engagements vorhergesagt wurden, bestätigen sich diese nur für das kommunikative Engagement und die Wahrscheinlichkeit, schon einmal einen Austritt erwogen zu haben. Demzufolge hemmt die ZRL das kommunikative Engagement und fördert die Austrittsneigung der Mitglieder. Keinerlei belegbaren Einfluss hat die zweckrationale Orientierung hingegen auf die Bereitschaft zum gelegentlichen Engagement und die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen.

Vor allem die hoch eingeschätzte Modellgüte für die Austrittsneigung legt eine genauere Betrachtung des Modells nahe, um die Stärkerelationen der Loyalitätsdimensionen einzuschätzen. Ungeachtet ihrer verhaltenen Erklärungsgehalte werden außerdem die Modelle für die Bereitschaft zum gelegentlichen Engagement, zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen und für das kommunikative Engagement der Mitglieder herangezogen. Das Modell für die Austrittsneigung bestätigt die angenommene Dominanz der WRL. Ihr Einfluss erweist sich als eindeutig stärker als der Effekt der entgegenstehenden ZRL. Inverhindert, die Mitglieder die dem sie dass opportunistische Trittbrettfahreroption erwägen, trägt sie also zur Organisationsstabilität der IG Metall bei. Die Betrachtung der übrigen Formen des Engagements untermauert die These ebenfalls, wonach von der WRL die stärksten Impulse für das gewerkschaftliche Engagement ausgehen. So hat sie nicht nur als einzige Loyalitätsdimension einen positiven Einfluss auf sämtliche Formen des Engagements, sondern sie erweist sich in allen Modellen als dominierend. Die praktische Bedeutung der WRL für die Gewerkschaften sollte sich insofern über die reine Stabilisierung der Mitgliederbasis hinaus auf weite Bereiche der ge-

⁸⁴ Die Vermutung kann jedoch nicht überprüft werden, weil dafür eine Beobachtung der betroffenen Mitglieder in der Zukunft notwendig wäre. Gleichwohl verweist sie auf die Möglichkeit, dass die SK ungeachtet ihrer Bedeutungslosigkeit für die Austrittsneigung von eminenter Bedeutung für die gewerkschaftliche Organisation sein könnte und die Bedeutung der SK für die gewerkschaftliche Organisation ungeachtet der Ergebnisse nicht unterschätzt werden sollte.

werkschaftlichen Organisation erstrecken. Sie kann insofern als ihre primäre Organisationsressource angesehen werden. Ergänzend zur dominierenden Rolle der WRL hat die SK einen positiven Einfluss auf das kommunikative Engagement und die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen. Sie verstärkt also die Handlungsmotivationen, die sich aus der WRL ergeben. Dabei ist ihr Effekt in beiden Fällen stärker einzuschätzen, als der entgegenstehende Effekt der ZRL. Sie kann aus diesem Grund ebenfalls als Organisationsressource der IG Metall verstanden werden, die zur betrieblichen Gewerkschaftsarbeit und zur gewerkschaftlichen Demokratie beiträgt.

Die Annahmen über die Einflüsse der Loyalitätsdimensionen bestätigen sich also. Hervorzuheben ist dabei die WRL, die sich als dominanter Prädiktor für das gewerkschaftliche Engagement erweist. Aus dem Grund spielt sie eine besondere Rolle bei der Lösung des zentralen Organisationsproblems der Gewerkschaften und sichert die Produktion der gewerkschaftlichen Kollektivgüter. Diese Schlussfolgerung führt zur Forschungsfrage des folgenden Kapitels.

4.4.4 Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität

Nachdem der Bedeutung der Mitgliedschaftsloyalität für die gewerkschaftliche Organisation nachgegangen wurde, rücken im abschließenden Kapitel ihre Determinanten in den Mittelpunkt des Interesses. Insbesondere die Relevanz der WRL und der SK wirft die Frage auf, von welchen Faktoren die beiden Loyalitätsdimensionen abhängen. An diese Hauptfrage schließen weitere Fragen an. So ist alleine die Identifizierung der Merkmale, von denen Effekte für die Mitgliederbindung ausgehen, für eine Beurteilung des gewerkschaftlichen Einflusspotenzials nicht ausreichend. Darüber hinaus bedarf es der Einschätzung ihrer Effektstärken.

Als unabhängige Größen werden die vorselektierten Variablen herangezogen (vgl. Kapitel 4.4.1). Grundsätzlich wird dabei zwischen Faktoren unterschieden, die sich innerhalb und außerhalb des gewerkschaftlichen Einflussbereiches befinden. Während die personenbezogenen und betrieblichen Merkmale der letztgenannten Gruppe angehören, werden drei Faktoren berücksichtigt, die sich innerhalb des gewerkschaftlichen Wirkungsbereiches befinden. So sollte die Mitgliedervertretung durch organisierte Betriebsräte und Vertrauensleute mittels Schulungen, Gewerkschaftsgremien und Betreuungsleistungen von der IG Metall gestaltbar sein. Ferner kann die IG Metall auf ihr Image in der Öffentlichkeit einwirken. Zwar ist dieser Zusammenhang nicht von vergleichbarer Eindeutigkeit wie jene der zuvor genannten Vertretungsleistungen, durch das gezielte Auftreten der IG Metall in der Öffentlichkeit sollte er dennoch gegeben sein.⁸⁵ Von besonderer Relevanz ist die Unterscheidung der beiden Faktorengruppen, weil über einen Vergleich ihrer Erklärungsbeiträge der Einfluss der IG Metall auf ihre Zukunft eingeschätzt werden kann. Bei dominanten nicht beeinflussbaren Faktoren wäre die Gewerkschaft kaum in der Lage, die Bereitschaft ihrer Mitglieder zum gewerkschaftlichen Engagement zu fördern. Sie wäre dann weitgehend umweltabhängig und könnte ihre Zukunft kaum bestimmen. Eine Dominanz der übrigen drei Faktoren böte eine bessere Ausgangslage, weil sie in dem Fall durch ihre betrieblichen Vertreter und ihr öffentliches Ansehen Ein-

⁸⁵ Das Image der IG Metall in der Öffentlichkeit sollte jedoch zum überwiegenden Teil von den Massenmedien beeinflusst sein, auf deren Berichterstattung die Arbeitnehmerorganisation keinen unmittelbaren Einfluss hat (Luhmann 2004). Die Möglichkeiten selbst professioneller Öffentlichkeitsarbeit erscheinen aus dieser Perspektive begrenzt zu sein. Empirische Analysen über das Verhältnis von Gewerkschaften und Öffentlichkeit und die gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit in Deutschland wurden von Jürgen Prott und Hans-Jürgen Arlt vorgelegt (Arlt 1998; Prott 2003b).

fluss auf die Loyalität ihrer Mitglieder nehmen könnte und Faktoren jenseits ihres Einflussbereiches eine vergleichsweise geringe Rolle spielten. Sie hätte die Reproduktion der Mitgliedschaftsloyalität dann maßgeblich selbst unter Kontrolle, und ihr Einfluss auf ihre Zukunft wäre entsprechend größer.

Die Erklärung der Loyalitätsreproduktion durch die Gewerkschaften stützt sich auf zwei theoretische Ansätze. Die social custom theory sieht in dem Organisationsgrad der unmittelbaren Arbeitskollegen, dem Image der IGM in der Öffentlichkeit und den eigenen politischen Präferenzen Größen, von denen der zu erwartende Anerkennungsgewinn durch die Mitgliedschaft abhängt. Dieser sollte wiederum positiv auf die WRL ausstrahlen. 86 Die soziale Austauschtheorie geht indessen davon aus, dass sich vertrauensvolle Beziehungen mit den gewerkschaftlichen Vertretern positiv auf die Mitgliedschaftsloyalität auswirken. Während die soziale Austauschtheorie also ausschließlich solche Faktoren berücksichtigt, die in den Einflussbereich der Gewerkschaften fallen, stützt sich die social custom theory darüber hinaus auf nicht beeinflussbare Variablen. Eine Bestätigung der sozialen Austauschtheorie würde den Gewerkschaften folglich eine optimistische Perspektive eröffnen und ihnen die Aufwertung und Unterstützung der betrieblichen Vertretung nahe legen. Eine Bestätigung der social custom theory könnte die Gewerkschaften jedoch ebenfalls zum Optimismus veranlassen – nämlich dann, wenn sich das Image der IGM in der Öffentlichkeit als bedeutsam für die Mitgliedschaftsloyalität erweist. Dieser Fall würde die Wichtigkeit der gewerkschaftlichen Außendarstellung für die innerorganisatorische Stabilität betonen.

Für die Ermittlung der Reproduktionsbedingungen der Loyalitätsdimensionen werden lineare Regressionsmodelle (OLS-Regression) herangezogen. Dabei gilt es zunächst, die unterstellten Zusammenhänge der vorselektierten Variablen (vgl. Kapitel 4.4.1) mit den drei Loyalitätsdimensionen zu überprüfen, bevor der Einfluss der IG Metall auf die Loyalität ihrer Mitglieder eingeschätzt wird. Für den ersten Zweck werden umfassende Modelle berechnet, während der Einfluss der IG Metall mit unabhängigen Modellen für die Variablen innerhalb und außerhalb des gewerkschaftlichen Wirkungsbereiches eingeschätzt wird. Die Darstellung der Untersuchungsergebnisse erfolgt für jede Loyalitätsdimension getrennt.

_

⁸⁶ Für die SK ist ein vergleichbarer Zusammenhang nicht anzunehmen. Sie sollte aber dennoch eng mit dem Organisationsgrad der Kollegen zusammenhängen, da die intersubjektiven Erwartungen kumulieren und die Organisationsdichte deshalb ein wichtiger Faktor für die SK darstellt.

Tabelle 4-23: Unabhängige Variablen der linearen Regressionsmodelle

Unabhängige Variablen	Skalierung/	Berücksichtigung in Modellen		
	Dummycodierung	WRL	SK	ZRL
Geschlecht (sex)	1 = weiblich 0 = männlich	Х	X	х
Alter	metrisch	-	Χ	_
Staatsangehörigkeit (fr6.22)	1 = ausländisch 0 = deutsch	Х	X	-
Beschäftigungsstatus	1 = Arbeiter 0 = Angestellter	Х	Х	-
Berufliches Qualifikationsniveau (fr6.16)	1 = akademische Ausbildung1 = Meister / Techniker1 = Facharbeiter0 = An- und Ungelernte	X	X	Х
Dauer der Mitgliedschaft (fr6.1)	1 = 1 bis 5 Jahre 1 = über 6 Jahre 0 = weniger als 1 Jahr	X	-	-
Beschäftigungsstatus des Vaters (fr6.13)	1 = Arbeiter 0 = anderer Status	Х	-	Х
Gewerkschaftsmitgliedschaft des Vaters (fr6.12)	1 = Mitglied 0 = kein Mitglied	-	-	Х
Streikbeteiligung (fr4.4a)	1 = ja 0 = nein	-	X	-
Zustimmung zu Parteien (fr6.15)	1 = CDU/CSU 1 = SPD 1 = WASG/PDS 0 = FDP 0 = B90/Die Grünen 0 = keine Partei	X	X	-
Betriebsbereich (fr6.4)	1 = Produktion 0 = andere Bereiche	X	_	X
Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten) (fr4.1)	1 = bis 200 1 = 201 bis 1000 1 = 1001 bis 5000 0 = über 5000	X	-	-
Organisationsgrad (fr4.2)	1 = bis 50% 1 = über 70% 0 = 51% bis 70%	Х	X	Х
Wirtschaftliche Lage des Betriebes (fr4.5)	(1)sehr schlecht I (5) sehr gut	x	-	-
Arbeitszufriedenheit (fr6.10)	(1)sehr zufrieden I (5) sehr unzufrieden	-	-	x
Image der IGM in der Öffentlichkeit (fr5.4)	(2)sehr schlecht I (5) sehr gut	x	X	x
Vertretung durch den Betriebsrat	standardisierte Skala; 4 Items	Х	Х	-
Vertretung durch Vertrauensleute	standardisierte Skala; 3 Items	Х	Х	-

Die einfließenden Merkmale sind in Tabelle 4-23 aufgelistet. Ihre Skalierungen und Codierungen gehen aus der mittleren Spalte hervor. Streng genommen, können OLS-Regressionen nur mit mindestens intervallskalierten Variablen durchgeführt werden. Einige abhängige Variablen genügen dieser Bedingung jedoch nicht. Um sie dennoch berücksichtigen zu können, werden sie zuvor in Dummyvariablen transformiert (Andreß et al. 1997: 276). Ferner geben die drei Spalten der rechten Tabellenseite darüber Auskunft, welche Variablen von den jeweiligen Modellen berücksichtigt werden. Die Zuordnung folgt dabei den Ergebnissen der bivariaten Analysen (vgl. Kap. 4.4.1).

Einige der transformierten Merkmale fließen abweichend von ihrer erhobenen Form in die Regressionsmodelle ein. Dies äußert sich entweder darin, dass einzelne Kategorien überhaupt nicht berücksichtigt werden oder dass sie mit anderen fusioniert werden. Von den fünf Antwortkategorien des väterlichen Beschäftigungsstatus (fr6.13) wird beispielsweise nur der Arbeiterstatus berücksichtigt, weil er sich im besonderen Maße als Proxyvariable für den angenommenen familiären Sozialisationseffekt eignet. Das ordinal erhobene berufliche Qualifikationsniveau (fr6.16) muss ebenfalls in eine Dummycodierung überführt werden. Aufgrund der ungleichen Verteilung der vorgegebenen Abschlusstypen (vgl. Kap. 4.1.5) werden die beiden akademischen Abschlüsse und die beruflichen Abschlüsse zusammengeführt. Als Referenzkategorie bieten sich die Qualifikationen unterhalb des Niveaus der beruflichen Ausbildungen an, weil nur ein geringer Anteil der Mitglieder auf sie entfällt. Die (ordinal erhobene) Dauer der Mitgliedschaft (fr6.1) wird von zwei Dummies abgebildet. Da anzunehmen ist, dass sich der zugrunde liegende Sozialisationseffekt vor allem in den ersten Jahren der Mitgliedschaft bemerkbar macht, sollte eine präzisere Differenzierung nicht notwendig sein. Ähnlich wie beim Qualifikationsniveau gab die überwiegende Mehrheit der Befragten Präferenzen für eine geringe Anzahl von Parteien an (Kap. 4.1.7; fr6.15). Die FDP und B90/Die Grünen bilden hier die Referenzkategorien, weil sich nur sehr wenige Mitglieder für sie aussprachen. Die beiden Volksparteien und die WASG/PDS fließen dagegen als Dummies in die Regressionsmodelle ein. Ein ebenfalls betroffenes Merkmal ist der Betriebsbereich der Befragten. Dabei wird lediglich für den traditionellen Kernbereich der IG Metall (Produktion) eine Dummyvariable gebildet, wobei alle übrigen Betriebsbereiche als Referenzkategorien dienen. Auch die Betriebsgröße (fr4.1) wurde ordinal erhoben. Da die unterschiedlichen Effekte hauptsächlich bei den kleineren und mittleren Betrieben zu beobachten sein sollwerden die kleineren Betriebsgrößen von der Dummycodierung berücksichtigt, während die Großbetriebe jenseits von 5000 Mitarbeitern als Referenzkategorie dienen. Als letztes muss auch der (ordinal erhobene) subjektiv eingeschätzte Organisationsgrad der unmittelbaren Mitarbeiter (fr4.2) in eine Dummycodierung überführt werden. Der Rückgriff auf zwei Dummies mit stark differierenden Ausprägungen wird gewählt, um möglichst eindeutige Zusammenhänge zu erhalten. Alle übrigen Merkmale können indessen als intervallskaliert betrachtet werden und fließen untransformiert in die Modelle ein.

Tabelle 4-24: OLS-Regression: Determinanten der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität¹

	Wertrationale Loyalität standardisierte Koeffizienten (Beta)		
	Gesamtmodell	gewerkschaftl. <u>nicht</u> beeinflussbare Merkmale	gewerkschaftl. beeinflussbare Merkmale
Geschlecht (weiblich)	,023	,070*	
ausländische Staatsbürgerschaft	,004	,063*	
Beschäftigungsstatus (Arbeiter)	,072	,124*	
Qualifikation			
akademische Ausbildung	-,023	-,075	
Meister / Techniker	-,028	-,094	
Berufsausbildung	-,021	-,070	
Dauer der Mitgliedschaft			
1 bis 5 Jahre	-,116*	-,103	
über 6 Jahre	-,066	-,108	
Besch.status des Vaters (Arbeiter)	,010	,028	
Zustimmung zu politischen Parteien			
CDU/CSU	-,015	-,018	
SPD	,133*	,165*	
WASG/PDS	,092*	,048	
Betriebsbereich (Produktion)	-,045	-,067*	
Betriebsgröße (Mitarbeiterzahl)			
bis 200	-,128	-,074	
201 bis 1000	-,213	-,082	
1001 bis 5000	-,165	-,170	
Organisationsgrad der Mitarbeiter			
bis 50%	,013	-,014	
70% und höher	-,021	,047	
Wirtschaftliche Lage des Betriebes	,000	,098*	
Image der IGM in der Öffentlichkeit	,381*		,377*
Vertretung durch Betriebsrat	,317*		,308*
Vertretung durch Vertrauensleute	,115*		,133*
Zahl der gültigen Fälle	896	997	896
R^2	,434	,087	,393
Korrigiertes R ²		,069	,391
Signifikanz	,000	,000	,000

^{*} Statistisch signifikant wenn α ≤ 0,05

listenweiser Fallausschluss

¹ Von den Modellen werden ausschließlich mandatslose Mitglieder berücksichtigt.

Mit einer aufgeklärten Varianz von 43% weist das Regressionsmodell für die WRL eine hohe Anpassungsgüte auf und ermöglicht eine recht zuverlässige Interpretation der Ergebnisse (vgl. Tabelle 4-24, Gesamtmodell).

Insgesamt erweisen sich fünf Variablen als bedeutsam. Wie erwartet, besteht eine positive Beziehung zwischen der Mitgliedschaftsdauer und der wertrationalen Loyalität. Es kann also von einem gewerkschaftlichen Sozialisierungseffekt ausgegangen werden, dessen Stärke mit der Dauer der gewerkschaftlichen Einflussnahme variiert. Von der social custom theory wird die Bedeutung der politischen Einstellung der Mitglieder für den Forschungsgegenstand hervorgehoben. Ihr zufolge schätzen Mitglieder mit gewerkschaftsnahen politischen Einstellungen die Anerkennung, die ihnen infolge ihrer Mitgliedschaft entgegengebracht wird, mehr als ihre konservativ eingestellten Kollegen. Da die Reputation wiederum als sozialer Verstärker für die WRL wirkt, wurde angenommen, dass Präferenzen für Parteien des linken politischen Spektrums positiv auf die wertrationale Mitgliedschaftsbindung ausstrahlen – auch dieses Ergebnis entspricht den Hypothesen. Als weiteres Merkmal, welches der social custom theory zuzuordnen ist, erweist sich das öffentliche Image der IGM als bedeutsam für die wertrationale Mitgliedschaftsbindung. Von ihrer Wahrnehmung in der Öffentlichkeit geht also eine stabilisierende Funktion für die Binnenorganisation aus. Die beiden zuletzt angeführten Variablen gehören schließlich zur Operationalisierung der sozialen Austauschtheorie. Erwartungsgemäß haben beide Arbeitsnehmervertreter einen positiven Einfluss auf die wertrationale Bindung der Mitglieder.

Eine Reihe von Merkmalen erweist sich indessen als unbedeutsam für die WRL. So spielt es offenbar keine Rolle, ob es sich bei den Mitgliedern um Frauen oder Männer handelt. Die weit verbreitete Alltagshypothese, der zufolge sich Frauen schwerer für ihre Gewerkschaften erwärmen lassen, erweist sich folglich als nicht haltbar. Dasselbe gilt für die Staatsangehörigkeit. Zwar wurde an anderer Stelle über Unterschiede zwischen den Mitgliedern mit ausländischen Staatsbürgerschaften und ihren deutschen Kollegen berichtet (Kap. 4.1.4), sie sind allerdings nicht auf die Staatsangehörigkeit zurückzuführen. Hervorzuheben ist ferner die Belanglosigkeit des Qualifikationsniveaus der Mitglieder. Da es sich um ein sozialstrukturelles Merkmal handelt, dem von den Sozialwissenschaften eine große Bedeutung zugewiesen wird, ist der Befund verblüffend. Der bereits widerlegte Zusammenhang zwischen dem Mitgliedschaftsstatus des Vaters (familiäre Sozialisation) und der Mitgliedschaftsloyalität (vgl. Kap. 4.4.1) wird von dem negativen Befund für den Beschäftigungsstatus des Vaters bestätigt. Von

der familiären Sozialisation ist insofern auch kein nennenswerter Beitrag für die gewerkschaftsnahe Wertevermittlung zu erwarten. Ebenfalls ohne Einfluss auf die abhängige Variable sind der Betriebsbereich der Mitglieder und die Betriebsgröße. Insbesondere das Ergebnis für den Betriebsbereich bemerkenswert, weil angenommen wurde, dass die Produktion besonders gute Bedingungen für die Reproduktion gewerkschaftsnaher Werte bietet (vgl. Kap. 4.1.10). Im Rahmen der vorliegenden Daten ist diese Vermutung jedoch nicht haltbar. Dasselbe trifft für den Organisationsgrad (die dritte Variable des social custom Ansatzes) zu. Demnach ist es für die wertrationale Bindung der Mitglieder irrelevant, von wie vielen organisierten Kollegen sie an ihrem Arbeitsplatz umgeben sind. Das Ergebnis widerspricht dem social custom Ansatz, weil er dem Anteil der organisierten Mitarbeiter Gewicht für die Reputationsfunktionen der Akteure einräumt. Aus demselben Grund kann genauso wenig ein Sozialisierungseffekt der Gewerkschaftsmitglieder untereinander angenommen werden. Die letzte falsifizierte Hypothese bezieht sich auf die wirtschaftliche Lage der Betriebe. An anderer Stelle wurde angenommen (Kap. 4.1.11), dass insbesondewirtschaftlichen Krisenzeiten eine erhöhte Nachfrage gewerkschaftlichen Vertretungsleistungen besteht, die wiederum gute Bedingungen für die Entwicklung der Mitgliederbindung bietet. Hinsichtlich der wertrationalen Loyalität ihrer Mitglieder kann die IG Metall von wirtschaftlichen Problemen der Betriebe jedoch nicht profitieren.

Bei der Betrachtung der Koeffizientenstruktur (des Gesamtmodells) fällt ins Auge, dass offenbar eine Spaltung der signifikanten Merkmale hinsichtlich ihrer Einflussstärken besteht. Vom Image der IGM in der Öffentlichkeit und der Vertretung durch den Betriebsrat gehen demnach die stärksten Effekte aus, während der Beschäftigungsstatus, die Dauer der Mitgliedschaft, die Zustimmung zu politischen Parteien und die Vertretung durch die Vertrauensleute eine untergeordnete Rolle spielen. Die getrennt berechneten Modelle für die gewerkschaftlich beeinflussbaren und nicht beeinflussbaren Variablen bestätigen diese Vermutung. Danach tragen die Merkmale jenseits des gewerkschaftlichen Wirkungsbereiches lediglich marginal zur Erklärung der WRL bei, während die beeinflussbaren Merkmale einen sehr hohen Erklärungsbeitrag leisten. Die Ergebnisse zeichnen also ein positives Bild für die IG Metall. Die Entwicklung der wertrationalen Bindung der Mitglieder liegt demnach überwiegend in ihrer eigenen Hand und wird von Umweltbedingungen allenfalls schwach beeinflusst. Insbesondere durch die Entwicklung ihres Images in der Öffentlichkeit und die aktive Unterstützung der Vertretungsarbeit der organisierten Betriebsräte sollte die IG Metall insofern substanziell zur Stabilisierung ihrer Organisationsbasis beitragen. Sie kann somit eine gewisse Unabhängigkeit von ihrer Umwelt behaupten und ihre Organisationsstabilität erhöhen.

Tabelle 4-25: OLS-Regression: Determinanten der sozialen Kontrolle¹

	Soziale Kontrolle standardisierte Koeffizienten (Beta)			
	Gesamtmodell	gewerkschaftl. <u>nicht</u> beeinflussbare Merkmale	gewerkschaftl. beeinflussbare Merkmale	
Geschlecht (weiblich)	-,032	-,023		
Alter	,144*	,126*		
ausländische Staatsbürgerschaft	,084*	,112*		
Beschäftigungsstatus (Arbeiter)	,020	,053		
Qualifikation				
akademische Ausbildung	-,008	-,013		
Meister / Techniker	,000	-,047		
Berufsausbildung	,044	,016		
Streikbeteiligung	,028	,041		
Zustimmung zu politischen Parteien				
CDU/CSU	,061	,044		
SPD	,123*	,140*		
WASG/PDS	,088*	,063*		
Organisationsgrad der Mitarbeiter				
bis 50%	-,039	-,060		
70% und höher	,161*	,199*		
Image der IGM in der Öffentlichkeit	,190*		,195*	
Vertretung durch Betriebsrat	,025		-,013	
Vertretung durch Vertrauensleute	,153*		,229*	
Zahl der gültigen Fälle	895	994	895	
R^2	,185	,123	,102	
Korrigiertes R ²		,111	,099	
Signifikanz	,000	,000	,000	

^{*} Statistisch signifikant wenn α ≤ 0,05 listenweiser Fallausschluss

Für das Regressionsmodell der SK wird eine deutlich geringere Anpassungsgüte ausgewiesen als für das zuvor besprochene Modell (Tabelle 2-25). Seine Qualität ist daher zurückhaltend zu bewerten. Vor dem Hintergrund der geringeren Reliabilität der Skala für die Messung der SK (Kap. 3.7.2) ist jedoch anzunehmen, dass ein Teil der niedrigeren Erklärungskraft auf die Messung der Zielgröße zurückzuführen ist und nicht auf den Erklärungswert des Modells. Ungeachtet dessen werden in den Sozialwissenschaften jedoch auch Modelle mit deutlich

¹ Von den Modellen werden ausschließlich mandatslose Mitglieder berücksichtigt.

geringeren Anpassungsgüten interpretiert. Deswegen wird auch an dieser Stelle nicht darauf verzichtet.

Von den elf vorselektierten Merkmalen erweisen sich sechs als bedeutungsvoll für die SK. So wirkt sich das Alter der Mitglieder positiv auf die SK aus. Ältere Gewerkschafter neigen also zur stärkeren Beachtung der Erwartungshaltung ihrer Kollegen. Ebenfalls von Bedeutung ist die Staatsbürgerschaft der Mitglieder. Demnach empfinden ausländische Mitglieder stärkere intersubjektive Erwartungen als ihre deutschen Kollegen. Als Merkmal, welches der social custom theory zuzuordnen ist, ist die Präferenz für die SPD und die WASG/PDS relevant für die SK. Auch wenn dieser Zusammenhang nicht von dem theoretischen Ansatz abgeleitet wurde, ist er verhältnismäßig einfach zu deuten. So ist es denkbar, dass Mitglieder mit starken politischen Überzeugungen (welche Solidaritätselemente der klassischen Arbeiterbewegung aufweisen) ihre eigenen Einstellungen auf die wahrgenommenen Erwartungen der anderen Mitglieder projizieren. Erwartet wurde wiederum der positive Zusammenhang zwischen dem Organisationsgrad der Arbeitskollegen und der SK. Schließlich kumulieren die intersubjektiven Erwartungen mit der Anzahl ihrer Träger. Ein weiteres Merkmal, welches der social custom theory zugeordnet wird, ist das Image der IG Metall in der Öffentlichkeit. Ähnlich wie beim Organisationsgrad wurde auch dieser Zusammenhang nicht von dem Ansatz abgeleitet. Das letzte signifikante Merkmal betrifft die soziale Austauschtheorie und ist die Vertretung durch die Vertrauensleute.

Für fünf Variablen können hingegen keine Zusammenhänge nachgewiesen werden. Dies trifft beispielsweise für die Geschlechtszugehörigkeit der Mitglieder zu. Es ist also unerheblich, ob es sich bei ihnen um Frauen oder Männer handelt – Auswirkungen auf die wahrgenommenen Erwartungshaltungen der Kollegen sind nicht zu erwarten. Dasselbe trifft für den Beschäftigungsstatus zu. Hinsichtlich der bereits festgestellten geringen Bedeutung für die WRL wirft dieser Befund Fragen über die Bedeutung des traditionellen industriesoziologischen Merkmals auf. Im vorliegenden Forschungskontext ist seine Bedeutung jedenfalls deutlich geringer als ihm gemeinhin eingeräumt wird. Wie bereits für die WRL attestiert, existiert ebenfalls kein Zusammenhang zwischen den berufsqualifizierenden Abschlüssen und den wahrgenommenen Erwartungen der Arbeitskollegen. Zudem erweist sich die Streikbeteiligung entgegen der Erwartung als unbedeutend. Für die SK (ebenso wie für die WRL) ist es also unerheblich, ob die Mitglieder in der näheren Vergangenheit an Arbeitskampfmaßnahmen (bzw. Warnstreiks) teilgenommen haben oder nicht. Als letzte

Variable ist schließlich die Vertretung durch den Betriebsrat unbedeutend für die SK. Dieser Befund mag zunächst verwundern, weil der Betriebsrat einen erheblichen Einfluss auf die zuvor besprochene WRL hat. Bedenkt man jedoch die unterschiedlichen betrieblichen Bedingungen für die beiden Akteursgruppen, wird das leicht verständlich. So üben die Vertrauensleute ihr Amt neben ihrer regulären betrieblichen Arbeit aus, und ihr Mandat gilt meist für die Betriebsbereiche, denen sie selber angehören. Da die Operationalisierung der SK auf die Erwartungshaltungen der Kollegen abzielt, setzt ein positiver Effekt eine bestimmte Präsenz des Arbeitnehmervertreters voraus. Während diese Bedingung für die Vertrauensleute gegeben ist, operieren Betriebsratsmitglieder unter anderen Bedingungen. Erstens liegt ihre Vertretungsdichte üblicherweise unter jener der Vertrauensleute. Und zweitens ist anzunehmen, dass sich auch die nicht freigestellten Betriebsräte in der Folge ihrer rechtlich zugesicherten Privilegien zu einem gewissen Grad von der Produktionsebene distanzieren (vgl. Kap. 1.3.2). Ihre dezentrale Verankerung in Verbindung mit ihrer gewerkschaftlichen Funk-Vertrauensleuten dagegen eine tion verschafft den ungleich bessere Ausgangslage für die Beeinflussung der SK in ihren Arbeitsbereichen. Insofern ist es plausibel, dass sich die Vertretungsarbeit der beiden Akteure unterschiedlich auf die SK auswirkt.

Die Struktur der Regressionskoeffizienten unterscheidet sich stark von dem zuvor behandelten Modell. Während sich für die WRL eine zweistufige Faktorenstruktur mit wenigen dominanten Prädiktoren und einer Reihe von deutlich schwächeren Prädiktoren herausstellte, stechen im Modell für die SK keine eindeutig dominierenden Faktoren hervor. Zwar werden dem Organisationsgrad und dem Image der IG Metall größere Gewichte als den übrigen Faktoren eingeräumt, die geringen Differenzen der Regressionskoeffizienten lassen eindeutige Interpretationen jedoch kaum zu. Die SK hängt also von den sechs angeführten Faktoren etwa im gleichen Maße ab. Da es sich bei ihnen lediglich um zwei Faktoren handelt, die von der IG Metall beeinflusst werden können, ist anzunehmen, dass ihr Einflusspotenzial für diese Loyalitätsdimension insgesamt deutlich geringer ausfällt als für die zuvor besprochene WRL. Von den getrennten Modellen für die Merkmale diesseits und jenseits des gewerkschaftlichen Einflusses wird die Vermutung bestätigt. Demnach fällt der Erklärungsgehalt das zuerst genannten Modells sogar geringfügig schwächer aus als der des zweiten Modells. Dieses Ergebnis deutet auf einen begrenzten Einfluss der IG Metall hin. Es ist daher anzunehmen, dass sie zwar aktiv an der Reproduktion der SK mitwirken kann, ihr Gestaltungspotenzial jedoch stark limitiert ist.

Tabelle 4-26: OLS-Regression: Determinanten der zweckrationalen Loyalität¹

	Zweckrationale Loyalität standardisierte Koeffizienten (Beta)			
Geschlecht (weiblich)	-,059			
Qualifikation				
akademische Ausbildung	-,037			
Meister / Techniker	-,145*			
Berufsausbildung	-,049			
Besch.status des Vaters (Arbeiter)	,062			
Gew.mitgliedschaft des Vaters	-,064			
Betriebsbereich (Produktion)	,083*			
Organisationsgrad der Mitarbeiter				
bis 50%	-,005			
70% und höher	-,050			
Arbeitszufriedenheit	-,053			
Image der IGM in der Öffentlichkeit	,062			
Zahl der gültigen Fälle	889			
R2	,043			
Signifikanz	,000			
* Statistisch signifikant wenn α ≤ 0,05 listenweiser Fallausschluss ¹ Von den Modellen werden ausschließlich mandatslose				

Mitalieder berücksichtigt.

Das Regressionsmodell für die Erklärung der ZRL weist eine deutlich geringere Varianzaufklärung als die beiden zuvor diskutierten Modelle auf (Tabelle 4-26). Der geringe Wert von 4% deutet darauf hin, dass die ZRL von dem Modell unzureichend erklärt wird und eine Interpretation der Ergebnisse fachwissenschaftlich keinen Sinn macht. Aus diesem Grund konzentrieren sich die folgenden Ausführungen auf die beiden zuvor besprochenen Regressionsmodelle für die WRL und die SK.

Die vergleichende Betrachtung der Reproduktionsbedingungen der WRL und der SK fördert Gemeinsamkeiten und Unterschiede zutage. Dabei fällt zunächst ins Auge, dass die beiden Loyalitätsdimensionen mit der Parteienpräferenz, dem Image der IG Metall in der Öffentlichkeit und der Vertretung durch die Vertrauensleute lediglich drei gemeinsame Determinanten haben. Diese sind entweder der *social custom theory* oder der *sozialen Austauschtheorie* zuzuordnen. Darüber hinaus erweisen sich mit dem Organisationsgrad und der Vertretung durch die Betriebsräte die verbleibenden Merkmale der Ansätze für jeweils eine der beiden Loyalitätsdimensionen als bedeutsam; während der Organisationsgrad der Kollegen die Ausprägung der SK mitbestimmt, wirkt sich die Arbeit der gewerk-

schaftlichen Vertreter auf die WRL aus. Angesichts ihrer dominierenden Rolle ist beiden Ansätzen ein hoher Erklärungsgehalt zuzusprechen. Zwischenmenschliche Kontakte auf betrieblicher Ebene und individuelle Reputationsgewinne infolge der Mitgliedschaft tragen somit gleichermaßen zur Stabilität der gewerkschaftlichen Organisation bei. Die übrigen, nicht den Ansätzen zuzuordnenden Merkmale haben dagegen einen ziemlich schwachen Einfluss auf beide Loyalitätsdimensionen.

Neben den bestätigten Zusammenhängen sind auch die widerlegten Hypothesen von inhaltlicher Bedeutung. In diesem Zusammenhang bestätigte sich die Annahme nicht, wonach der Beschäftigungsstatus des Vaters die WRL und die SK der Mitglieder beeinflusst. Für die Gewerkschaftssoziologie zieht dieser Befund Konsequenzen nach sich. Akzeptiert man nämlich die erhobene Variable als Proxy für die familiäre Sozialisation, muss die gemeinhin angenommene Bedeuder familiären Sozialisation für die gewerkschaftliche tung Mitgliedschaftsbindung verworfen werden. Diese Schlussfolgerung wird im Übrigen auch für die Mitgliedschaft des Vaters unterstützt, die als alternative Operationalisierung der familiären Sozialisation erhoben wurde (vgl. Kap. 4.1.8). Bemerkenswert ist außerdem das Ergebnis für den Beschäftigungsstatus der Mitglieder. Zwar bestätigt sich der angenommene positive Zusammenhang mit der WRL, im Konzert der identifizierten Determinanten spielt er aber lediglich eine untergeordnete Rolle. Die traditionelle Distinktion zwischen lohnabhängigen und angestellten Arbeitnehmern spiegelt sich also nur äußerst schwach in der gewerkschaftlichen Bindung wider. Ihrer Rolle als Leitunterscheidung für die Arbeits- und Industriesoziologie wird sie insofern nicht gerecht. Von vergleichbarer Bedeutung ist die Erkenntnis, dass die Mitgliedschaftsloyalität von der wirtschaftlichen Lage der Betriebe unabhängig ist. Die angeführte Versicherungsfunktion der Gewerkschaften (Kap. 4.1.11), wonach sich der Kontakt zwischen den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern in schlechten Zeiten intensiviert und die Mitglieder im Zuge dessen ideologisch näher an ihre Gewerkschaft rücken, erweist sich demnach als unhaltbar.

Ferner wurden bereits von den bivariaten Analysen einige angenommene Zusammenhänge widerlegt (vgl. Kap. 4.4.1). So erwies es sich als unbedeutend für die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität, ob die Mitglieder im Maschinenbau oder in der Fahrzeugindustrie beschäftigt sind. Ähnlich stellt sich die Beziehung zwischen der Loyalität und der Betriebsgröße dar. Auch hier bestätigte sich der angenommene Zusammenhang nicht. Aus einer umfassenderen Perspektive betrachtet, gewinnen diese Befunde an Bedeutung, weil sie auf be-

stimmte Unternehmensmodelle hindeuten. Während die vom BetrVG (§ 9) und vom MitbG (§ 1, § 11) festgeschriebenen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer an die Betriebsgröße gekoppelt sind, verweisen die Wirtschaftsbranchen auf die Unterscheidung zwischen dem mittelständischen und dem großindustriellen Unternehmertum. In diesem Zusammenhang wurde angenomsich insbesondere in großindustriellen Unternehmen sozialpartnerschaftliches Mitbestimmungsmodell entwickelt hat, welches den Gewerkschaften gute Bedingungen für ihre Vertretungsarbeit verschafft (Kap. 4.1.9). Da die beiden Merkmale für den Untersuchungsgegenstand jedoch ohne Bedeutung sind, sollten die formale Verankerung der Unternehmensmitbestimmung und die traditionelle Existenz von gewerkschaftsfreundlichen Institutionen in den Betrieben ebenfalls ohne unmittelbare Bedeutung für die gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität sein. Daraus lässt sich jedoch nicht folgern, dass entsprechende Institutionen für die Gewerkschaften irrelevant sind. Schließlich wird dem Betriebsrat als Institution des Betriebsverfassungsgesetzes ein großer Einfluss auf die WRL eingeräumt. Von der schieren Existenz starker Mitbestimmungs- und Vertretungsmöglichkeiten sind jedoch keine unmittelbaren Effekte für die Qualität der Mitgliedschaftsbindung abzuleiten. Sie bieten lediglich gute Voraussetzungen für die betriebliche Vertretung, auf die die Effekte ursächlich zurückzuführen sind.

Ein weiterer Faktor ohne nennenswerten Einfluss auf die Mitgliedschaftsloyalität ist die Arbeitszufriedenheit (Kap. 4.1.11). Die im angelsächsischen Sprachraum populäre These, wonach sich Unzufriedenheit mit der Arbeit positiv auf das Verhältnis der Mitglieder zu ihrer Gewerkschaft niederschlagen kann (Kelly 1997), muss also verworfen werden. Warum sich der plausible Zusammenhang nicht bestätigt, kann nicht abschließend geklärt werden. Denkbar ist jedoch, dass die korporatistische Einbindung der Gewerkschaften in Verbindung mit dem dualen Vertretungssystem, welches den Lohnkonflikt aus den Betrieben hält und den Arbeitnehmervertretern betriebliche Mitbestimmungsrechte einräumt, wesentlich dazu beiträgt, dass die IG Metall von der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nicht profitieren kann (vgl. Kap. 1.4). Zu diesem Zweck müsste sie die Konflikte nämlich emotionalisieren und Empörung schaffen. Die betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten bieten jedoch eine konstruktive Alternative zu konfliktären Auseinandersetzungen mit den Betriebsführungen.

Neben der Arbeitszufriedenheit erwiesen sich mit der eingestuften Sicherheit des Arbeitsplatzes und der subjektiv beurteilten beruflichen Perspektive der Mitglieder zwei weitere Merkmale als unbedeutend, denen von der Arbeitswissenschaft und der Arbeitspsychologie große Aufmerksamkeit entgegengebracht werden. Offenbar ist es für die IG Metall also unerheblich, wie ihre Mitglieder die eigene berufliche Situation beurteilen – an ihrer Beziehung zu ihrer Gewerkschaft ändert sich dadurch nichts. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen für die wirtschaftliche Lage der Betriebe. Insofern ist anzunehmen, dass die Bindung der Gewerkschaftsmitglieder weitgehend unabhängig von den wirtschaftlichen Bedingungen der Betriebe ist. Weil sich diese Aussage jedoch auf die bereits rekrutierten Mitglieder beschränkt, kann von dem Ergebnis jedoch nicht abgeleitet werden, dass das wirtschaftliche Klima für die Gewerkschaft generell ohne jede Bedeutung ist. Ob es beispielsweise den Rekrutierungserfolg der IG Metall beeinflusst, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Als letzte widerlegte Hypothese soll der Zusammenhang zwischen der Streikerfahrung und der Mitgliedschaftsloyalität angeführt werden (Kap. 4.4.1). Die Überlegung, wonach Streiks günstige Bedingungen für Kommunikationsprozesse darstellen und den Mitgliedern die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation vor Augen führen, was wiederum zur ideologischen Anreicherung der Mitgliedschaftsbindung führt, muss deshalb verworfen werden. Insofern bewahrheitet sich auch nicht die weit verbreitete These, dass gemeinsame (Arbeits) Kampferfahrungen zur kollektiven Identitätsbildung beitragen.

Die Regressionsmodelle gestatten einen tiefen Einblick in die Reproduktionsweise der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität. Vor allem der hohe Erklärungsgehalt des Modells für die WRL lässt eindeutige Aussagen über ihre Reproduktionsbedingungen zu. Aber auch für die SK konnten trotz einer verhalten zu beurteilenden Modellgüte einige bedeutsame Faktoren ermittelt werden. Von großer Relevanz erwies sich dabei die Unterscheidung zwischen den gewerkschaftlich beeinflussbaren und unbeeinflussbaren Faktoren. So stellte sich heraus, dass die IG Metall einen erheblichen Einfluss auf die WRL ihrer Mitglieder hat, während die SK etwa zu gleichen Anteilen von Faktoren abhängen, die innerhalb und außerhalb ihres Einflussbereiches liegen. Da die WRL jedoch der dominante Prädiktor für das gewerkschaftliche Engagement ist und sich vor allem für die Abschwächung der Austrittsneigung hauptverantwortlich zeigte (Kap. 4.4.3), ist der Einfluss der IG Metall auf ihre Zukunft nicht zu unterschätzen. Insbesondere der Effekt des Betriebsrates auf die WRL sollte für sie Grund zum Optimismus sein. Insofern gewinnt auch die geläufige Metapher des Betriebsrates als verlängerter Arm der Gewerkschaft an Evidenz.

Die Betrachtung der Determinanten der gewerkschaftlichen Loyalität im Hinblick auf ihre Funktionen für das gewerkschaftliche Engagement wirft Licht auf das Rätsel des organisatorischen Grundproblems der Gewerkschaften. Wie in Kapitel 2.2 ausführlich dargelegt, sind Gewerkschaften nicht in der Lage, den Konsum ihres Hauptgutes (Tarifkonditionen) auf ihre Mitglieder zu begrenzen. Weil sich ihnen ferner nicht die Möglichkeit bietet, ihre Mitglieder mit ausreiselektiven Anreizen sollten chenden zu versorgen, dem Trittbrettfahrerproblem feilgeboten sein. Als Hauptmechanismus, der die Mitglieder dennoch bindet, bestätigte sich die von der kognitiven Dissonanztheorie abgeleitete handlungsbestimmende Dominanz der wertrationalen Loyalität (Kap. 2.4.6). Eben diese Dominanz lenkte das Hauptaugenmerk der Untersuchung schließlich auf ihre Reproduktionsbedingungen. Hier stellte sich heraus, dass die WRL zum überwiegenden Teil von der Gewerkschaft selbst beeinflussbar ist, was wiederum auf ein recht hohes Niveau der Unabhängigkeit der IG Metall von ihrer Umwelt hindeutet. Sie ist deshalb in der Lage, das strukturell gegebene Trittbrettfahrerproblem zu lösen, indem sie zur Reproduktion der Normen und Werthaltungen ihrer Mitglieder beiträgt. Dadurch reduziert sie die Wahrscheinlichkeit des beständig lockenden opportunistischen Trittbrettfahrens, ohne in die institutionell vorgegebenen Bedingungen des Problems einzugreifen.

Fazit

Ausgangslage der Untersuchung war das strukturell bedingte Organisationsproblem der Gewerkschaften, welches in seinem Kern darin besteht, dass von ihren Leistungen keine hinreichenden Mitgliedschaftsanreize ausgehen (Kap. 2.2). Für die Stabilisierung ihrer Organisationen sind Gewerkschaften daher auf immaterielle Ressourcen angewiesen. Aus diesem Grund wurde Mitgliedschaftsloyalität als mehrdimensionales Konstrukt verstanden, welches neben zweckrationalen Präferenzen (ZRL) wertrationale Elemente (WRL) und intersubjektive Erwartungshaltungen (SK) berücksichtigt. Dabei wurden den wertrationalen Mitgliedschaftsmotiven und den antizipierten Erwartungshaltungen der Arbeitskollegen an die eigene Mitgliedschaft die Funktion eingeräumt, unzureichenden ökonomischen Mitgliedschaftsanreize auszugleichen. An dieser grundlegenden These der Arbeit setzten weitere Annahmen über die Reproduktionsweise der Mitgliedschaftsloyalität an. Gewerkschaften können danach auf die Loyalitätsstrukturen ihrer Mitglieder einwirken und sich dadurch eine gewisse Unabhängigkeit von ihren Umwelten verschaffen. Von den meisten zeitgenössischen soziologischen Diagnosen werden die zunehmenden gewerkschaftlichen Organisationsprobleme indessen auf externe Faktoren zurückgeführt. Die konkreten organisationalen Bedingungen der Gewerkschaften büßen damit an Beachtung ein, und die Arbeitnehmerorganisationen erscheinen als umweltabhängige Organisationen, die ihre eigene Zukunft nur sehr begrenzt gestalten können. Eine Bestätigung der Arbeitsthese würde deshalb eine Neubewertung der angesprochenen soziologischen Diagnosen nahe legen und den Organisationsbedingungen der Gewerkschaften einen größeren Erklärungswert einräumen.

Die Grundthese wurde von den empirischen Analysen bestätigt (Kap 4.4.3). Insbesondere die WRL erwies sich als bedeutsam für die gewerkschaftliche Organisation, weil sie der Austrittsneigung der Mitglieder entgegenwirkt. Eine ausgeprägte WRL kann demnach die strukturell gegebene und immerwährende Versuchung des Trittbrettfahrens neutralisieren. Dieser auf den Kern des gewerkschaftlichen Organisationsproblems abzielende Interventionseffekt ist Grund genug, in der wertrationalen Mitgliedschaftsloyalität die Hauptressource der gewerkschaftlichen Organisation zu sehen. Darüber hinaus ist sie von den drei Loyalitätsdimensionen der dominante Prädiktor für sämtliche Formen des gewerkschaftlichen Engagements. Neben der WRL hat auch die SK positive Effekte für die IG Metall. Zwar bestätigen sich diese nicht für jede Form des gewerkschaftlichen Engagements und sie sind durchweg schwächer als die Ef-

fekte der WRL, gleichwohl trägt die SK zur Stabilität der gewerkschaftlichen Organisation bei. Aufgrund ihres geringeren Beitrages für die gewerkschaftliche Organisation kann ihr aber lediglich eine untergeordnete Rolle zugesprochen werden. Die Befunde erlauben somit die grundsätzliche Einschätzung, wonach von intrinsischen Mitgliedschaftsmotiven eindeutig stärkere Handlungsanreize als von extrinsischen Motiven zu erwarten sind.

Die Bedeutung der Mitgliedschaftsloyalität für das gewerkschaftliche Engagement und die Mitgliedschaftsstabilität warf die Frage nach ihren Determinanten auf. Für die SK wurden insgesamt sechs Merkmale (Alter, Staatsbürgerschaft, Parteienpräferenz, eingeschätzter Organisationsgrad, Image der IG Metall und Vertretung durch die Vertrauensleute) als bedeutsam identifiziert (Kap. 4.4.4). Da keines von ihnen in seiner Bedeutung heraussticht, ist von einer homogenen Faktorenstruktur für diese Loyalitätsdimension auszugehen. Die Determinantenstruktur für die wichtigere WRL unterscheidet sich in diesem Punkt stark von jener der SK. Zwar erwiesen sich hier ebenfalls sechs Merkmale als bedeutsam, die Vertretung durch den Betriebsrat und dem Image der IG Metall in der Öffentlichkeit heben sich in ihrer Bedeutung jedoch positiv von den übrigen Merkmalen (Beschäftigungsstatus, Dauer der Mitgliedschaft, Parteienpräferenz, Vertretung durch die Vertrauensleute) ab. Im Unterschied zur SK weist die WRL insofern eine heterogene Faktorenstruktur auf, welche die Bedeutung des Betriebsrates und des Ansehens der IG Metall für die Bindung der Mitglieder betont.

Um den Einfluss der IG Metall auf die Loyalität ihrer Mitglieder einzuschätzen, wurden getrennte Regressionsmodelle für die Variablen innerhalb und außerhalb ihres Einflussbereiches berechnet (ebd.). Von den Ergebnissen werden die ungleichen Determinantenstrukturen bestätigt. So stellte sich heraus, dass die Gewerkschaft durch ihr Image in der Öffentlichkeit und die Vertretungsarbeit der organisierten Betriebsratsmitglieder substanziell zur Entwicklung der WRL beitragen kann, während die von ihr nicht beeinflussbaren Merkmale vergleichsweise unbedeutend sind. Für die SK stellt sich die Situation anders dar. Hier sind die Merkmale jenseits des gewerkschaftlichen Einflusses geringfügig bedeutsamer als die übrigen Merkmale. Die IG Metall hat also einen großen Einfluss auf die WRL ihrer Mitglieder, wogegen ihr Einfluss auf die SK deutlich geringer ausfällt. Weil die WRL für die gewerkschaftliche Organisation jedoch von herausgehobener Bedeutung ist, kommt ihr eine größere Bedeutung bei der Interpretation der Ergebnisse zu. Ungeachtet ihres begrenzten Interventionspotenzials für die SK kann der IG Metall deshalb ein insgesamt großes

Gestaltungspotenzial für die Loyalität ihrer Mitglieder zugesprochen werden. Aus dieser Perspektive besehen, hat die IG Metall ihre Zukunft also zu einem wesentlichen Teil selbst in der Hand; ihre Organisationsstabilität hängt damit weit weniger von den Umweltbedingungen ab als von vielen soziologischen Diagnosen angenommen.

Aus der Perspektive der IG Metall sind die Ergebnisse positiv zu bewerten. Schließlich lässt sich von ihnen ableiten, dass sie ihre in den vergangenen Jahren vermehrt zutage getretenen Organisationsschwächen korrigieren kann. Darüber hinaus sollte sie von den schärfer werdenden Tarifauseinandersetzungen und den schmelzenden Verteilungsspielräumen geringere Organisationsprobleme bekommen als gemeinhin angenommen. Diese positiven Interpretationen führen zur Frage nach den abzuleitenden Konsequenzen für die gewerkschaftliche Vertretung. Oder anders gefragt: Welche Strategien versprechen Erfolg für die Stabilisierung der passiven Mitgliedschaft und für die Aktivierung des gewerkschaftlichen Engagements? Da die WRL für beide Ziele eine dominierende Funktion einnimmt, ist eine oberflächliche Antwort auf die Fragen relativ simpel. So sind vor allem solche Strategien sinnvoll, die sich auf die WRL positiv auswirken. Doch welche sind das? Die beiden dominanten Faktoren für die WRL weisen auf zwei grundsätzliche Sachverhalte hin. Vergleichsweise einfach gestaltet sich dieser für die Vertretung durch den Betriebsrat. Da ihre Operationalisierung auf den persönlichen und vertrauensvollen Vertretungsmodus abzielt, ist es für die Gewerkschaft offenbar von besonderem Wert, wenn die von ihr organisierten Betriebsräte persönliche Kontakte mit den Mitgliedern aufbauen und pflegen. Das Angebot von Stellvertreterleistungen ist aus dieser Perspektive ungenügend; ihnen fehlt schlicht das normen- und wertegenerierende Potenzial, um stabilisierend auf die Mitgliedschaft einwirken zu können. Weil ein Großteil der Loyalitätsentwicklung auf direkte und persönliche Kontakte zurückzuführen ist, wäre die IG Metall indessen gut beraten, gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder für die Bedeutung der unmittelbaren Vertretungskontakte auf Arbeitsplatzebene zu sensibilisieren. Eine Intensivierung der persönlichen Vertretung zwischen den Betriebsräten und den Mitgliedern allein ist jedoch nicht ausreichend. Es muss vielmehr sichergestellt sein, dass sich die entstehenden Werte und Normen auch auf die Gewerkschaft erstrecken. Diese Bedingung ist gegeben, wenn die Betriebsräte von den Belegschaften als Vertreter ihrer Gewerkschaften wahrgenommen werden. Sobald diese Einheit infrage steht, sollten auch die Chancen für Loyalitätsgewinne der Gewerkschaften abnehmen, weil die entstehenden Werte und Normen dann zwischen den unmittelbaren Einzelakteuren verbleiben. Für die IG Metall ist ihr Verhältnis zu den Betriebsräten

deswegen von eminenter Bedeutung. In jüngster Vergangenheit wird in den Medien und der Wissenschaft jedoch vermehrt von Spannungen zwischen ihnen berichtet (Whittall 2005). Sofern es der IG Metall nicht gelingt, diese aufzulösen oder zumindest latent zu halten, wird sie ein wichtiges Instrument für die Sicherung ihrer Organisationsbasis verlieren und mit Loyalitätsverlusten ihrer Mitglieder konfrontiert werden.

Seit einiger Zeit zeichnet sich ein tief greifender Wandel der Tarifbeziehungen ab (Artus 2001). Für die IG Metall liegen darin Chancen wie auch Gefahren. Hinsichtlich der wichtigen Funktion der Betriebsräte für die gewerkschaftliche Loyalitätssicherung stellt sich die Frage, wie sich die Arbeitnehmervertreter auf die neuen Bedingungen einstellen. So ist das Szenario nicht unrealistisch, wonach Verbetrieblichung der Tarifbeziehungen die normengenerierende Funktion der Betriebsräte langfristig stärkt. Dazu könnte es vor allem dann kommen, wenn die Betriebsräte vermehrt den Kontakt mit den Mitarbeitern suchen, um sie ins Verhandlungsgeschehen einzubinden. Vorausgesetzt der Betriebsrat wird als Gewerkschaftsrepräsentant wahrgenommen, könnte das positive Effekte für die WRL mit sich bringen. Eine ähnliche Entwicklung hat sich in den 80er Jahren in Großbritannien ereignet. Infolge der Dezentralisierung der Tarifbeziehungen des öffentlichen Dienstes wurden die Gewerkschaften der öffentlich Bediensteten seiner Zeit gezwungen, ihre Mitglieder aktiv in die Tarifverhandlungsprozesse einzubinden (Fairbrother 1989, 2000; Stirling 2002). Dadurch kam es längerfristig zu einer Wiedererstarkung der gewerkschaftlichen Organisation auf betrieblicher Ebene, die im Zuge der Schaffung umfassender zentraler Verhandlungsinstitutionen zuvor vernachlässigt wurde. Auch wenn eine Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse nicht ohne weiters möglich ist, verdeutlicht das britische Beispiel, dass von einer Schwächung der institutionell abgesicherten Macht der Gewerkschaften auch positive Effekte für die gewerkschaftliche Mitgliederbasis ausgehen können. Das Szenario eines radikalen Verlustes der gewerkschaftlichen Organisationsgrundlagen infolge der Ver-Tarifbeziehungen ist insofern betrieblichung der überzogen. Die Reproduktionsbedingungen der gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsloyalität erlaubt es der IG Metall jedenfalls, sich auf solche einschneidenden Bedingungen einzustellen. Die Verlagerung der Tarifbeziehungen auf die betriebliche Ebene darf von ihr jedoch nicht per se als Heilsbringer gedeutet werden. So könnte die Erosion bislang vorherrschender Formen der industriellen Beziehungen auch zu erheblichen Verwerfungen der gewerkschaftlichen Organisationsbasis führen. Die Beziehung zwischen den organisierten Betriebsräten und der Gewerkschaft dürfte sich dabei als Achillessehne erweisen. Im Zuge der Dezentralisierung gerät ihre Aufgabenteilung vermutlich unter großen Anpassungsdruck. Welche Konsequenzen sich daraus im Einzelnen ergeben, ist schwer zu prognostizieren. Erste Hinweise liefert jedoch der Umgang mit den derzeit in ihrer Häufigkeit stark zunehmenden Öffnungsklauseln, die es den Betrieben unter bestimmten Bedingungen ermöglichen, Bestandteile der Tarifverträge mit ihren Betriebsräten nachzuverhandeln. So kommt es zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten nicht selten zu Spannungen über die Anwendung entsprechender Klauseln. Die Betriebsräte haben in solchen Konflikten üblicherweise zuerst das Wohl ihrer Betriebe im Blick, wobei die Gewerkschaften über die Einhaltung der tariflichen Standards besorgt sind. In solchen Situationen kann bei den beder Eindruck troffenen Belegschaften schnell entstehen. Gewerkschaften gegen ihre Betriebe arbeiten. Von der Vertretungsarbeit der Betriebsräte werden die Gewerkschaften dann schwerlich profitieren. Hinsichtlich des Wandels des tariflichen Lohnfindungssystems stellt sich deshalb die Frage, wie die Gewerkschaften auf eine mögliche Verbetrieblichung reagieren. Es ist kaum vorstellbar, dass sie sich mit der Beobachterrolle zufrieden geben. Wahrscheinlicher ist ihr Bestreben, Koordinierungsaufgaben zu übernehmen. Diese Strategie sollte jedoch von einer Zunahme des Konfliktpotenzials mit den betrieblichen Vertretern einhergehen, was sich wiederum negativ auf die Loyalitätsentwicklung der Gewerkschaftsmitglieder auswirken könnte.

Neben einem positiven Szenario für die Gewerkschaften im Falle einer fortschreitenden Verbetrieblichung der Tarifbeziehungen ist also auch ein Negativszenario denkbar. Aussagen über tatsächliche Entwicklungen sind jedoch hoch spekulativ. Die bisherigen Ausführungen beschränkten sich daher auf die Andeutung der kontingenten Natur der Entwicklung und ihrer Konsequenzen. Ergänzend soll noch auf einen bislang unbeachteten Sachverhalt eingegangen werden. So gibt es Anzeichen für eine Beziehung zwischen den instrumentellen Leistungen der IG Metall und ihrer wertrational begründeten Legitimität bei einem recht großen Teil der Mitgliedschaft. Besteht dieser Zusammenhang tatsächlich, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die im Zuge der Dezentralisierung abnehmende Tarifmacht und eine damit verbundene Verschlechterung der instrumentellen Leistungen der IG Metall auf die wertrationale Loyalität ihrer Mitglieder ausstrahlt. Dieser mögliche Zusammenhang wurde bislang nicht explizit beachtet, da die Konzeption des Befragungsinstrumentes von unkorrelierten Loyalitätsdimensionen ausgeht. Die Untersuchung der Loyalitätsstrukturen der Mitglieder (Kap. 4.4.2) lassen sich jedoch vorsichtig in diese Richtung interpretieren. Demnach sind etwa vier von zehn Mitgliedern dem instrumentell orientieren Loyalitätstypus zuzuordnen, der sich durch eine

starke zweckrationale Orientierung kombiniert mit einer ausgeprägten wertrationalen Bindung auszeichnet. Für die betroffenen Mitglieder hängt die wertrationale Legitimation der Gewerkschaft möglicherweise eng mit der instrumentellen Leistungsbilanz der IG Metall zusammen. Wir hätten es dann mit einem Einfluss zu tun, der den positiven Effekt einer integrativeren Betriebsratsvertretung im Rahmen betrieblicher Tarifverhandlungen kompensieren kann, sofern die Leistungen der Arbeitnehmervertretungen infolge der Machteinbußen abnehmen. Der förderliche Effekt einer angeregten betrieblichen Vertretung auf die WRL sollte sich in dem Fall nicht gleichmäßig auf die gesamte Mitgliedschaft erstrecken.

Neben der betrieblichen Vertretung kann die IG Metall durch die Beeinflussung der öffentlichen Meinung stabilisierend auf ihre Mitgliedschaft einwirken. Dieser Zusammenhang ist zwar nicht von derselben Unmittelbarkeit wie die zuvor beschriebene Beziehung zwischen der betrieblichen Vertretung und der Mitgliedschaftsbindung - schließlich hängt ihr Image zum großen Teil von der öffentlichen Berichterstattung ab, die von ihr nur indirekt beeinflussbar ist. Gleichwohl ist anzunehmen, dass sich die IG Metall durch die Beeinflussung der öffentlichen Wahrnehmung nicht nur eine bessere Ausgangsposition für politi-Interventionen verschafft, sondern auch stabilisierend Organisationsbasis einwirken kann. Hinsichtlich der gewerkschaftlichen Rolle im bundesrepublikanischen Korporatismus und die damit verknüpften Erwartungen kommt man ferner zu dem Ergebnis, dass sich die IG Metall kaum auf eine reine Interessenvertretung ihrer Mitglieder beschränken kann. So sehen sich die großen deutschen Einheitsgewerkschaften als legitime Vertreter der gesamten lohn- und gehaltsabhängigen Arbeitnehmerschaft ihrer Branchen. Eben dieses Selbstverständnis legitimiert ihre vergleichsweise privilegierte Stellung im Institutionengefüge des deutschen Sozialstaates. Ihre rechtlich flankierte Stellung geht jedoch mit Erwartungen der Öffentlichkeit einher. So wird von ihnen verlangt, dass sie neben dem Wohl ihrer Mitglieder die gesamtgesellschaftliche Verfassung berücksichtigen. Ob sie wollen oder nicht, sie sind dem gesellschaftlichen Gemeinwohl daher auf indirektem Wege verpflichtet. Schenkten sie ihm keine Beachtung, müssten sie mit negativen Folgen für ihre gesamtgesellschaftliche Legitimation rechnen, was sich wiederum auf ihr öffentliches Image niederschlagen sollte. Eine Abkehr der IG Metall von der Gemeinwohlorientierung und Hinwendung zur reinen Klientelvertretung würde somit den Verlust einer bedeutsamen Organisationsressource nach sich ziehen.

Die empirische Basis der Untersuchung lässt abgesicherte Aussagen nur über die im Maschinenbau und in der Fahrzeugindustrie beschäftigten IG Metall-Mitglieder zu. Die übergreifende Relevanz des Problems legt jedoch die Frage nahe, ob ihre Befunde einen Erkenntniswert über ihren empirischen Untersuchungsgegenstand hinaus haben. Für eine positive Antwort spricht die Anlage der theoretischen Erklärungsansätze. So wurde die Fragestellung von der "Logik des kollektiven Handelns" abgeleitet, die einen weitgehenden Erklärungsanspruch hat. Und auch die theoretischen Ansätze zur Lösung des Problems beanspruchen keine geringere Allgemeingültigkeit. Insbesondere die Bedeutung der Loyalitätsdimensionen für die Sicherung der Mitgliedschaft sollte daher für alle Gewerkschaften ähnlich ausfallen. Bei der Interpretation der Befunde über die Determinanten der Mitgliedschaftsloyalität müssen die unterschiedlichen Vertretungsbedingungen der Gewerkschaften jedoch berücksichtigt werden. Eine Übertragung der Ergebnisse auf Wirtschaftsbranchen, die nicht zu den klassischen, gewerkschaftsnahen Branchen gehören, kann problematisch sein. In vielen Einzelhandelsunternehmen existieren beispielsweise keine Betriebsräte (von Vertrauensleuten ganz zu schweigen). Das sollte die Mechanismen aber nicht grundsätzlich infrage stellen. Zwar sind nur dort Effekte von Arbeitnehmervertretern zu erwarten, wo diese auch anzutreffen sind, an ihrem Potenzial für die Generierung von Werten und die Stabilisierung der Mitgliedschaften ändert das jedoch nichts. Ferner gibt es keinen Grund, die Relevanz des Images für andere Gewerkschaften anzuzweifeln. Der Zusammenhang wird schließlich von Reputationsgewinnen abgeleitet, die auf den individuellen Präferenzen der Akteure und nicht auf deren Organisationszugehörigkeit beruhen (Kap. 2.3.7). Allerdings stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, was das Image der Gewerkschaften genau ist und ob die Mitglieder zwischen unterschiedlichen Gewerkschaften differenzieren.

Mit größeren Schwierigkeiten ist die Übertragbarkeit der Erkenntnisse für nichtgewerkschaftliche Freiwilligenorganisationen behaftet, weil ihre institutionellen Bedingungen in den seltensten Fällen mit denen der IG Metall vergleichbar sind. Eine sorgfältige Analyse der Anreizbedingungen für die Kooperation der Akteure ist daher unumgänglich. Erweisen sich diese als ähnlich ungünstig wie die gewerkschaftlichen, sollten die Loyalitätsstrukturen der Mitglieder ähnliche Auswirkungen auf die Kooperationsneigung haben. Hinsichtlich der Reproduktion der Mitgliedschaftsloyalität sind zwar deutliche, institutionell bedingte Unterschiede zu erwarten, aber auch in diesem Fall sollte die allgemeine theoretische Konzeption der *sozialen Austauschtheorie* einen Transfer der Befunde zulassen. So kann angenommen werden, dass unmittelbare und vertrauensvolle

Beziehungen zwischen den Mitgliedern und den Organisationsvertretern zum Aufbau wertrationaler Loyalität führt. Im konkreten Fall geht es dann darum, funktionale Äquivalente der Vertretung durch den Betriebsrat für die jeweiligen Organisationen zu identifizieren. Beim Image der Organisationen sieht es ähnlich aus; auch wenn die abweichenden institutionellen Bedingungen kaum Rückschlüsse auf die relative Bedeutsamkeit der öffentlichen Anerkennung zulassen, gibt es keinen Grund, an ihrer grundsätzlichen Relevanz für gewerkschaftsfremde Freiwilligenorganisationen zu zweifeln.

Neben dem Beitrag zur Auflösung des konkreten Organisationsproblems bestätigen die Ergebnisse der Studie einige allgemeine Theorien. Der nachgewiesene Einfluss des Betriebsrates auf die WRL der Mitglieder bekräftigte die soziale Austauschtheorie. Normen können also durch soziale Austauschprozesse entstehen und in gewisser Weise sogar erzeugt werden. Dieser Befund ist von grundlegender Bedeutung für das Kooperationspotenzial vereinzelter Akteure, denen sich Trittbrettfahreroptionen bieten. Offenbar ist es also das genuin Soziale, das zu kollektiv rationalen Ergebnissen führt. Von der kognitiven Dissonanztheorie wurde darüber hinaus die Dominanz wertrationaler Handlungsmotive gegenüber zweckrationalen Erwägungen prognostiziert. Da auch diese Vermutung bestätigt wurde, ist anzunehmen, dass die Handlungsrelevanz ökonomischer Anreize von der ökonomischen Theorie überschätzt wird. Wertrationale Einstellungen der Akteure können die ökonomische Logik indessen durchkreuzen. Die Studie liefert somit einen Beitrag für die empirische Überprüfung prominenter sozialwissenschaftlicher Theorien in einem spezifischen Handlungsfeld. Die soziale Austauschtheorie und die Theorie kognitiver Dissonanzen erwiesen sich für die gewerkschaftliche Organisation gleichermaßen als bedeutsam. Insbesondere ihr Zusammenwirken hat das Potenzial, das ökonomische Kalkül in die Latenz zu drängen und damit zur Kooperationsbereitschaft ungeachtet strukturell gegebener Anreizprobleme beizutragen. Das Zusammenspiel dieser beiden Mechanismen kann insofern als ein grundlegender Beitrag zur Klärung des wohl wichtigsten Problems der Sozialwissenschaften, der Kooperation rationaler Akteure, verstanden werden.

Ungeachtet der interessanten empirischen Ergebnisse bleiben einige Probleme ungelöst. Für die Gewerkschaften stellt sich beispielsweise die Frage, wie sie neue Mitglieder rekrutieren können. Da ihre Organisationskrise weniger auf aktive Austritte als auf einer abnehmenden Eintrittsbereitschaft unter den nicht organisierten Arbeitnehmern zurückzuführen ist, gewinnt dieses Problem an Bedeutung. Zudem beklagt die IG Metall eine ausgeprägte Abwanderungsneigung

unter jenen Mitgliedern, die sich im Übergang von der Ausbildung ins reguläre Erwerbsverhältnis befinden. Weil sich die Stichprobe auf bereits rekrutierte Arbeitnehmer beschränkt, lässt die Datenbasis empirisch abgesicherte Antworten auf diese Fragen nicht zu. Es ist dennoch nicht abwegig zu vermuten, dass die ermittelten Mechanismen auch für das Rekrutierungsproblem von Bedeutung sind. So ist es wahrscheinlich, dass Betriebsräte, die als Gewerkschaftsvertreter auftreten und den persönlichen Kontakt mit den Arbeitnehmern suchen, nicht nur Einfluss auf die Bindung der Gewerkschaftsmitglieder haben, sondern auch auf die Einstellung der nicht organisierten Arbeitnehmer. Warum sollten Nichtmitpersönlichen Hilfeleistungen auch indifferent gegenüberstehen? Ähnliches trifft für das Image der Gewerkschaft zu. Auch hier sollte sich der Zusammenhang über den Kreis der Mitglieder hinaus erstrecken und das Image wegen der erwarteten Anerkennungsgewinne als Beitrittsanreiz fungieren. Treffen die Vermutungen zu, sollten sich die Hauptdeterminanten für die wertrationale Bindung der Mitglieder ähnlich auf die Mitgliedschaftsneigung der nicht organisierten Arbeitnehmer auswirken. Die persönliche Vertretung durch die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte würde dann ebenso wie das Ansehen der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit die Rekrutierung neuer Mitglieder unterstützen.

Obwohl die Transferierbarkeit der Befunde auf den Kreis der Nichtmitglieder recht wahrscheinlich ist, lässt die Datengrundlage eine Überprüfung nicht zu. Um Gewissheit zu erlangen, müssen die Einstellungen der Nichtmitglieder gegenüber den betrieblich verankerten Gewerkschaften untersucht werden. Dabei gilt es zunächst, den angenommenen Einfluss der Gewerkschaften auf die Einstellungsstrukturen der Nichtmitglieder zu überprüfen. In einem zweiten Schritt sollte analog zur eingeschätzten Relevanz der Loyalitätsdimensionen für das gewerkschaftliche Engagement dem Zusammenhang zwischen den ermittelten Einstellungen der Nichtmitglieder und ihrer Eintrittsneigung nachgegangen werden.

Ein weiterer Forschungsbedarf ergibt sich aus der nachgewiesenen Relevanz der Vertretung des Betriebsrates sowie der öffentlichen Anerkennung insbesondere für die WRL als Hauptressource der Gewerkschaften. Da im Vorfeld der Untersuchung auf keinerlei Erkenntnisse über entsprechende Zusammenhänge zurückgegriffen werden konnte, rückte ihr genereller Nachweis zunächst in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Darauf aufbauend stellt sich nunmehr die Frage, auf welche konkreten Handlungen der Einfluss des Betriebsrates zurückzuführen ist, und was die herausragenden Merkmale sind, die über das Image der

Gewerkschaften bestimmen. Von der Beantwortung dieser Fragen sollten wichtige Hinweise für die Vertretungsarbeit der Betriebsräte und eine effektive Außendarstellung der Gewerkschaften abzuleiten sein. Um dies zu erreichen, bedarf es jedoch einer detaillierteren Operationalisierung der beiden Sachverhalte.

Sofern sich zukünftige Forschung der detaillierten Operationalisierung der gewerkschaftlichen Vertretung und des gewerkschaftlichen Images widmet und nicht organisierte Arbeitnehmer berücksichtigt, sollte sie also wichtige Beiträge für die Lösung der gegenwärtig zu beobachtenden gewerkschaftlichen Organisationsprobleme leisten.

Literatur

- Akerlof, G. A. (1980): A theory of social custom, of which unemployment may be one consequence. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 94(4): 749-775.
- Althammer, W. (1989): Gewerkschaften als Informationsagentur. In: (Hrsg.): Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 7. Frankfurt am Main: 72-94.
- Andreß, H.-J./Hagenaars, J. A./Kühnel, S. (1997): Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz. Berlin.
- Arlt, H.-J. (1998): Kommunikation, Öffentlichkeit, Öffentlichkeitsarbeit. Opladen.
- Arnold, W./Eysenck, H. J./Meili, R. (1971): Lexikon der Psychologie. Freiburg.
- Aronson, E. (1968): Dissonance theory. Progress and problems. In: R. P. Abelson/Aronson, E., et al. (Hrsg.): *Cognitive consistency theories. A source book.* Skokie: 5-27.
- Aronson, E. (1999): Dissonance, hypocrisy, and the self-concept. In: E. Harmon-Jones/Mills, J. (Hrsg.): *Cognitive dissonance. Progress on a pivotal theory in social psychology*. Washington DC: 103-126.
- Aronson, E./Mettee, D. (1968): Dishonest behavior as a function of differential levels of induced self-esteem. In: *Journal of Personality & Social Psychology*, 9(2): 121-127.
- Artus, I. (2001): Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West. Wiesbaden.
- Axelrod, R. (1988): Die Evolution der Kooperation. München.
- Axelrod, R./Hamilton, W. D. (1981): The evolution of cooperation. In: *Science*, 211(27): 1390-1396.
- Bacharach, S. B./Bamberger, P. A./Sonnenstuhl, W. J. (2001): Mutual aid and union renewal. Cycles of logics of action. Ithaca.
- Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W., et al. (2003): Multivariate Analysemethoden. Berlin.
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt*, 1991(1): 6-19.

- Baethge, M./Hantsche, B./Pelull, W., et al. (1988): Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen. Opladen.
- Barling, J./Fullagar, C./Kelloway, E. K. (1992): The union and its members. A psychological approach. New York.
- Barling, J./Kelloway, E. K./Bremermann, E. H. (1991): Preemployment predictors of union attitudes. The role of family socialization and work beliefes. In: *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 725-731.
- Bauer, F./Munz, E. (2005): Arbeitszeiten in Deutschland. 40plus und hochflexibel. In: *WSI-Mitteilungen*, 2005(1): 40-48.
- Beck, U. (1987): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- Becker, G. S. (1976): The economic approach to human behavior. Chicago.
- Beckmann, J. (1984): Kognitive Dissonanz. Eine handlungstheoretische Perspektive. Berlin.
- Behrens, M. (2003): Wie gut kehren neue Besen? Das neue Betriebsverfassungsgesetz in der Praxis. In: *WSI-Mitteilungen*, 2003(3): 167-176.
- Behrens, M. (2005): Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern. In: *WSI-Mitteilungen*, 2005(6): 329-338.
- Bentley, A. F. (1967): The process of government. Cambridge.
- Blanden, J./Machin, S. (2003): Cross-generation correlations of union status for young people in Britain. In: *British Journal of Industrial Relations*, 41(3): 391-415.
- Blanke, T. (2003): Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie: Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gewerkschaften in Deutschland. In: W. Schroeder/Weßels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: 144-173.
- Blau, P. M. (1964): Exchange and power in social life. New York.
- Blau, P. M. (1972): Interaction: Social exchange. In: D. L. Sills (Hrsg.): *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: 452-458.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.

- Booth, A. L. (1985): The free rider problem and a social custom model of trade union membership. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 100(1): 253-261.
- Booth, A. L./Chatterji, M. (1993): Reputation, membership and wages in an open shop trade union. In: *Oxford economic papers*, 45(1): 23-41.
- Borg, I./Staufenbiel, T. (1997): Theorien und Methoden der Skalierung. Göttingen.
- Bortz, J. (1999): Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin.
- Bortz, J./Döring, N. (2003): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin.
- Bowles, S./Gintis, H. (2004): The evolution of strong reciprocity. Cooperation in heterogeneous populations. In: *Theoretical Population Biology*, 65(1): 17-28.
- Boyd, R./Gintis, H./Bowles, S., et al. (2003): Evolution of altruistic punishment, Proceedings of the National Academy of Science. 3531-3535.
- Boyd, R./Richerson, P. J. (1988): The evolution of reciprocity in sizable groups. In: *Journal of Theoretical Biology*, 132(3): 337-356.
- Brosius, F. (2002): SPSS 11. Bonn.
- Bude, H. (1995): Das Altern einer Generation. Die Jahrgänge 1938 bis 1948. Frankfurt am Main.
- Bude, H. (2000): Die biographische Relevanz der Generation. In: M. Kohli (Hrsg.): *Generationen in Familie und Gesellschaft*. Opladen: 19-35.
- Coleman, J. S. (1988): Social capital in the creation of human capital. In: *American Journal of Sociology*, 94(Supplement): 95-120.
- Coleman, J. S. (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1. München.
- Cooper, J. (1999): Unwanted consequences and the self. In search of the motivation for dissonance reduction. In: E. Harmon-Jones/Mills, J. (Hrsg.): *Cognitive dissonance. Progress on a pivotal theory in social psychology*. Washington DC: 149-173.
- Cooper, J./Fazio, R. H. (1984): A new look at dissonance theory. In: L. Berkowitz (Hrsg.): *Advances in experimental social psychology*. Orlando: 229-245.

- Cosmides, L./Tooby, J. (1994): Better than rational. Evolutionary psychology and the invisible hand. In: *American Economic Review*, 84(May): 327-332.
- Cronbach, L. J. (1951): Coefficient Alpha and the internal structure of tests. In: *Psychometrica*, 16(13): 297-334.
- Crouch, C. (1982): Trade unions. The logic of collective action. Glasgow.
- Cully, M./Woodland, S./O'Reilly, A., et al. (1999): Britain at work. As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey. London/New York.
- Däubler, W. (2001): Die novellierte Betriebsverfassung. In: *Industrielle Beziehungen*, 8(4): 364-378.
- Davis, M. D. (1993): Spieltheorie für Nichtmathematiker. München.
- Dawes, R. M./MyTavish, J./Shaklee, H. (1977): Behavior, communication and assumptions about other people's behavior in a commons dilemma situation. In: *Journal of Personality & Social Psychology*, 35(1): 1-11.
- Demaio, T. J. (1984): Social desirability and survey measurement. In: C. F. Turner/Martin, E. (Hrsg.): *Surveying subjective phenomena*. New York: 257-282.
- Dettling, W. (1983): Demokratie in Gewerkschaften Gewerkschaften in der Demokratie. Die Verteilung der Macht zwischen Mitgliedern und Funktionären.
- Diekmann, A. (2006): Empirische Sozialforschung. Reinbek.
- Döring, D./Koch, T. (2003): Gewerkschaften und soziale Sicherung. In: W. Schroeder/Weßels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: 376-404.
- Dörre, K. (1995): Junge GewerkschafterInnen. Vom Klassenindividuum zum Aktivbürger? Münster.
- Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden.
- Durkheim, E. (1999): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am Main.
- Dziuban, C. D./Shirkey, E. C. (1974): When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? In: *Psychological Bulletin*, 81(6): 358-361.

- Ebbinghaus, B. (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: W. Schroeder/Weßels, B. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: 174-203.
- Eickhof, N. (1973a): Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung. Tübingen.
- Eickhof, N. (1973b): Mitgliedschaft bei Gewerkschaften. In: (Hrsg.): Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. 167-186.
- Ekeh, P. P. (1974): Social exchange theory. Cambridge.
- Ellguth, P. (2003): Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. In: *WSI-Mitteilungen*, 2003(3): 194-199.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2004): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003. In: *WSI-Mitteilungen*, 2004(8): 450-458.
- Elster, J. (1989): The cement of society. A study of social order. Cambridge.
- Emerson, R. M. (1976): Social exchange theory. In: *Annual Review of Sociology*, 2335-362.
- Erd, R. (1978): Verrechtlichung industrieller Konflikte. Normative Rahmenbedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung. Frankfurt am Main.
- Esser, H. (1999): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. Frankfurt am Main.
- Esser, H. (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 3: Soziales Handeln. Frankfurt am Main.
- Esser, J. (2003): Funktion und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland. In: W. Schroeder/Weßels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: 65-85.
- Fairbrother, P. (1989): Workplace unionism in the 1980s. A process of renewal. Workers Educational Association. London.
- Fairbrother, P. (2000): British trade unions facing the future. In: *Capital & Class*, 71(Summer): 47-79.
- Fehr, E./Fischbacher, U. (2004): Social norms and human cooperation. In: *Trends in Cognitive Science*, 8(4): 185-190.

- Fehr, E./Fischbacher, U./Gächter, S. (2002a): Strong reciprocity, human cooperation and the enforcement of social norms. In: *Human Nature*, 13(1): 1-25.
- Fehr, E./Fischbacher, U./Tougareva, E. (2002b): Do high stakes and competition undemine fairness? Evidence from Russia, Working Paper. Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.
- Fehr, E./Gächter, S. (2000a): Cooperation and punishment in public goods experiments. In: *American Economic Review*, 90(4): 980-994.
- Fehr, E./Gächter, S. (2000b): Fairness and retaliation. The economics of reciprocity. In: *Journal of Economic Perspectives*, 14(3): 159-181.
- Fehr, E./Gächter, S. (2002c): Altruistic punishment in humans. In: *Nature*, 415(January): 137-140.
- Fehr, E./Schmidt, K. M. (1999): A theory of fairness, competition, and cooperation. In: *Quarterly Journal of Economics*, 114(3): 817-868.
- Felfe, J./Six, B./Schmook, R., et al. (2003): Fragebogen zur Erfassung von affektivem, kalkulatorischem und normativem Commitment gegenüber der Organisation, dem Beruf/der Tätigkeit und der Beschäftigungsform (COBB). In: A. Glöckner-Rist (Hrsg.): ZUMA-Informationssystem.

 Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente.

 Version 7.00. Mannheim.
- Festinger, L. (1957): A theory of cognitive dissonance. Stanford.
- Flam, H. (2000): The emotional "man" and the problem of collective action. Berlin/New York.
- Fowler, F. J. (1995): Improving survey questions. Design and evaluation. Thousand Oaks.
- Frank, R. H. (1988): Passions within reason. The strategic role of emotions. New York.
- Friedman, L./Harvey, R. J. (1986): Factors of union commitment. The case for a lower dimensionality. In: *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 371-376.
- Fuchs, M. (1994): Umfrageforschung mit Telefon und Computer. Einführung in die computergestützte telefonische Befragung. Weinheim.
- Geiger, T. (1949): Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel. Köln.

- Gintis, H. (2000): Strong reciprocity and human sociality. In: *Journal of Theoretical Biology*, 206(2): 169-179.
- Goerke, L./Pannenberg, M. (2004): Norm-based trade union membership. Evidence for Germany. In: *German Economic Review*, 5(4): 481-594.
- Goldthorpe, J. H./Lockwood, D. (1963): Affluence and the British class structure. In: *The Sociological Review*, 11(2): 133-163.
- Goldthorpe, J. H./Lockwood, D./Beckhofer, F., et al. (1970): Der wohlhabende Arbeiter in England. Bd. 1. Industrielles Verhalten und Gesellschaft. München.
- Gordon, M. E./Philpot, J. W./Burt, R. E., et al. (1980): Commitment to the union. Development of a measure and an examination of its correlates. In: *Journal of Applied Psychology*, 65(4): 479-499.
- Gouldner, A. W. (1960): The norm of reciprocity. In: *American Journal of Sociology*, 25(2): 161-178.
- Granovetter, M. (1978): Threshold models of collective behavior. In: *American Journal of Sociology*, 83(6): 1420-1443.
- Granovetter, M. (1985): Economic action and social structure. The problem of embeddedness. In: *American Journal of Sociology*, 91(3): 481-510.
- Green, D. P./Shapiro, I. (1994): Pathologies of rational choice. A critique of applications in political science. New Haven.
- Greenwald, A. G./Ronis, D. L. (1978): Twenty years of cognitive dissonance. Case study of the evolution of a theory. In: *Psychological Review*, 85(1): 53-57.
- Haipeter, T./Schilling, G. (2006): Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie. Tarifbindung, Organisationsentwicklung und Strategiebildung. Hamburg.
- Hamilton, W. D. (1964): The genetical evolution of social behavior. In: *Journal of Theoretical Biology*, 71-52.
- Hassel, A. (1999): Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien. Baden-Baden.
- Heshizer, B. P./Lund, J. (1997): Union commitment types and union activist involvement. Lessons for union organizers and labor educators? In: *Labor Studies Journal*, 22(Summer): 66-83.

- Heshizer, B. P./Martin, H. J./Wiener, Y. (1991): Normative commitment and instrumental attachment as intervening variables in the prediction of union participation. In: *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(4): 532-549.
- Heyde, v. d. (1996): Random-Route. Struktur von Telefonhaushalten. In: S. Gabler/Hoffmeyer-Zlotnik, J. H. P. (Hrsg.): *Stichproben in der Umfragepraxis*. Opladen.
- Hirschman, A. O. (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten. Tübingen.
- Hirshleifer, J. (1987): On the emotions as guarantors of threats and promises. In: J. Dupré (Hrsg.): *The latest on the best. Essays in evolution and optimality*. Cambridge: 307-326.
- Hobsbawm, E. (2004): Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts. München.
- Hoffman, E./McCabe, K./Smith, V. (1996): On expectations and monetary stakes in ultimatum games. In: *International Journal of Game Theory*, 25(3): 289-391.
- Hohn, H.-W. (1988): Von der Einheitsgewerkschaft zum Betriebssyndikalismus. Berlin.
- Holler, M. J./Illing, G. (2003): Einführung in die Spieltheorie. Berlin.
- Homans, G. C. (1958): Social behavior as exchange. In: *American Journal of Sociology*, 63(6): 597-606.
- Homans, G. C. (1961): Social behavior. Its elementary forms. New York.
- Hyman, R. (1995): The historical evolution of British industrial relations. In: P. Edwards (Hrsg.): *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*. Oxford: 27-49.
- IG Metall (2001): Ergebnisse der Vertrauensleutewahl 2000. IG Metall. Frankfurt am Main.
- IG Metall (2005): Warum ist es gut, Vertrauensleute im Betrieb zu haben? Verfügbar unter: www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A342C90-77D1AE8A/internet/style.xsl/view_6849.htm (letzter Zugriff: 10.08.2005).
- Irle, M. (1975): Lehrbuch der Sozialpsychologie. Göttingen.

- Isaac, R. M./McCue, K./Plott, C. R. (1985): Public goods provision in an experimental environment. In: *Journal of Public Economics*, 26(February): 51-74.
- Janssen, J./Laatz, W. (2005): Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows. Berlin.
- Kädtler, J. (2003): Tarifpolitik und tarifpolitisches System in der Bundesrepublik. In: W. Schroeder/Weßels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: 344-375.
- Kaiser, H. F./Dickman, K. (1959): Analytic determination of common factors. In: *American Psychologist*, 14425.
- Keller, B. (1988): Olsons "Logik des kollektiven Handelns". Entwicklung, Kritik und eine Alternative. In: *Politische Vierteljahresschrift*, 28(3): 388-406.
- Keller, B. (1999): Einführung in die Arbeitspolitik. München.
- Kelloway, E. K./Newton, T. (1996): Preemployment predictors of union attitudes. The effects of parental union and work experiences. In: *Canadian Journal of Behavioural Science*, 28(2): 113-120.
- Kelloway, E. K./Watts, L. (1994): Preemployment predictors of union attitudes. Replication and extention. In: *Journal of Applied Psychology*, 79(4): 631-634.
- Kelly, J. (1997): The future of trade unionism. Injustice, identity and attribution. In: *Employee Relations*, 19(5): 400-414.
- Kelly, J. (1998): Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves. London.
- Kelly, J./Kelly, C. (1991): "Them and us". Social psychology and "the new industrial relations". In: *British Journal of Industrial Relations*, 29(1): 25-48.
- Kern, H./Schumann, M. (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt am Main.
- Kessler, S./Bayliss, F. (1998): Contemporary British industrial relations. London.

- Kilkauer, T. (2004): Trade union shopfloor representation in Germany. In: *Industrial Relations Journal*, 35(1): 2-18.
- Kirchgässner, G. (2000): Homo Oeconomicus. Tübingen.
- Kittner, M. (2005): Arbeitskampf. Geschichte, Recht, Gegenwart. München.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. G. (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Forschung. In: M. Moldaschl/Voß, G. G. (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit*. Mering: 57-114.
- Köcher, R. (2005): Die Sorge um den Arbeitsplatz bleibt. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 21.12.2005.
- Kocyba, H./Vormbusch, U. (2000): Partizipation als Managementstrategie. Gruppenarbeit und flexible Steuerung in Automobilindustrie und Maschinenbau. Frankfurt am Main.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): Zur Erosion der Flächentarifvertrages. Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: *Industrielle Beziehungen*, 10(2): 193-219.
- Köhler, H. (2005): Rede von Bundespräsident Horst Köhler am 15.03.2005. Arbeitgeberforum "Wirtschaft und Gesellschaft". Berlin.
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufes. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37(1): 1-29.
- Koopmann, K. (1981): Vertrauensleute. Arbeitervertretung im Betrieb. Hamburg.
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München.
- Kotthoff, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin.
- Krauth, J. (1993): Einführung in die Konfigurationsfrequenzanalyse (KFA). Weinheim.
- Krosnick, J. A./Alwin, D. F. (1989): Aging and susceptibility to attitude change. In: *Journal of Personality & Social Psychology*, 57(3): 416-425.
- Kuhlmann, M./Schumann, M. (2000): Was bleibt von der Arbeitersolidarität? In: *WSI-Mitteilungen*, 2000(1): 18-27.

- Lautsch, E./Weber, S. v. (1995): Methoden und Anwendungen der Konfigurationsfrequenzanalyse (KFA). Weinheim.
- Lévi-Strauss, C. (2000): Die elementaren Strukturen der Verwandtschaft. Frankfurt am Main.
- Likert, R. (1932): A technique for the measurement of attitudes. In: *Archives of Psychology*, 140(June): 1-55.
- Lipset, S. M./Trow, M. A./Coleman, J. S. (1956): Union democracy. The internal politics of the International Typographical Union. Glencoe.
- Luhmann, N. (1995): Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin.
- Luhmann, N. (2004): Die Realität der Massenmedien. Wiesbaden.
- Mannheim, K. (1964): Das Problem der Generationen. In: K. H. Wolff (Hrsg.): Wissenssoziologie: Auswahl aus dem Werk. 509-565.
- Marsh, C. (1982): The survey method. The contribution of surveys to sociological explanation. Boston.
- Mauss, M. (2001): Die Gabe. Form und Funktion des Austauschs in archaischen Gesellschaften. Frankfurt am Main.
- Mayntz, R. (1963): Soziologie der Organisation. Reinbeck.
- McCarthy, W. E. J. (1964): The closed shop in Britain. Oxford.
- Mellor, S. (1990): The relationship between membership decline and union commitment. A field study of local unions in crisis. In: *Journal of Applied Psychology*, 75(3): 258-267.
- Michels, R. (1989): Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Stuttgart.
- Moldaschl, M./Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Begrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: 205-224.
- Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hrsg.) (2003): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit. München.
- Mooser, J. (1983): Die Auflösung des Proletarischen Milieus. Klassenbildung und Individualisierung in der Arbeiterschaft vom Kaiserreich bis in die Bundesrepublik Deutschland. In: *Soziale Welt*, 34(3): 270-306.

- Müller-Jentsch, W. (1982): Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft(24): 408-432.
- Müller-Jentsch, W. (1995): Auf dem Prüfstand. Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*, 2(1): 11-24.
- Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Frankfurt am Main.
- Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (1999): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. Mering.
- Müller-Jentsch, W. (2003): Akteure, Interessen, Institutionen. Überlegungen zu einer Theorie der Arbeitsbeziehungen. In: M. Schmid/Maurer, A. (Hrsg.): Ökonomischer und soziologischer Institutionalismus. Marburg: 245-257.
- Müller-Jentsch, W./Ittermann, P. (2000): Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt am Main.
- Nash, J. (1951): Non-cooperative games. In: *Annals of Mathematics*, 54(2): 286-295.
- Naylor, R. (1989): Strikes, free riders, and social customs. In: *Quarterly Journal of Economics*, 104(4): 771-785.
- Naylor, R. (1990): A social custom model of collective action. In: *European Journal of Political Economy*, 6(2): 201-216.
- Naylor, R./Cripps, M. (1993): An economic theory of the open shop trade union. In: *European Economic Review*, 37(8): 1599-1620.
- Newton, L. A./Shore, L. M. (1992): A model of union membership. Instrumentality, commitment and opposition. In: *Academy of Management Review*, 17(2): 275-298.
- Niedenhoff, H.-U. (2003): Betriebsratswahlen 2002. Eine Analyse der Zusammensetzung der Betriebsräte bis 2006. Köln.
- Noelle-Neumann, E. (1996): Öffentliche Meinung. Die Entdeckung der Schweigespirale. Frankfurt am Main.
- Offe, C./Wiesenthal, H. (1980): Two logics of collective action. Theoretical notes on social class and organizational form. In: *Political Power and Social Theory*, 1(1): 67-115.

- Oliver, P./Marwell, G./Teixeira, R. (1985): A theory of the critical mass. Interdependence, group heterogeneity, and the production of collective action. In: *American Journal of Sociology*, 91(3): 522-556.
- Olson, M. (1982): The rise and decline of nations. Economic growth, stagflation and social rigidities. New Haven.
- Olson, M. (1985): Die Logik des kollektiven Handelns. Tübingen.
- Ostrom, E. (1998): A behavioral approach to the rational choice theory of collective action. In: *American Political Science Review*, 92(1): 1-22.
- Ostrom, E. (2000): Collective action and the evolution of social norms. In: *Journal of Economic Perspectives*, 14(3): 137-158.
- Ostrom, E./Walker, J./Gardner, R. (1992): Covenants with and without a sword. Self-governance is possible. In: *American Political Science Review*, 86(2): 404-417.
- POLIS (2000): DGB-Trendbarometer 2000. München.
- POLIS (2002): DGB-Trendbarometer 2002. München.
- POLIS (2004): DGB-Trendbarometer 2004. München.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Popitz, H./Bahrdt, H. P./Jüres, E. A., et al. (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Tübingen.
- Prott, J. (2003a): Funktionäre in den Gewerkschaften. In: W. Schroeder/Weßels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: 223-242.
- Prott, J. (2003b): Öffentlichkeit und Gewerkschaften. Theoretische Ansätze und empirische Erkenntnisse. Münster.
- Prott, J. (2006): Vertrauensleute. Ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre zwischen Beruf und sozialer Rolle. Münster.
- Prott, J./Keller, A. (2002): Hauptamtliche. Zerreißproben örtlicher Gewerkschaften. Münster.
- PSEPHOS (2003): Organisationsbindung und Austrittsmotive jüngerer IG-BCE-Mitglieder. PSEPHOS. Hamburg.
- Putnam, R. D. (2000): Bowling alone. The collapse and revival of American community. New York.

- Pyhel, J. (2002): Sozialpartnerschaft und gewerkschaftliche Organisationslogiken in Großbritannien. Magisterarbeit. Kassel.
- Pyhel, J. (2004): Union Learning Services eine echte Chance für Gewerkschaften in Großbritannien? In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 55(2): 88-95.
- Riley, M. W. (1973): Aging and cohort succession. Interpretations and misinterpretations. In: *The Public Opinion Quarterly*, 37(1): 35-49.
- Rudolph, W./Wassermann, W. (1996): Betriebsräte im Wandel. Aktuelle Entwicklungsprobleme gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Spiegel der Betriebsratswahlen. Münster.
- Sachs, L./Hedderich, J. (2006): Angewandte Statistik. Berlin.
- Sally, D. (1995): Conversation and cooperation in social dilemmas. A metaanalysis of experiments from 1958 to 1992. In: *Rationality and Society*, 7(1): 58-92.
- Schelling, T. C. (1978): Micromotives and macrobehavior. New York; London.
- Schelsky, H. (1965): Auf der Suche nach Wirklichkeit. Düsseldorf-Köln.
- Schlicht, E. (1984): Cognitive dissonance in economics. In: D. Dörner/Todt, H. (Hrsg.): *Normengeleitetes Verhalten in den Sozialwissenschaften*. Berlin: 61-81.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1991): Duales System. Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: W. Müller-Jentsch (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. Mering: 167-199.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: W. Müller-Jentsch (Hrsg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Mering: 103-128.
- Schmierl, K. (2003): Vielfalt im Umbruch. Auflösungserscheinungen,
 Anpassungsprozesse und neue Interessenvertretungsmodelle in den
 Arbeitsbeziehungen. In: J. Beyer (Hrsg.): Vom Zukunfts- zum
 Auslaufmodell? Die deutsche Wirtschaftsordnung im Wandel. Wiesbaden:
 36-60.

- Schmitter, P. C. (1999): Gemeinschaft, Markt, Staat und Verbände? In: W. Streeck (Hrsg.): *Korporatismus in Deutschland. Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*. Frankfurt am Main: 191-222.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2005): Determinants of trade union membership in West Germany: evidence from micro data, 1980-2000. In: *Socio-Economic Review*, 3(1): 1-24.
- Schneider, M. (2001): Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland. Von den Anfängen bis heute. Bonn.
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. München.
- Schönhoven, K. (1987): Die deutschen Gewerkschaften. Frankfurt am Main.
- Schroeder, W. (2000): Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Wiesbaden.
- Schroeder, W./Ruppert, B. (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden. Gefahr für das deutsche Modell? Marburg.
- Schroeder, W./Silvia, S. J. (2003): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: W. Schroeder/Weßels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: 244-270.
- Schumann, M. (2001): Sozialstrukturelle Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Solidarität. In: *WSI-Mitteilungen*, 2001(9): 531-537.
- Selten, R. (1990): Bounded rationality. In: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 146(4): 649-658.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt am Main.
- Sethi, R./Somanathan, E. (2003): Understanding reciprocity. In: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 50(1): 1-27.
- Sethi, R./Somanathan, E. (2005): Norm compliance and strong reciprocity. In: H. Gintis/Bowles, S., et al. (Hrsg.): *Moral sentiments and material interests. On the foundations of cooperation in economic life.* Cambridge: 229-250.
- Simon, H. A. (1982): Models of bounded rationality. Cambridge.
- Sinclair, R. R./Tetrick, L. E. (1995): Social exchange and union commitment. A comparison of union instrumentality and union support perceptions. In: *Journal of Organizational Behavior*, 16(6): 669-680.

- Skinner, B. F. (1974): About behaviorism. New York.
- Snape, E./Redman, T./Chan, A. W. (2000): Commitment to the union. A survey of research and the implications for industrial relations and trade unions. In: *International Journal of Management Reviews*, 2(3): 205-230.
- Statistisches Bundesamt (2006): Statistisches Jahrbuch 2006.
- Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart.
- Stegbauer, C. (2002): Reziprozität. Eine Einführung in soziale Formen der Gegenseitigkeit. Wiesbaden.
- Stirling, J. (2002): There's a new world somewhere. The rediscovery of workplace trade unionism. In: *Capital & Class*, 87(Autumn): 43-63.
- Streeck, W. (1979): Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen. Einige Stabilitätsprobleme industriegewerkschaftlicher Interessenvertretung und ihre Lösung im westdeutschem System der industriellen Beziehungen. In: J. Matthes (Hrsg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages Berlin 1979. Frankfurt am Main: 206-226.
- Streeck, W. (1981a): Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Königstein/Taunus.
- Streeck, W. (1981b): Qualitative demands and the neo-corporatist manageability of industrial relations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 19(2): 149-169.
- Streeck, W. (1982): Organizational consequences of neo-corporatist co-operation in West German labour unions. In: G. Lehmbruch/Schmitter, P. C. (Hrsg.): *Patterns of Corporatist Policy-Making*. London: 29-81.
- Streeck, W. (1987): Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle intermediärer Organisationen in sich ändernden Umwelten. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 39(3): 471-495.
- Streeck, W. (1997): German capitalism: Does it exist? Can it survive? In: C. Crouch/Streeck, W. (Hrsg.): *Political economy of modern capitalism*. London: 33-54.
- Sverke, M./Kuruvilla, S. (1995a): A new conceptualization of union commitment. Development and test of an integrated theory. In: *Journal of Organizational Behavior*, 16505-532.

- Sverke, M./Kuruvilla, S. (1995b): A new conceptualization of union commitment. Development and test of an integrated theory. In: *Journal of Organizational Behavior*, 16(Special Issue): 505-532.
- Tetrick, L. E. (1995): Developing and maintaining union commitment. A theoretical framework. In: *Journal of Organizational Behavior*, 16: 583-596.
- Thibaut, J. W./Kelley, H. H. (1959): The social psychology of groups. New York.
- Thibodeau, R./Aronson, E. (1992): Taking a closer look. Reasserting the role of the self-concept in dissonance theory. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(5): 591-602.
- Tönnies, F. (1988): Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie. Darmstadt.
- Traxler, F./Behrens, M. (2003): Collective bargaining coverage and extension procedures. In: (Hrsg.): *EIRObserver 02*.
- Trivers, R. L. (1971): The evolution of reciprocal altruism. In: *Quarterly Review of Biology*, 46(1): 35-57.
- Truman, D. B. (1951): The governmental process. New York.
- Urban, D. (1993): Logit-Analyse. Statistische Verfahren zur Analyse von Modellen mit qualitativen Response-Variablen. Stuttgart/New York.
- Van Vugt, M./Hart, C. M. (2004): Social identity as social glue. The orgins of group loyalty. In: *Journal of Personality & Social Psychology*, 86(4): 585-598.
- Visser, J. (2002): Why fewer workers join unions in Europe. A social custom explanation of membership trends. In: *British Journal of Industrial Relations*, 40(3): 403-430.
- Visser, P. S./Krosnick, J. A. (1998): Development of attitude strength over the life cycle. Surge and decline. In: *Journal of Personality & Social Psychology*, 75(6): 1389-1410.
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1): 131-158.
- Voss, T. (1985): Rationale Akteure und soziale Institutionen. Beitrag zu einer endogenen Theorie des sozialen Tauschs. München.

- Walgenbach, P. (2002): Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: A. Kieser (Hrsg.): *Organisationstheorien*. Stuttgart: 319-353.
- Wassermann, W./Rudolph, W. (2005): Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis. Münster.
- Weber, M. (1976): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.
- Whittall, M. (2005): Modell Deutschland under pressure. The growing tensions between works councils and trade unions. In: *Economic and Industrial Democracy*, 26(4): 569-592.
- Wiesenthal, H./Clasen, R. (2003): Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft. Von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter? In: W. Schroeder/Weßels, B. (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: 296-322.
- Winkelhake, O. (1994): Eine ökonomische Analyse deutscher Gewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung der Möglichkeiten von free rider-Verhalten. Frankfurt am Main.
- Winkelhake, O. (1997): Deutsche Gewerkschaften und die Logik des kollektiven Handelns. In: I. Pries/Leschke, M. (Hrsg.): *Mancur Olsons Logik kollektiven Handelns*. Tübingen: 195-214.
- Wolter, A./Isserstedt, W./Middendorff, E., et al. (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes.
- Wood, S./Godard, J. (1999): The statutory union recognition procedure in the Employment Relations Bill. A comparative analysis. In: *British Journal of Industrial Relations*, 37(2): 203-245.
- Zoll, R. (2000): Was ist Solidarität heute? Frankfurt am Main.
- Zöllner, W. (1973): Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Artikel 9 Abs. 3 GG. Archiv des öffentlichen Rechts. 71-102.

Sonstige Quellen:

Datensatz der allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften des Jahres 2004 (ALLBUS 2004)

Anhang A: Fragebogen

Guten Tag/guten Abend, mein Name ist (Name des Interviewers)

Wie führen im Auftrag der IG Metall und dem Hamburger Institut für Sozialforschung eine Mitgliederbefragung durch. Dürfte ich bitte mit Herrn/Frau (Name des Mitglieds) sprechen?...

...Wir möchten durch die Befragung erfahren, wie zufrieden Sie als Mitglied der IG Metall sind. Ihre Meinung ist von großer Bedeutung für die IG Metall, damit diese sich besser auf Ihre Anforderungen und Bedürfnisse einstellen kann. Die Befragung wird höchstens 15 Minuten dauern. Wir garantieren Ihnen, dass wir Ihre Angaben absolut vertraulich und in anonymisierter Form behandeln werden.

Filterfrage (von der Erhebung werden nur erwerbstätige Befragte berücksichtigt)

Zunächst eine Frage zu Ihrem aktuellen Beschäftigungsstatus. Sind Sie zurzeit...

Auszubildender arbeitslos erwerbstätig oder Rentner/Frührentner

1. Fragebogenabschnitt: Mitgliedschaftsloyalität

Anhand der folgenden Aussagen möchten wir erfahren, wie sehr Sie sich der IG Metall verbunden fühlen.

Bei den Fragen kommt es uns auf Ihre persönlichen Einschätzungen an. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Uns interessiert nur Ihre persönliche Meinung. Beantworten Sie alle Fragen zügig und vertrauen Sie dabei Ihrem spontanen Urteil. Wenn Ihnen dennoch eine Aussage schwierig einzuschätzen erscheint, versuchen Sie diese bitte trotzdem zu beurteilen.

Schätzen Sie bitte ein, wie zutreffend diese einzelnen Aussagen für Sie sind. Verwenden Sie dafür eine Skala von 1 bis 5, wobei die 1 "trifft völlig zu" und die 5 "trifft überhaupt nicht zu" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

- fr1.1 Viele Arbeitskollegen, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich aus der Gewerkschaft austreten würde.
- fr1.2 Gewerkschaftsmitglieder haben allen Grund, stolz auf ihre Gewerkschaft zu sein.
- fr1.3 Ich denke oft darüber nach, welche konkreten Vorteile mir die Gewerkschaftsmitgliedschaft eigentlich bringt.
- fr1.4 In meinem Betrieb achten die Mitarbeiter darauf, ob man Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht.
- fr1.5 Gewerkschafter können sich aufeinander verlassen.
- fr1.6 Für mich ist die Gewerkschaft eine reine Zweckgemeinschaft.
- fr1.7 Ich weiß genau, wer in meinem Arbeitsbereich Mitglied der Gewerkschaft ist.
- fr1.8 Gewerkschafter sind Gleichgesinnte.
- fr1.9 Wenn Gewerkschaften keine Lohnerhöhungen für ihre Mitglieder durchsetzen, gibt es für mich keinen Grund, Mitglied der Gewerkschaft zu bleiben.
- fr1.10 Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen meiner Gewerkschaft passen.
- fr1.11 Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Gewerkschaft.

- fr1.12 Bei schlechten Tarifverträgen sollten die Mitglieder aus der Gewerkschaft austreten.
- fr1.13 Meine Arbeitskollegen erwarten von mir, dass ich Mitglied in der Gewerkschaft bleibe.

2. Fragebogenabschnitt: Gewerkschaftliches/betriebliches Amt

fr2.1 Üben Sie ein betriebliches oder gewerkschaftliches Amt aus? (Ja/Nein)

Wenn ja: Was für ein Amt ist das? Sind Sie...

- fr2.1a Betriebsratsmitglied (wenn ja: Frage nach Freistellung) wenn "ja" fr2.1ab: Sind Sie als Betriebsrat freigestellt? (Ja/Nein)
- fr2.1b Vertrauensmann/-frau
- fr2.1c Jugend- und Auszubildendenvertreter
- fr2.1d Mitglied der Tarifkommission
- fr2.1e anderes Amt, und zwar:... (fr2.1eo)

3. Fragebogenabschnitt: Gewerkschaftliches Engagement

Ich lese Ihnen nun einige gewerkschaftsbezogene Aussagen vor. Als Antworten sind "regelmäßig", "gelegentlich" und "gar nicht" vorgegeben. Bitte sagen Sie mir jeweils, welche Antwort für Sie am ehesten zutrifft.

- fr3.1 Ich lese die Mitgliederzeitung der IG Metall.
- fr3.2 Ich spreche mit meinen Freunden über gewerkschaftliche Themen.
- fr3.3 Ich bekenne mich in politischen Gesprächen offen zur Gewerkschaft.
- fr3.4 Im Betrieb spreche ich über gewerkschaftliche Angelegenheiten mit Betriebsratmitgliedern. (Mandatsträger wurden nicht gefragt)
- fr3.5 Im Betrieb spreche ich über gewerkschaftliche Angelegenheiten mit ArbeitskollegInnen. (Mandatsträger wurden nicht gefragt)
- fr3.6 In der IG Metall gibt es vielfältige Möglichkeiten für gelegentliches Engagement. Sich längerfristig zu binden oder ein Ehrenamt anzunehmen ist dabei nicht erforderlich. (z.B. Flugblätter verteilen oder Teilnahme an gewerkschaftlichen Projektgruppen) Wenn Sie gefragt würden, wäre es für Sie prinzipiell vorstellbar, sich für die IG Metall zu engagieren, wenn Sie sich dafür nicht längerfristig oder ehrenamtlich binden müssten? (Ja/Nein)
- fr3.7 Gewerkschaften sind auf Mitglieder angewiesen, die Ehrenämter übernehmen. Wenn Sie gefragt würden, könnten Sie sich prinzipiell vorstellen, für Ihre Gewerkschaft ehrenamtlich tätig zu werden? (z.B. als Vertrauensfrau/-mann oder als Mitglied der Tarifkommission)

 (Ja/Nein)

Ich lese Ihnen nun einige Veranstaltungen der IG Metall vor. Bitte sagen Sie mir, ob Sie in den letzten 12 Monaten an diesen Veranstaltungen der IG Metall teilgenommen haben. (*Ja/Nein*)

- fr3.8a Ausschusssitzungen
- fr3.8b Arbeitskreise
- fr3.8c Mitgliederversammlungen
- fr3.8d Branchenversammlungen
- fr3.8e Seminare
- fr3.8f gibt es andere Veranstaltungen, an denen Sie teilgenommen haben? wenn ja, welche? (3.8fo)
- fr3.9 Haben Sie irgendwann in den vergangenen 12 Monaten einmal ernsthaft darüber nachgedacht, aus der IG Metall auszutreten?

 (Ja/Nein)
- fr3.10 Wenn die IG Metall zu einem Streik aufruft, würden Sie dem Aufruf "auf jeden Fall", "wahrscheinlich", "eher nicht" oder "auf gar keinen Fall" folgen?

Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder auf vielfältige Weise. Eine ihrer wichtigsten Leistungen ist das Aushandeln von Tarifverträgen. Allerdings profitieren auch solche Arbeitnehmer von Tarifabschlüssen, die nicht Mitglieder in der Gewerkschaft sind. Uns interessiert, wie Sie persönlich zu diesem Problem stehen.

Schätzen Sie bitte ein, wie zutreffend die folgende Aussagen für Sie ist. Verwenden Sie dafür bitte wieder eine Skala von 1 bis 5, wobei die 1 "trifft völlig zu" und die 5 "trifft überhaupt nicht zu" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

fr3.11 Kollegen, die nicht in der Gewerkschaft sind, zeige ich deutlich mein Missfallen über ihr unsolidarisches Verhalten.

4. Fragebogenabschnitt: Fragen zum Betrieb

fr4.1 Wie viele Arbeitnehmer sind in ihrem Werk oder Betrieb beschäftigt? (Antwortkategorien bei Bedarf vorlesen)

fr4.2 Was würden Sie schätzen? Wie viel Prozent der Kollegen, mit denen Sie täglich im Betrieb zu tun haben, sind in der IG Metall organisiert?

weniger als 10% 10% bis unter 30% 30% bis unter 50% 50% bis unter 70% 70% bis 90% über 90%

fr4.3 In welcher Wirtschaftsbranche ist Ihr Betrieb tätig?

Maschinenbau
Fahrzeugbau
Zulieferer für die Fahrzeugindustrie
Andere Branche, und zwar: ... (fr4.3ao)

fr4.4 Wurde Ihr Betrieb in den vergangenen 24 Monaten bestreikt? (auch Warnstreiks) (*Ja/Nein*)

Wenn "ja" fr4.4a: Haben Sie sich selbst an dem Streik beteiligt? (Ja/Nein)

fr4.5 Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes ein?

Bitte beantworten Sie die Frage anhand einer Skala von 1 bis 5, wobei 1 "sehr gut" und die 5 "sehr schlecht" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

5. Fragebogenabschnitt: Gewerkschaftliche Vertretung

- fr5.1 Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat? (*Ja/Nein*)
- fr5.2 Gibt es in Ihrem Betrieb eine Jugend- und Auszubildendenvertretung? (*Ja/Nein*)
- fr5.3 Gibt es in Ihrem Betriebsbereich einen oder mehrere Vertrauensleute? (*Ja/Nein*)
- fr5.4 Was denken Sie, wie gut ist, alles in allem, das Image der IG Metall in der Öffentlichkeit?

Bitte beantworten Sie die Frage anhand einer Skala von 1 bis 5, wobei die 1 "sehr gut" und die 5 "sehr schlecht" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

Betriebsräte und Vertrauensleute haben als betriebliche Vertreter der Arbeitnehmer vielfältige Aufgaben. Eine davon ist, den Kontakt zu den Arbeitnehmern zu pflegen. Uns interessiert ihr persönliches Verhältnis zur Ihren betrieblichen Vertretern. Es geht dabei nicht um einzelne Personen, sondern um Ihr Verhältnis zu dem Betriebsrat oder zu den Vertrauensleuten allgemein.

Schätzen Sie bitte ein, wie zutreffend die folgenden Aussagen für Sie sind. Verwenden Sie dafür bitte wieder eine Skala von 1 bis 5, wobei 1 "trifft völlig zu" und 5 "trifft überhaupt nicht zu" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

- fr5.5 Ich fühle mich von meinem Betriebsrat immer gut vertreten.
- fr5.6 Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb haben immer ein offenes Ohr für die Probleme der einzelnen Mitarbeiter.
- fr5.7 Ich würde meinem Betriebsrat auch dann vertrauen, wenn es um sehr persönliche Angelegenheiten geht.
- fr5.8 Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb kommen oft in die Arbeitsbereiche, um direkt mit den Mitarbeitern zu reden.
- fr5.9 Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich sind immer bemüht, gewerkschaftliche Themen ins Gespräch zu bringen.
- fr5.10 Die Vertrauensleute in meinem Bereich informieren regelmäßig über gewerkschaftliche Angelegenheiten.
- fr5.11 Ich habe regelmäßigen Kontakt mit meinem Vertrauensmann (-frau).

Rechtlich sind Betriebsräte unabhängig von Gewerkschaften. Sie werden z.B. von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählt und vertreten auch alle Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht. Trotzdem sind Betriebsräte sehr wichtig für Gewerkschaften und vertreten diese oft in den Betrieben. Wie sehen Sie das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft in Ihrem Betrieb?

Schätzen Sie bitte ein, wie zutreffend die folgenden Aussagen für Sie sind. Verwenden Sie dafür bitte wieder eine Skala von 1 bis 5, wobei 1 "trifft völlig zu" und 5 "trifft überhaupt nicht zu" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

fr5.12 In meinem Betrieb tritt der Betriebsrat eindeutig als Vertreter der Gewerkschaft auf.

6. Fragebogenabschnitt: Angaben zur Person

fr6.1 Wie lange sind Sie bereits Mitglieder der IG Metall? (Antwortkategorien wurden bei Bedarf vorgelesen)

bis zu 1 Jahr 1 bis 5 Jahre 6 bis 20 Jahre über 20 Jahre fr6.2 Waren Sie Mitglied einer anderen Gewerkschaft, bevor Sie der IG Metall beigetreten sind?

(Ja/Nein)

Wenn "ja" 6.2a: Bevor Sie der IG Metall beigetreten sind, wie lange waren Sie

Mitglied in einer oder mehreren anderen Gewerkschaften?

- fr6.3 Wie viele Jahre sind Sie bereits in Ihrem jetzigen Betrieb tätig?
- fr6.4 In welchem Bereich sind Sie in Ihrem Betrieb tätig?

Produktion

Vertrieb

Forschung und Entwicklung

Dienstleistungen

Informationsverarbeitung und Kommunikation

Personalwesen

Materialwesen

Finanz- und Rechnungswesen

anderer Bereich: ... (fr6.4ao)

fr6.5 Haben Sie in Ihrem Betrieb Personalverantwortung? (Sind Sie anderen Arbeitnehmern vorgesetzt?)

(Ja/Nein)

fr6.6 Wie viele Stunden beträgt Ihre vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit?

weniger als 10 Stunden

bis unter 20 Stunden

20 bis unter 30 Stunden

30 bis einschließlich 40 Stunden

mehr als 40 Stunden

fr6.7 Wie wird Ihr Gehalt oder Ihr Lohn festgelegt?

Tarifvertrag (z.B. Firmentarif- oder Flächentarifvertrag)

Einzelvertrag

anders, und zwar:...(fr6.7ao)

fr6.8 Befinden Sie sich derzeit in einem befristeten oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?

unbefristet

befristet

wenn "befristet" fr6.8a: Wie lange ist die Laufzeit Ihres Vertrages im Monaten?

fr6.9 Waren Sie irgendwann in den zurückliegenden 3 Jahren einmal arbeitslos?

(Ja/Nein)

Wenn "ja" fr6.9a: Wie viele Monate waren Sie in den letzten 3 Jahren insgesamt

arbeitslos?

unter 3 Monate 3 bis unter 6 Monate 6 bis 12 Monate länger als 12 Monate

fr6.10 Wie zufrieden sind Sie, alles in allem, mit Ihrer gegenwärtigen Arbeit?

Benutzen Sie bitte wieder eine Skale von 1 bis 5, wobei die 1 "sehr zufrieden" und die 5 "sehr unzufrieden" bedeutet.

fr6.11 Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes ein?

Benutzen Sie bitte wieder eine Skala von 1 bis 5, wobei die 1 "sehr zufrieden" und die 5 "sehr unzufrieden" bedeutet.

fr6.12 Erinnern Sie sich bitte wieder an die Zeit zurück, als Sie noch zur Schule gingen. Können Sie sich daran erinnern, ob Ihr Vater damals Gewerkschaftsmitglied war?

Ja, mein Vater war Mitglied in einer Gewerkschaft. Nein, mein Vater war nicht Mitglied in einer Gewerkschaft Ich kann mich daran nicht erinnern

fr6.13 Als Sie noch zur Schule gingen, wie war Ihr Vater beschäftigt?

als...

Arbeiter

Angestellter

Beamter

Selbständiger

oder überhaupt nicht beschäftigt?

fr6.14 Wenn Sie Ihre gegenwärtige Situation in einer längeren Perspektive betrachten. Fühlen Sie sich beruflich eher...

auf einem aufsteigenden Ast oder einem absteigenden Ast oder stellt sich die Frage für Sie überhaupt nicht?

fr6.15 Mit welcher Partei stimmen Ihre politischen Überzeugungen am ehesten überein?

CDU/CSU

SPD

FDP

Grüne

Linkspartei (Zusammenschluss von PDS & WASG)

andere, und zwar...(fr6.15ao)

keine Partei

fr6.16 Welchen höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss haben Sie?

Universitäts- oder Hochschulabschluss
Fachhochschul- oder Fachschulabschluss
Abschluss der Meister- oder Technikerschule
gewerbliche Berufsausbildung
kaufmännische Berufsausbildung
Teilfacharbeiter
angelernt
keinen Abschluss

fr6.19 In welchem Jahr sind Sie geboren?

fr6.20 Wie ist Ihr Familienstand?

Verheiratet, mit Ehepartner zusammenlebend verheiratet, dauernd getrennt lebend ledig geschieden verwitwet

fr6.21 Haben Sie Kinder?

(Na/Nein)

fr6.22 Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?

deutsch andere, und zwar... (fr6.22ao)

sex Geschlecht der Befragungsperson (erheben, ohne nachzufragen)

Damit sind wir am Ende des Interviews angelangt. Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihre Mitarbeit.

Anhang B: Anlage und Methodik der empirischen Studie

Tabelle B-1: Gewichtungsfaktoren für Alter und Geschlecht

	Alter	Mitglieder (N)	n	% von ∑N	% von ∑n	Gewichtungsfaktor $\left(\frac{\%Nges}{\%nges}\right)$
	< 30	11.089	125	1,75	10,08	0,171271664
Frauen	30 - 44	32.703	123	5,16	9,82	0,513316979
	45 +	28.743	124	4,54	9,73	0,447521141
	< 30	72.981	284	11,52	24,12	0,496129004
Männer	30 - 44	242.412	282	38,27	23,17	1,659618065
	45 +	245.538	285	38,76	23,08	1,663324563
Gesamt		633.466	1223	100	100	

Tabelle B-2: Gewichtungsfaktoren für Alter

Alter	Mitglieder (N)	n	% von ∑N	% von ∑n	Gewichtungsfaktor $ \left(\frac{\% \textit{Nges}}{\% \textit{nges}} \right) $
< 30	84.070	409	13,27	33,44	0,396844976
30 - 44	275.115	405	43,43	33,12	1,31148218
45 +	274.281	409	43,30	33,44	1,294719125
Gesamt	633.466	1223	100	100	

Tabelle B-3: Gewichtungsfaktoren für Geschlecht

Geschlecht	Mitglieder (N)	n	% von ∑N	% von ∑n	Gewichtungsfaktor $\left(\frac{\%Nges}{\%nges}\right)$
Frauen	72.535	11,45	372	30,42	0,376450452
Männer	560.931	88,55	851	69,58	1,272573951
Gesamt	633.466	100	1223	100	

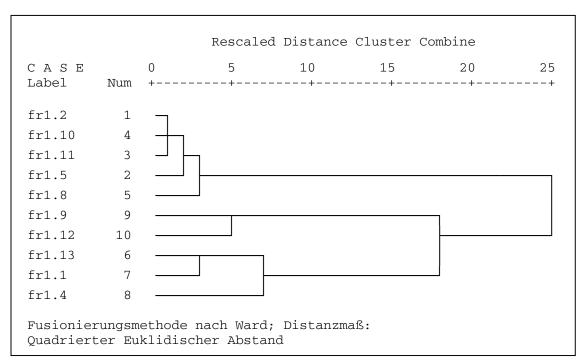


Abbildung B-1: Hierarchische Clusteranalyse: Dimensionen der Mitgliedschaftsloyalität

fr5.5 1 fr5.6 2	
fr5.6 2	
fr5.7 3	
fr5.8 4 —	
fr5.9 5 —	
fr5.10 6	
fr5.11 7 —————	

Abbildung B-2: Hierarchische Clusteranalyse: Gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb

Anhang C: Mitgliederstruktur der IG Metall

Tabelle C-1: Höchste berufliche Qualifikation und Geschlecht

		Gescl	nlecht	Gesamt
		männlich	weiblich	Ocsami
Universitäts- oder	Anzahl	39	6	45
Hochschulab-	% von Qualifikation	86,7%	13,3%	100,0%
schluss	Korrigierte Residuen	-,3	,3	
Fachhochschul-	Anzahl	57	10	67
oder Fachschulab-	% von Qualifikation	85,1%	14,9%	100,0%
schluss	Korrigierte Residuen	-,8	,8	
Abschluss der	Anzahl	160	3	163
Meister- oder	% von Qualifikation	98,2%	1,8%	100,0%
Technikerschule	Korrigierte Residuen	4,2	-4,2	
Abgeschlossene	Anzahl	775	101	876
Berufsausbildung	% von Qualifikation	88,5%	11,5%	100,0%
	Korrigierte Residuen	,4	-,4	
Teilfacharbeiter/in	Anzahl	5	1	6
	% von Qualifikation	83,3%	16,7%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-,4	,4	
angelernt	Anzahl	30	12	42
	% von Qualifikation	71,4%	28,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-3,4	3,4	
keinen Abschluss	Anzahl	13	11	24
	% von Qualifikation	54,2%	45,8%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-5,2	5,2	
Gesamt	Anzahl	1079	144	1223
	% von Qualifikation	88,2%	11,8%	100,0%
$\chi^2 = 54,63$; df = 6; p	= 0,000 (sign.)			

 χ^2 = 54,63; df = 6; p = 0,000 (sign.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

Tabelle C-2: Betriebsgröße und Wirtschaftsbranche

			Wirtschaf	tsbranche		
Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb		Maschi- nenbau	Fahrzeug- bau	Zulieferer Fahrzeug- bau	Andere	Gesamt
1 bis 20	Anzahl	8	3	2	2	15
	% von Branche	2,1%	0,6%	0,9%	3,4%	100,0%
	Korrigierte Residuen	1,8	-2,0	-,5	1,5	
21 bis 200	Anzahl	98	18	29	15	160
	% von Branche	25,4%	3,3%	13,1%	25,4%	100,0%
	Korrigierte Residuen	8,6	-9,2	,0	2,8	
201 bis 500	Anzahl	95	17	53	16	181
	% von Branche	24,6%	3,1%	24,0%	27,1%	100,0%
	Korrigierte Residuen	6,5	-10,4	4,2	2,4	
501 bis 1000	Anzahl	70	19	52	2	143
	% von Branche	18,1%	3,5%	23,5%	3,4%	100,0%
	Korrigierte Residuen	4,7	-8,1	6,0	-2,1	
1001 bis 5000	Anzahl	90	81	67	16	254
	% von Branche	23,3%	14,9%	30,3%	27,1%	100,0%
	Korrigierte Residuen	1,4	-4,7	3,8	1,2	
über 5000	Anzahl	25	407	18	8	458
	% von Branche	6,5%	74,7%	8,1%	13,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-15,4	23,9	-10,1	-3,9	
Gesamt	Anzahl	386	545	221	59	1211
	% von Branche	100%	100%	100%	100%	100%

 χ^2 = 638,88; df = 15; p = 0,000 (sign.) Mehrere Zellen haben Häufigkeiten <5, was die Zuverlässigkeit des χ^2 -Tests beeinträchtigt. Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

Tabelle C-3: Tätigkeitsbereiche und Qualifikation

				Höchste	Höchste berufliche Qualifikation	alifikation			
Betriebsbereich		Universität/ Hochschule	Fachhochschu- le/ Fachschule	Meister- oder Technikerschule	Berufs- ausbildung	Teilfacharbeiter	Angelernter	keinen Abschluss	Gesamt
Produktion	Anzahl	15	25	83	592	4	36	20	773
	% von Bereich Korrigierte Besiduen	1,9% -4-	3,2% -4 6	%/,OL %/,OL	/6,5% 4.7	%¢,	4,7%	2,6%	100,0%
Vertrieb	Anzahl	o, o	5, 4	, ∞	33	. 0	0	0	51
	% von Bereich	11,8%	7,8%	15,7%	64,7%	%0'	%0'	%0'	100,0%
	Korrigierte Residuen	3,1	ω,	3,	-1,2	5,-	4,1-	-1,0	
Forschung und	Anzahl	12	17	30	43	0	0	0	102
Entwicklung	% von Bereich	11,8%	16,7%	29,4%	42,2%	%0'	%0 [°]	%0 [°]	100,0%
	Korrigierte Residuen	4,6	5,2	5,0	-7,0	7,-	-2,0	-1,5	
Dienstleistungen	Anzahl	4	10	18	113	2	_	_	149
	% von Bereich	2,7%	%2'9	12,1%	75,8%	1,3%	%2'	%2,	100,0%
	Korrigierte Residuen	-,7	7,	-,5	1,2	1,6	-1,9	-1,2	
Informations-	Anzahl	_	9	7	10	0	0	0	24
verarbeitung und	% von Bereich	4,2%	25,0%	29,5%	41,7%	%0'	% 0'	%0°	100,0%
Organisation	Korrigierte Residuen		4,2	2,3	6,6-	4,-	6,-	7,-	
Personalwesen	Anzahl	1	1	7	9	0	0	0	14
	% von Bereich	7,1%	7,1%	%0'09	35,7%	%0'	%0 [°]	%0°	100,0%
	Korrigierte Residuen	7,	ю,	4,1	-3,0	£,-	7'-	2,-	
Materialwesen	Anzahl	2	2	3	20	0	3	1	63
	% von Bereich	3,2%	3,2%	%6'9	82,0%	%0'	4,8%	1,6%	100,0%
	Korrigierte Residuen	-,2	8'-	-1,7	1,7	9,-	7,	-,2	
Finanz- und	Anzahl	ന	0	0	4	0	0	0	7
Rechnungswe-	% von Bereich	42,9%	%0'	%0'	57,1%	%0'	%Oʻ	%0'	100,0%
sen	Korrigierte Residuen	5,5	9'-	-1,0	6,-	-,2	2'-	4,-	
anderer Bereich	Anzahl	0	_	က	14	0	0	_	19
	% von Bereich	%0'	2,3%	15,8%	73,7%	%0'	%0 [°]	2,3%	100,0%
	Korrigierte Residuen	6,-	0,	6,	,2	6,-	8,-	1,1	
Gesamt	Anzahl	44	99	160	863	9	40	23	1202
	% von Bereich	3,7%	5,5%	13,3%	71,8%	%5'	3,3%	1,9%	100,0%
$\chi^2 = 208,07$; df = 48; p = 0,000 (sign.) Mehrere Zellen haben Häufigkeiten <	ري ک	was die Zuverlässigkeit de	ssigkeit des X²-Tes	s χ²-Tests beeinträchtigen kann.	ı kann.				
Signifikante Zellen	Signifikante Zellen sind hervorgehoben.								

Tabelle C-4: Zugehörigkeit zu Arbeitsbereichen und Geschlecht¹

Arbeitsbereiche		Gesch	nlecht	Gesamt
Albeitabereiche		männlich	weiblich	Ocsami
Produktion	Anzahl	555	183	738
	% von Geschlecht	66,2%	50,4%	61,4%
	Korrigierte Residuen	5,1	-5,1	
Vertrieb	Anzahl	28	41	69
	% von Geschlecht	3,3%	11,3%	5,7%
	Korrigierte Residuen	-5,4	5,4	
Forschung und	Anzahl	72	26	98
Entwicklung	% von Geschlecht	8,6%	7,2%	8,2%
	Korrigierte Residuen	,8	-,8	
Diametheistum	Anzahl	103	48	151
Dienstleistungen	% von Geschlecht	12,3%	13,2%	12,6%
	Korrigierte Residuen	-,5	,5	
Informations-	Anzahl	17	10	27
verarbeitung und	% von Geschlecht	2,0%	2,8%	2,2%
Organisation	Korrigierte Residuen	-,8	,8	
Personalwesen	Anzahl	7	13	20
	% von Geschlecht	,8%	3,6%	1,7%
	Korrigierte Residuen	-3,4	3,4	
Materialwesen	Anzahl	42	22	64
	% von Geschlecht	5,0%	6,1%	5,3%
	Korrigierte Residuen	-,7	,7	
Finanz- und	Anzahl	3	11	14
Rechnungswesen	% von Geschlecht	,4%	3,0%	1,2%
	Korrigierte Residuen	-4,0	4,0	
anderer Bereich	Anzahl	12	9	21
	% von Geschlecht	1,4%	2,5%	1,7%
	Korrigierte Residuen	-1,3	1,3	
Casamt	Anzahl	839	363	1202
Gesamt	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%

 χ^2 = 68,73; df = 8; p = 0,000 Eine Zelle hat eine Häufigkeit <5, was die Zuverlässigkeit des χ^2 -Tests beeinträchtigen kann. Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

¹ Die Daten wurden für das Merkmal Alter gewichtet.

Tabelle C-5: Beschäftigungsstatus und gewerkschaftliches Amt

Beschäftigur	ngsstatus		hes oder Iftliches Amt	Gesamt
		Amt	kein Amt	
Angestellte	Anzahl	37	250	287
	% von Status	12,9%	87,1%	100,0%
	korrigierte Residuen	-1,5	1,5	
Arbeiter	Anzahl	154	772	926
	% von Status	16,6%	83,4%	100,0%
	korrigierte Residuen	1,5	-1,5	
Gesamt	Anzahl	191	1022	1213
	% von Status	15,7%	84,3%	100,0%

 χ^2 = 2,31; df = 1; p = 0,138 (n.s.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

Tabelle C-6: Alter und gewerkschaftliches Amt

Alter			hes oder ftliches Amt	Gesamt
		Amt	kein Amt	
18 - 24	Anzahl	7	70	77
	% von Amt	3,5%	6,8%	6,3%
	korrigierte Residuen	-1,8	1,8	
25 - 29	Anzahl	12	68	80
	% von Amt	6,1%	6,6%	6,6%
	korrigierte Residuen	-,3	,3	
30 - 34	Anzahl	14	110	124
	% von Amt	7,1%	10,8%	10,2%
	korrigierte Residuen	-1,6	1,6	
35 - 39	Anzahl	19	130	149
	% von Amt	9,6%	12,7%	12,2%
	korrigierte Residuen	-1,2	1,2	
40 - 44	Anzahl	42	213	255
	% von Amt	21,2%	20,8%	20,9%
	korrigierte Residuen	,1	-,1	
45 - 49	Anzahl	51	144	195
	% von Amt	25,8%	14,1%	16,0%
	korrigierte Residuen	4,1	-4,1	
50 - 54	Anzahl	34	146	180
	% von Amt	17,2%	14,3%	14,7%
	korrigierte Residuen	1,1	-1,1	
55 - 59	Anzahl	19	104	123
	% von Amt	9,6%	10,2%	10,1%
	korrigierte Residuen	-,2	,2	
60 und älter	Anzahl	0	38	38
	% von Amt	,0%	3,7%	3,1%
	korrigierte Residuen	-2,8	2,8	
Gesamt	Anzahl	198	1023	1221
	% von Amt	100,0%	100,0%	100,0%

 χ^2 = 29,04; df = 8; p = 0,000 (sign.) Eine Zelle hat eine Häufigkeit <5, was die Zuverlässigkeit des χ^2 -Tests beeinträchtigen kann. Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

Tabelle C-7: Geschlecht und Austrittsneigung¹

Geschlech	t	Austrittserwä vergangenen	agung in den 112 Monaten	Gesamt
		Ja	Nein	
männlich	Anzahl	275	576	851
	% von Geschlecht	32,3%	67,7%	100,0%
	korrigierte Residuen	3,5	-3,5	
weiblich	Anzahl	83	288	371
	% von Geschlecht	22,4%	77,6%	100,0%
	korrigierte Residuen	-3,5	3,5	
Gesamt	Anzahl	358	864	1222
	% von Geschlecht	29,3%	70,7%	100,0%

 χ^2 = 12,33; df = 1 ; p = 0,000 (sign.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben. ¹ Die Daten wurden für das Merkmal Alter gewichtet.

Tabelle C-8: Beschäftigungsstatus und Austrittsneigung

Beschäftigungsstatus		Austrittserwä vergangener	ägung in den n 12 Monaten	Gesamt
		Ja	Nein	
Angestellte	Anzahl	102	185	287
	% von Status	35,5%	64,5%	100,0%
	korrigierte Residuen	1,8	-1,8	
Arbeiter	Anzahl	279	650	929
	% von Status	30,0%	70,0%	100,0%
	korrigierte Residuen	-1,8	1,8	
Gesamt	Anzahl	381	835	1216
	% von Status	31,3%	68,7%	100,0%

 χ^2 = 3,10; df = 1 ; p = 0,081 (n.s.) Signifikante Zellen sind hervorgehoben.

Tabelle C-9: Mobilisierungsbereitschaft und gewerkschaftliches/betriebliches Amt

Wenn die IG METALL zu einem Streik aufruft, würden Sie dem Aufruf folgen?		betriebliches oder gewerkschaftliches Amt Amt kein Amt		Gesamt
auf gar keinen Fall	Anzahl	4	22	26
	% von Amt	2,1%	2,3%	2,2%
	korrigierte Residuen	-,2	,2	
eher nicht	Anzahl	6	90	96
	% von Amt	3,1%	9,3%	8,3%
	korrigierte Residuen	-2,9	2,9	
Wahr- scheinlich	Anzahl	79	456	535
	% von Amt	40,7%	47,3%	46,2%
	korrigierte Residuen	-1,7	1,7	
auf jeden Fall	Anzahl	105	396	501
	% von Amt	54,1%	41,1%	43,3%
	korrigierte Residuen	3,3	-3,3	
Gesamt	Anzahl	194	964	1158
	% von Amt	100,0%	100,0%	100,0%

 χ^2 = 15,5; df = 3; p = 0,001 Eine Zelle hat eine Häufigkeit <5, was die Zuverlässigkeit des χ^2 -Tests beeinträchtigen kann. Signifikante Zellen sind hervorgehoben.