

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Entsolidarisierung? Eine Fallstudie zum
Mitgliederzuwachs bei der österreichischen
Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) anhand eines
Unternehmens aus der Elektrobranche“

Verfasserin

Theresa Fitz, BSc

angestrebter akademischer Grad

Master of Science (MSc)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuer / Betreuerin:

A 066 915
Masterstudium Betriebswirtschaft
Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit,

dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe, und dass ich diese Masterarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen, die in dieser Arbeit verwendet werden, sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Inhaltsverzeichnis

TABELLENVERZEICHNIS	II
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	II
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	III
1 EINLEITUNG	1
2 THEORIEN ZU BEITRITTSMOTIVEN I.Z.M. VERBÄNDEN	5
2.1 RATIONALE DIMENSION	5
2.2 PERSÖNLICHE DIMENSION	10
2.3 SOZIOLOGISCHE DIMENSION/WERTEDIMENSION	14
2.4 WIRTSCHAFTLICHE DIMENSION	22
2.5 ARGUMENTATION UND HYPOTHESEN	23
3 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	27
3.1 QUANTITATIVE VERSUS QUALITATIVE FORSCHUNG	27
3.2 KLASSIFIZIERUNG VON DATEN UND DAZUGEHÖRIGE METHODEN DER DATENERHEBUNG	29
3.3 FORSCHUNGSMETHODE	31
3.4 FORSCHUNGSSUBJEKTE	37
3.5 DATENANALYSE	38
3.5.1 Analyseverfahren	38
3.5.2 Durchführung der Analyse anhand der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring	39
3.5.3 Allgemeine Feststellungen zu den Interviews	62
3.6 INTERPRETATION DER ERGEBNISSE	63
4 ZUSAMMENFASSUNG	67
5 FAZIT	71
LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS	73
ANHANG A: ABSTRACT	79
ANHANG B: INTERVIEWLEITFADEN	81
ANHANG C: LEBENS LAUF	85

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: ÖGB-Mitgliederstatistik 2010–2011 gesamt nach Gewerkschaften.....	2
Tabelle 2: ÖGB-Mitgliederstatistik 2011–2012 gesamt nach Gewerkschaften.....	2
Tabelle 3: Qualitative Inhaltsanalyse der geführten Interviews nach Mayring (2010).....	40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsstrategien	28
Abbildung 2: Datenerhebungsmethoden	30

Abkürzungsverzeichnis

bzw.	beziehungsweise
bspw.	beispielsweise
d.h.	das heißt
GBH	Gewerkschaft Bau-Holz
GdG-KMSfB	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
ggf.	gegebenenfalls
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
GPA-DJP	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
GPF	Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
i.Z.m.	im Zusammenhang mit
KVP	kontinuierlicher Verbesserungsprozess
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
PRO-GE	Produktionsgewerkschaft
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreichs
USA	United States of America
usw.	und so weiter
Vida	Gewerkschaft Vida
z.B.	zum Beispiel

1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten zeichnete sich bei den Gewerkschaften weltweit eine negative Mitgliederentwicklung ab. Diese Problematik nahm bereits Ende der 1970er-Jahre ihren Anfang, als der globale Wettbewerb stieg und die Ölkrise eine hohe Arbeitslosigkeit nach sich zog. Die Gewerkschaften passten sich nur unzureichend an die schwierigeren Bedingungen an und versäumten es bis heute, sich an die veränderten Beschäftigungsformen wie bspw. Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung anzupassen, indem sie Angehörige dieser neuen Beschäftigungsformen in ihre Klientel aufnehmen (Schulze 2012, S. 17).

Diese Masterarbeit legt ihren Fokus auf österreichische Gewerkschaften, die seit den 1990er-Jahren mit sinkenden Mitgliederzahlen kämpfen (Österreichischer Gewerkschaftsbund 2013). Allerdings gibt es innerhalb der österreichischen Teilgewerkschaften in den letzten Jahren immer wieder Ausreißer, die trotz des globalen Trends abnehmender Mitgliederzahlen Zuwächse verzeichnen können. So gelang es der österreichischen Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) im Jahr 2011, den größten Mitgliederzuwachs im Vergleich der sieben österreichischen Teilgewerkschaften zu erzielen (Österreichischer Gewerkschaftsbund 2011). 2012 verlor die PRO-GE zwar wieder einen Teil ihrer Mitglieder, allerdings fiel dieser Schwund geringer aus als der Zuwachs im Jahr zuvor (Österreichischer Gewerkschaftsbund 2012). Deshalb ergibt sich für die PRO-GE für diesen Zeitraum insgesamt eine positive Mitgliederentwicklung.

Obwohl die PRO-GE bei isolierter Betrachtung des Jahres 2012 im Gegensatz zu anderen Teilgewerkschaften Mitglieder verlor, wird sie als illustratives Beispiel für eine Gewerkschaft herangezogen, der es gelang – entgegen dem globalen Abwärtstrend hinsichtlich Gewerkschaftsmitgliedern – ihren Mitgliederstand zu erhöhen. Die Mitgliederentwicklung von 2010 bis 2011 ist in Tabelle 1 dargestellt, jene von 2011 bis 2012 ist Tabelle 2 zu entnehmen.

Tabelle 1: ÖGB-Mitgliederstatistik 2010–2011 gesamt nach Gewerkschaften

Gewerkschaft	Mitgliederstand 31.12.2011	Mitgliederstand 31.12.2010	Absolute Veränderung	Prozentuale Veränderung
GBH	116.157	117.623	-1.466	-1,2 %
GdG-KMSfB	154.406	156.115	-1.709	-1,1 %
GÖD	232.974	232.065	909	0,4 %
GPA-DJP	269.767	269.103	664	0,2 %
GPF	51.997	53.730	-1.733	-3,2 %
PRO-GE	232.226	230.015	2.211	1,0 %
Vida	148.351	152.460	-4.109	-2,7 %
GESAMT	1.205.878	1.211.111	-5.233	-0,4 %

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Österreichischer Gewerkschaftsbund 2011

Tabelle 2: ÖGB-Mitgliederstatistik 2011–2012 gesamt nach Gewerkschaften

Gewerkschaft	Mitgliederstand 31.12.2012	Mitgliederstand 31.12.2011	Absolute Veränderung	Prozentuale Veränderung
GBH	116.376	116.157	219	0,2 %
GdG-KMSfB	152.592	154.406	-1.814	-1,2 %
GÖD	234.346	232.974	1.372	0,6 %
GPA-DJP	273.970	269.767	4.203	1,6 %
GPF	50.787	51.997	-1.210	-2,3 %
PRO-GE	230.878	232.226	-1.348	-0,6 %
Vida	144.492	148.351	-3.859	-2,6 %
GESAMT	1.203.441	1.205.878	-2.437	-0,2 %

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Österreichischer Gewerkschaftsbund 2012

Es ist eine Tatsache, dass die Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten mit sinkenden Mitgliederzahlen konfrontiert sind. Doch worauf ist dieser Zustand zurückzuführen? Ein Begriff, der in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren geprägt wurde, ist jener der „Entsolidarisierung“ der Gesellschaft. Diese zeigt sich durch ein manifestes Verhalten der Gesellschaftsmitglieder, auf das in Abschnitt 2.3 ausführlich eingegangen wird. Trotz dieser Entsolidarisierung treten Arbeitnehmer der Gewerkschaft bei. Gezeigt wird dies durch die positive Mitgliederentwicklung innerhalb der PRO-GE über die letzten zwei Jahre verteilt. Genau jene Arbeitnehmer, die erst in den letzten Jahren der PRO-GE beigetreten sind, bilden den Untersuchungsgegenstand dieser Masterarbeit. Vor dem Hintergrund einer schon

seit Jahren zu beobachtenden Entsolidarisierung der Gesellschaft scheint es interessant herauszufinden, was Arbeitnehmer dazu veranlasst, der Gewerkschaft beizutreten. Sind es mehr oder weniger willkürliche Motive der Arbeitnehmer oder lassen sich kausale Zusammenhänge erkennen? In dieser Masterarbeit soll versucht werden, die Beweggründe von Arbeitnehmern für einen Gewerkschaftsbeitritt theoriegeleitet zu untersuchen. Zu diesem Zweck werden im ersten Teil der Arbeit Theorien einander gegenübergestellt, welche das Beitrittsverhalten von Individuen im Zusammenhang mit Verbänden behandeln. Dem Leser soll auf diese Weise ein Überblick über die in der Literatur vertretenen Meinungen geboten werden. Für den empirischen Teil der Masterarbeit werden Interviews mit Mitgliedern der PRO-GE geführt, um so die individuellen Beweggründe der einzelnen Arbeitnehmer für ihren Gewerkschaftsbeitritt zu erfahren. Die Analyse der geführten Interviews erfolgt auf Basis der erläuterten Theorien. Dabei wird versucht, die genannten Motive der Interviewteilnehmer theoretisch einzubetten, d.h. den jeweiligen Theorien aus dem ersten Teil der Arbeit zuzuordnen und eventuelle Widersprüche zu den Theorien herauszuarbeiten.

Aus den bisherigen Ausführungen ergibt sich die zentrale Fragestellung dieser Masterarbeit:

Warum treten Menschen in einem Kontext zunehmender Entsolidarisierung Verbänden – insbesondere Gewerkschaften – bei?

Diese Frage wird mittels der Befragung von Arbeitnehmern, die sich genau in einem solchen Kontext bewegen, zu beantworten versucht.

Der Aufbau der Arbeit gliedert sich in einen theoriegeleiteten Teil sowie einen empirischen Teil. In Kapitel 2 werden bedeutsame Theorien aufgeführt, welche sich mit den Aspekten von Verbandsmitgliedschaft beschäftigen. Dabei werden die Theorien vier unterschiedlichen Dimensionen zugeteilt, die vier differenzierte Sichtweisen auf Verbandsmitgliedschaft darstellen: Die rationale Dimension beinhaltet Theorien, die davon ausgehen, dass sich ein Individuum rational verhält und nach Nutzenmaximierung strebt. Die persönliche Dimension enthält Theorien, die sich mit den persönlichen Merkmalen von Individuen beschäftigen, aufgrund derer eine Person einem Verband beitrifft oder nicht. Innerhalb der soziologischen Dimension bzw. Wertedimension erfolgt die Beschreibung von Theorien, die die Wichtigkeit von gesellschaftlichen Aspekten im Zusammenhang mit Verbandsmitgliedschaft beleuchten. Die vierte und letzte Dimension beschäftigt sich mit dem ökonomischen Faktor, durch den Verbandsmitgliedschaft bedingt wird. Jede dieser Dimensionen wird in einem eigenen Abschnitt behandelt. Im letzten Abschnitt des zweiten Kapitels werden Annahmen für den Forschungsgegenstand getätigt, welche im empirischen Teil überprüft werden.

Im Anschluss an den Theorieteil erfolgt die Beschreibung der empirischen Untersuchung in Kapitel 3. Innerhalb dieses Kapitels werden in Abschnitt 3.1 Unterschiede zwischen qualitativer und quantitativer Forschung herausgearbeitet. In Abschnitt 3.2 wird darauf eingegangen, auf welche Art und Weise die Klassifizierung von Daten erfolgen kann. Darauf folgend wird in Abschnitt 3.3 die Forschungsmethode beschrieben, wobei versucht wird, Schritt für Schritt nachvollziehbar zu machen, warum die Wahl auf eine bestimmte Forschungsmethode fällt. Anschließend werden in Abschnitt 3.4 die Forschungssubjekte näher beschrieben, bevor die Arbeit in den Analyseteil übergeht.

In Abschnitt 3.5, dem Analyseteil der Arbeit, wird zunächst kurz die Analysemethode behandelt. Darauf folgend wird die Analyse des gewonnenen Materials in Hinblick auf die in Kapitel 2 vorgestellten Theorien vorgenommen. Im Zuge der Analyse werden Aspekte aus den Theorien herausgearbeitet, anhand derer das Material systematisch durchgearbeitet wird. Dabei wird auf mögliche Abweichungen von der Theorie aber auch auf Übereinstimmungen mit dieser eingegangen. Nach der Diskussion der gewonnenen Erkenntnisse und den Auswirkungen dieser auf die gewerkschaftliche Organisationsarbeit in Abschnitt 3.6 schließen die Kapitel 4 und 5 die Masterarbeit mit einer Zusammenfassung sowie einem Ausblick auf weitere interessante Forschungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Gewerkschaftsmitgliedschaft ab.

2 Theorien zu Beitrittsmotiven i.Z.m. Verbänden

Die in der Literatur behandelten Theorien, die sich mit den Motiven auseinandersetzen, aufgrund derer Individuen einem Verband beitreten, sind vielfältig. Zum Teil entstanden diese vor dem Aufkeimen jeglicher Entsolidarisierung der Gesellschaft; teilweise wurden diese aber erst aufgrund dessen entwickelt. Im Folgenden werden einige ausgewählte Theorien herangezogen und vier unterschiedlichen Dimensionen zugeordnet.

2.1 Rationale Dimension

Eine Theorie, die auf eine Zeit vor der Entsolidarisierungsproblematik zurückgeht und oftmals im Zusammenhang mit Gewerkschaftsmitgliedschaft genannt wird, ist jene von Olson, welche bereits in den 1960er-Jahren Einzug in die Literatur fand: „Die Logik des kollektiven Handelns“ (Olson 1965).

In seinem Werk beschreibt Olson unter anderem die traditionelle Theorie der Gruppen, welche davon ausgeht, dass Menschen das grundlegende Bedürfnis nach der Bildung von Zusammenschlüssen haben und diesen auch beitreten möchten (Olson 2004, S. 16). Der Zweck dieser Zusammenschlüsse oder Verbände besteht dabei vorrangig darin, die Interessen ihrer Mitglieder zu verfolgen und zu fördern, wobei mit diesen Interessen hauptsächlich kollektive Interessen gemeint sind. Dabei wirkt sich die Nichterfüllung dieser Aufgabe negativ auf die Überlebensfähigkeit von Verbänden aus. Neben gemeinsamen Interessen existieren in einem Verband aber auch individuelle Interessen. Für das Individuum muss dabei stets gelten, dass die persönlichen Interessen ohne den Verband schwieriger durchzusetzen sind, andernfalls würde eine Verbandsmitgliedschaft keinen zusätzlichen Nutzen stiften (Olson 2004, S. 4ff).

Olson verweist in seiner „Logik des kollektiven Handelns“ auf Festinger, der sich ebenfalls mit der Mitgliedschaft von Individuen in Gruppen auseinandersetzt: „Der Reiz der Mitgliedschaft in Gruppen [liegt] nicht so sehr im bloßen Dazugehören [...], sondern vielmehr darin, dass man mit Hilfe dieser Mitgliedschaft etwas erreichen kann“ (Festinger 1953, S. 93).

Das menschliche Bedürfnis, einem Verband anzugehören, welches in der traditionellen Theorie der Gruppen angenommen wird, legt nahe, dass Menschen dem Kollektivismus große Bedeutung beimessen. Die zunehmende Entsolidarisierung der Gesellschaft, die in den letzten Jahrzehnten zu beobachten ist, steht dieser Annahme allerdings entgegen, weil i.Z.m. dieser Entsolidarisierung unterstellt werden könnte, dass ein Rückgang des

Kollektivismus hin zu Individualismus stattfindet und das Kollektiv folglich für Menschen an Bedeutung verliert.

Dem zuvor angesprochenen Nutzen, der durch eine Verbandsmitgliedschaft gestiftet wird, kommt in der Untersuchung von Farber und Saks (1980) Bedeutung zu. Diese untersuchen das Verhalten von 817 Arbeitnehmern bei Gewerkschaftswahlen in den frühen 1970er-Jahren. Dabei nehmen sie an, dass die Entscheidung, eine Gewerkschaft zu unterstützen, davon abhängt, wie zufrieden die Arbeitnehmer mit ihrer derzeitigen Arbeitsplatzsituation sind und ob sie der Meinung sind, dass diese durch eine Gewerkschaft verbessert werden kann. Diese Verbesserung betrifft sowohl entgeltspezifische als auch nicht-entgeltspezifische Bereiche wie bspw. Fairness. Die entscheidende Determinante ist dabei der erwartete Nutzen eines Gewerkschaftsbeitritts. Bei dem Entschluss für oder gegen eine gewerkschaftliche Vertretung wird unterstellt, dass der Arbeitnehmer rational handelt. Als konkrete Einflussfaktoren nennen Farber und Saks in ihrem Modell unter anderem das Angebot der Gewerkschaft, sowie die Entlohnung und die Jobposition. Diesbezüglich sind Arbeitnehmer der niedrigeren Hierarchieebenen im Stande größere Lohn- und Gehaltsvorteile aus gewerkschaftlicher Vertretung zu generieren als dies für Arbeitnehmer höherer Ebenen möglich ist. Außerdem spielt der Aspekt, wie gut die Chancen eines Arbeitnehmers für einen alternativen Job sind, ebenfalls eine Rolle im Zusammenhang mit dem individuell erwarteten Nutzen einer gewerkschaftlichen Vertretung. Hier zeigt sich, dass Arbeitnehmer, die geringe Chancen auf einen alternativen Arbeitsplatz haben und deshalb mehr an ihrem Arbeitsplatz hängen, eher für gewerkschaftliche Vertretung plädieren. Bezüglich der Dauer des Arbeitsverhältnisses sind Arbeitnehmer, die noch nicht lange im Unternehmen arbeiten, einem höheren Risiko ausgesetzt, entlassen zu werden, als langjährige Mitarbeiter. Daraus könnte man schließen, dass eben diese Arbeitnehmer sich eher für eine Gewerkschaft aussprechen. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses stellt sich bei der Untersuchung allerdings als nicht signifikant heraus und ist für die Entscheidung demnach nicht relevant. Farber und Saks zeigen jedoch, dass die Position eines Arbeitnehmers im Bezug auf die Entlohnung einen hohen Einfluss auf die Entscheidung ausübt. Allerdings sind auch nicht-entgeltspezifische Aspekte, wie bspw. Fairness, Aufstiegschancen und Anerkennung signifikante Entscheidungsfaktoren.

Der angesprochene individuell erwartete Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft könnte im Zuge der Entsolidarisierung der Gesellschaft an Bedeutung gewonnen haben, da Individuen offenbar zunehmend auf ihr eigenes Wohl bedacht und somit mehr am individuell wahrgenommenen Nutzen interessiert sind als am kollektiven Nutzen. Jedes Individuum wägt offenbar abhängig von der persönlichen Situation ab, welchen Nutzen es aus einer

Gewerkschaftsmitgliedschaft generieren kann und ob es sich folglich lohnt, beizutreten oder nicht.

Der pluralistischen Gruppentheorie zufolge schließen sich Personen mit ähnlichen Interessen zusammen, um gemeinsam das zu erreichen, was sie alleine nicht erreichen können. Neben diesem Beweggrund existiert allerdings auch ein anderes, wichtiges Motiv: Individuen streben nach Nutzenmaximierung (Pyhel 2008, S. 42f).

Demnach ist es für Menschen nicht nur wichtig, dass die Verbandsmitgliedschaft nutzenstiftend ist, sondern auch, dass der generierte Nutzen maximiert wird. In einer Gesellschaft, in der Solidarität an Bedeutung verliert, strebt offenbar jeder Einzelne danach, für sich selbst das Bestmögliche aus einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erzielen. Obwohl die Maximierung des eigenen Nutzens die Maximierung des gemeinsamen Nutzens nicht ausschließen muss, konzentriert sich ein Individuum offenbar eher auf Ersteres.

Die eben genannte Gruppentheorie geht davon aus, dass Menschen sich zu einem Kollektiv zusammenschließen, um so höhere Durchsetzungskraft zu erzielen. Diese Tatsache lässt den Rückschluss zu, dass Menschen dem Kollektiv eine gewisse Wichtigkeit zuschreiben. Dieser Kollektivismus wird von Peetz (2010) als Umstand beschrieben, bei dem sich Verhalten, Interessen und Orientierungen der Beteiligten mehr auf gruppenbezogene als auf individuelle Anhaltspunkte stützen. Er definiert drei Dimensionen von Kollektivismus: Bedürfnisse, die von anderen geteilt werden, bilden hierbei die erste Dimension, da deren Befriedigung Raum für gemeinsames Handeln schafft. Die zweite Dimension beinhaltet gemeinsame Werte, soziale Einstellungen und den Glauben an die Wirksamkeit des Kollektivs. Je nach Ausprägung dieser Aspekte wird Kollektivismus begünstigt oder gehemmt. Innerhalb der dritten Dimension ist von Bedeutung, ob die Gruppe demokratisch oder autokratisch organisiert ist und ob Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern existieren.

Entgegen der Ansicht, dass dem Kollektiv wesentliche Bedeutung für den Einzelnen zukommt, wird der Mitgliederrückgang von Gewerkschaften in westlichen Ländern, der innerhalb der letzten Jahrzehnte zu beobachten ist, unter anderem auf schwindenden Kollektivismus und steigenden Individualismus zurückgeführt. Dieser Individualismus könnte so weit gehen, dass ein Einzelner nur mehr an den auf ihn persönlich bezogenen Leistungen der Gewerkschaft interessiert ist. Der Aspekt des gemeinsamen Handelns stellt dann lediglich einen Nebeneffekt dar, um die Leistungen der Gewerkschaft in Anspruch nehmen zu können (Peetz 2010, S. 384).

Die Tatsache, dass „collective frames of reference that were based on an industrial class society, and from which people derived part of their individual and social identity, are losing their significance“ (Valkenburg/Zoll 1995, S. 130), kann als ein Grund für wachsenden Individualismus gesehen werden. Durch den Rückgang der traditionellen Arbeiterklasse verschwinden auch die damit verbundenen Einstellungen. Kollektivismus wird nicht mehr länger durch Tradition oder das Vorliegen gleichartiger Interessen begünstigt und weicht dem Individualismus. Der Begriff des Individualismus wird dabei oftmals mit negativen Attributen wie Egoismus und Isolation in Verbindung gebracht. Die steigende Autonomie des Einzelnen, die daraus entsteht, könnten sich Verbände aber durchaus zunutze machen, indem sie bspw. versuchen, die Isolation und die Selbstzentriertheit des Individuums zu reduzieren (Valkenburg/Zoll 1995, S. 124).

Die zuvor von der Verfasserin getätigten Annahmen finden sich offensichtlich in der Literatur wieder: Der Kollektivismus weicht dem Individualismus und Menschen stellen den individuellen Nutzen offenbar über den kollektiven Nutzen. In einem solchen gesellschaftlichen Kontext treten Menschen wohl nur einer Gewerkschaft bei, wenn der persönliche Nutzen größer ist als der gemeinsame Nutzen.

Olson sieht den Umstand, dass Organisationen vorrangig Kollektivgüter zur Verfügung stellen, als problematisch für deren Mitgliederakquisition an. Unter dem Begriff „Kollektivgut“ wird ein Gut verstanden, das unter anderem durch Nicht-Ausschließbarkeit gekennzeichnet ist, d.h. man kann den Konsum eines solchen Gutes niemandem vorenthalten. Gemäß Olsons Theorie ist es für große Verbände nicht möglich zu bestehen, wenn diese nicht zusätzlich zu den angebotenen Kollektivgütern Anreize schaffen, welche in keinem Zusammenhang mit den Kollektivgütern stehen. Andernfalls ist kein Individuum dazu bereit, die Kosten für die Organisation mitzutragen (Olson 2004, S. 15).

Bei der von Olson angesprochenen Problematik des Inanspruchnehmens kollektiver Güter, ohne sich an den dafür anfallenden Kosten zu beteiligen, handelt es sich um das Schwarz- oder Trittbrettfahrerproblem. Die Bedeutung dieses Problems nimmt bei größeren Gruppen zu, da mit zunehmender Gruppengröße die Kontrolle darüber, wer vom kollektiven Gut profitiert, erschwert wird (Booth 1985, S. 153). Da es sich bei Gewerkschaften um große Organisationen handelt, spielt das Schwarz- oder Trittbrettfahrerproblem für sie eine bedeutende Rolle.

Neben der Eigenschaft der Nicht-Ausschließbarkeit, die bereits genannt wurde, kommt bei kollektiven Gütern auch der Aspekt der Nicht-Rivalität hinzu. Dieser ergibt sich dadurch, dass

der Konsum des Gutes durch ein Individuum die Möglichkeit des Konsums für ein anderes Individuum nicht einschränkt. Die Problematik, die sich für die Mitgliederakquisition von Gewerkschaften ergibt, ist, dass Arbeitnehmer wenig Anreiz besitzen, für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu bezahlen, wenn ihnen die Vorteile auch ohne eine Mitgliedschaft gewährt werden (Schnabel/Wagner 2005, S. 4f). Das von Olson behandelte Problem i.Z.m. Kollektivgütern ist für Gewerkschaften folglich unmittelbar präsent.

Im Fall der österreichischen Gewerkschaften kommen höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen, die durch Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden erreicht werden, nicht nur Gewerkschaftsmitgliedern zugute, sondern auch Nicht-Mitgliedern. Somit handelt es sich hierbei um kollektive oder öffentliche Güter. Der Anreiz, der Gewerkschaft beizutreten, ist deshalb deutlich geschwächt. In den USA ist die Situation hingegen anders, weil die Lohnverhandlungen nicht wie im Großteil Europas für eine gesamte Branche ausgehandelt werden, sondern dies auf der Ebene der Betriebe geschieht. Es erfolgt eine klare Differenzierung zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Unternehmen, wodurch für Arbeitnehmer ein- und derselben Branche ggf. unterschiedliche Löhne zur Anwendung kommen. Im Gegensatz zu einem Arbeitnehmer, welcher in Europa tätig ist, hängt die Entlohnung für einen Arbeitnehmer in den USA folglich nicht unwesentlich von dessen Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft ab. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in den USA ist somit mitunter attraktiver und das Schwarzfahrerproblem womöglich von geringerer Bedeutung als in Europa (Scheuer 2011, S. 59f).

Obwohl Olson die Problematik von Kollektivgütern bereits vor rund 50 Jahren erstmals aufgriff, spielt diese in der heutigen Zeit offenbar immer noch eine bedeutende Rolle. Durch den schwindenden Kollektivismus nimmt die Bedeutung des Schwarz- oder Trittbrettfahrerproblems eventuell sogar noch mehr zu, weil Menschen in einem Kontext zunehmender Entsolidarisierung der Gesellschaft nur an ihrem persönlichen Nutzen interessiert sind und diesen steigern wollen, indem sie die Kosten für einen bestimmten Nutzen niedrig halten. Das große Ganze spielt dabei offenbar eine untergeordnete Rolle. Wieso sollten Arbeitnehmer also die Kosten für etwas tragen, wovon sie ohnehin in Form von Kollektivverträgen und dergleichen profitieren können?

Als eine mögliche Lösung der Schwarzfahrerproblematik nennt Olson die Zwangsmemberschaft. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft in Österreich gestaltet sich allerdings freiwillig, wobei nicht davon ausgegangen wird, dass in naher Zukunft von diesem Prinzip abgewichen wird. Somit stellt dieser Ansatz keine Option für österreichische

Gewerkschaften dar. Olson geht in seinen Ausführungen allerdings auch auf Organisationen, deren Mitgliedschaft auf Freiwilligkeit basiert, ein. Demnach ist es zur Überwindung der Schwarzfahrerproblematik in großen Verbänden, die sich durch freiwillige Mitgliedschaft auszeichnen, erforderlich, nicht-kollektive Güter anzubieten, um einen Anreiz für Individuen zu schaffen, ihnen beizutreten. Mit diesen nicht-kollektiven Gütern meint Olson sogenannte „selektive Anreize“, durch die Individuen dazu motiviert werden sollen, freiwillig Verbänden beizutreten. Diese Anreize – als nicht-kollektive Güter – bestehen unabhängig vom jeweiligen Kollektivgut und können folglich nur von Mitgliedern konsumiert werden (Olson 2004, S. 15). So handelt es sich bspw. bei Beratungsleistungen in rechtlichen Angelegenheiten, die durch die Gewerkschaft erbracht werden, um einen selektiven Anreiz.

Selektive Anreize lassen sich jedoch in großen Gruppen schwerer durchsetzen. Außerdem ergibt sich bei großen Gruppen die Problematik, dass das Individuum, das sich am Kollektiv beteiligt, in dem es bspw. Kosten für einen Mitgliedsbeitrag aufbringt, die Auswirkungen dieser Beteiligung auch nachvollziehen kann. Bei kleinen Gruppen ist der Effekt, der sich aus dem getätigten Einsatz ergibt, wesentlich deutlicher beobachtbar (Pyhel 2008, S. 44). Da es sich bei Gewerkschaften um große Organisationen handelt, sind deren Möglichkeiten in Bezug auf selektive Anreize demnach eingeschränkt.

In einer Gesellschaft, die sich zunehmend entsolidarisiert, kommt den selektiven Anreizen aus Olsons Theorie mitunter eine noch bedeutendere Rolle zu. Denn Individuen, die mehr auf ihr eigenes Wohlbefinden als auf das der Gemeinschaft bedacht sind, treten einer Gewerkschaft offenbar vorrangig aufgrund selektiver Anreize bei, weil diese ausschließlich ihnen als Mitgliedern gewährt werden und sie mittels dieser einen höheren persönlichen Nutzen erzielen können.

2.2 Persönliche Dimension

Farber und Saks (1980) kommen in der bereits in Abschnitt 2.1 beschriebenen Untersuchung zu dem Ergebnis, dass Geschlecht und Bildungsniveau keinen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen gewerkschaftliche Vertretung haben. Alter und Herkunft der Arbeitnehmer stellen hingegen signifikante Einflussfaktoren dar. Konkret sind schwarze Menschen eher pro Gewerkschaft als weiße Menschen und ältere Arbeitnehmer eher gegen gewerkschaftliche Vertretung, was die Autoren auf die größere Abneigung gegenüber Neuem zurückführen. Da die Studie in den USA durchgeführt wurde, dürfen die Ergebnisse nicht auf andere Regionen wie bspw. Europa umgewälzt werden. Dies gilt vor allem im Hinblick auf die Herkunft von

Arbeitnehmern, welche in internationalen Untersuchungen oftmals keinen signifikanten Einfluss auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft hat und sich unterschiedlich darauf auswirkt (Schnabel 2002, S. 18).

Eine Studie von Schnabel und Wagner (2005), die auf Daten aus Westdeutschland basiert, zeigt im Bezug auf das Alter von Arbeitnehmern ein anderes Bild als die Untersuchung von Farber und Saks (1980): Junge Menschen sind seltener Mitglied in einer Gewerkschaft als ältere. Gründe, die hierfür genannt werden, sind eine geringere Identifizierung der jungen Arbeitnehmer mit Gewerkschaften und veränderte Werte. Weiters zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaft beizutreten mit zunehmendem Bildungsgrad (z.B. Abschluss einer Universität) abnimmt. Argumentiert wird dies dadurch, dass Arbeitnehmer mit einer besseren Ausbildung ohnehin eine bessere Verhandlungsposition gegenüber Arbeitgebern besitzen und deshalb nicht so sehr auf die Unterstützung einer Gewerkschaft angewiesen sind. Bezüglich des Anstellungsverhältnisses ist die Wahrscheinlichkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft bei Arbeitern und Beamten größer als bei Angestellten, da die erstgenannten Gruppen in sich über homogenere Präferenzen und Arbeitsverhältnisse verfügen und sich deshalb leichter organisieren lassen. Bei Beamten ergibt sich die größere Wahrscheinlichkeit außerdem durch den höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad im öffentlichen Sektor.

Schnabel und Wagner (2005) begründen die geringere Wahrscheinlichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts bei jungen Menschen unter anderem damit, dass diese veränderte Werte gegenüber älteren Menschen besitzen. Damit sprechen sie die Problematik des Wertewandels innerhalb der Gesellschaft an, auf die in Abschnitt 2.3 näher eingegangen wird. Menschen, die in einer sich zunehmend entsolidarisierenden Gesellschaft aufwachsen, entwickeln sich offenbar zu Individualisten, weil ihnen individualistische Werte vorgelebt werden. Weswegen sollten sie also einem kollektiven Verband wie der Gewerkschaft beitreten?

Checchi et al. (2010) untersuchen den Einfluss bestimmter Faktoren auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in sieben europäischen Ländern und kommen ebenfalls zu dem Schluss, dass Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit Gewerkschaftsmitglied sind als Arbeitnehmer ohne Universitätsabschluss. Weiters zeigen sie, dass leitende Angestellte seltener Gewerkschaftsmitglieder sind. Dies hängt damit zusammen, dass leitende Angestellte eine höhere Toleranz gegenüber Ungleichheit in der Gesellschaft aufweisen. Erstaunlicherweise ist die Wahrscheinlichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts bei verheirateten Arbeitnehmern

höher als bei ledigen. Da dies aber lediglich in einer Minderheit der untersuchten Länder der Fall ist, ist diese Aussage zu relativieren.

Abgesehen von Alter, Bildungsgrad und Anstellungsverhältnis wirkt sich auch die politische Einstellung eines Arbeitnehmers wesentlich auf einen Gewerkschaftsbeitritt aus. So gehören nach Schnabel und Wagner (2005) Individuen, die politisch linksorientiert sind, eher einer Gewerkschaft an als andere. In Österreich existiert schon seit der Gründung des ÖGB 1945 ein Naheverhältnis zwischen diesem und der SPÖ, welches als „vertikales Netzwerk“ (Tálos 2006, S. 430) bezeichnet wird. Die heutige SPÖ beschreibt sich selbst zwar nicht ausdrücklich als linksorientiert. Dennoch bilden Grundsätze wie „Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität“ (Sozialdemokratische Partei Österreichs) die Basis ihres Parteiprogramms, woraus sich eine linke Ausrichtung ableiten lässt. Außerdem macht sich die SPÖ ausdrücklich für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen stark: „Wir Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten bekennen uns zum Modell der österreichischen Sozialpartnerschaft, zum Ausbau der europäischen Sozialpartnerschaft und setzen uns für eine wirksame Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch starke und überparteiliche Gewerkschaften ein [...]“ (Sozialdemokratische Partei Österreichs). Da die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen für die SPÖ einen wichtigen Stellenwert hat, könnte argumentiert werden, dass Arbeitnehmer, die sich mit der SPÖ identifizieren, der Arbeitnehmervertretung ebenfalls große Bedeutung beimessen und deshalb eher der Gewerkschaft beitreten.

Die Entsolidarisierung der Gesellschaft könnte bewirken, dass linke Parteien, die unter anderem für Werte wie Solidarität stehen, von weniger Menschen gewählt werden als in einer solidarischen Gesellschaft. In einer entsolidarisierten Gesellschaft treten Arbeitnehmer offenbar nicht aufgrund ihrer Parteipräferenzen einer Gewerkschaft bei.

Auch das Geschlecht spielt eine signifikante Rolle in der Studie von Schnabel und Wagner (2005). Demnach ist die Wahrscheinlichkeit für einen Gewerkschaftsbeitritt bei Männern höher als bei Frauen. Schließlich wirkt sich auch die Tatsache, ob der Vater des Arbeitnehmers Arbeiter ist, auf die Entscheidung, Gewerkschaftsmitglied zu werden, aus. Arbeitnehmer, bei denen dies zutrifft, treten häufiger der Gewerkschaft bei. Im Zusammenhang mit der „Social Custom“-Theorie, die dem sozialen Umfeld eines Individuums große Bedeutung beimisst, kann dies durchaus als Einflussfaktor gewertet werden. Auf diese Theorie wird in Abschnitt 2.3 näher eingegangen.

Ein interessanter Aspekt, den Checchi et al. (2010) in der bereits erwähnten Untersuchung feststellen, ist, dass sich die Meinung von Arbeitnehmern bezüglich des Ausmaßes an Ungleichheit in der Gesellschaft auf die Entscheidung, der Gewerkschaft beizutreten, auswirkt. Neben dieser eher generellen Ansicht ist es auch von Bedeutung, wie Arbeitnehmer den Unterschied zwischen tatsächlichen und gerechtfertigten Löhnen und Gehältern einschätzen. Schließlich ist für die Entscheidung auch die Tatsache maßgeblich, ob der Arbeitnehmer der Meinung ist, dass es eines Kollektivs bedarf, das diese Ungleichheit beseitigt (Checchi et al. 2010, S. 89).

Konkret führt die angesprochene Studie zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmer, die ein hohes Maß an Ungleichheit akzeptieren, weniger wahrscheinlich Gewerkschaftsmitglieder sind. Individuen, die hingegen die Ungleichheit in der Gesellschaft als zu hoch einschätzen, treten der Gewerkschaft mit höherer Wahrscheinlichkeit bei. Die Ansicht, dass Ungleichheiten nur mithilfe eines Kollektivs beseitigt werden können, hat allerdings keinen Einfluss auf die Entscheidung, Mitglied bei der Gewerkschaft zu werden (Checchi et al. 2010, S. 99).

Die Toleranz gegenüber Ungleichheit in der Gesellschaft, die Checchi et al. (2010) in ihrer Studie ansprechen, ist in unserer heutigen entsolidarisierten Gesellschaft mitunter höher als vor Beginn der Entsolidarisierung. Denn wenn jeder ausschließlich am eigenen Wohlergehen interessiert ist, spielt es offenbar eine geringe Rolle, wie ungleich die Gesellschaft ist. Solange es jedem Einzelnen in seinen Augen gut geht, stört er sich nicht daran, wie es den anderen Gesellschaftsmitgliedern geht und toleriert offenbar eine hohe Ungleichheit. Wenn es dem Einzelnen allerdings schlecht geht, wird die Ungleichheit innerhalb der Gesellschaft mitunter weniger toleriert, da ein egoistischer Individualist wohl kaum akzeptiert, dass es anderen besser geht als ihm selbst. Die Studie von Checchi et al. (2010) kommt unter anderem zu dem Ergebnis, dass es nicht relevant ist, ob Ungleichheiten mittels eines Kollektivs beseitigt werden. In diesem Bereich zeigt die Studie, dass das Kollektiv offenbar kaum eine Rolle spielt, woraus ein Bedeutungsverlust des Kollektivismus hervorgeht.

Der Aspekt der Akzeptanz von Ungleichheit in der Gesellschaft hängt mit den Aspekten Kollektivismus und Individualismus folgendermaßen zusammen: Für Individuen, die ein hohes Maß an Ungleichheit akzeptieren, ist das Vorherrschen von Gleichheit von geringer Relevanz. Zudem ordnen solche Individuen der persönlichen Freiheit einen viel höheren Stellenwert zu und verhalten sich deshalb wie Individualisten (Peetz 2010, S. 389f).

Neben der Einstellung eines Arbeitnehmers gegenüber Ungleichheit kommt dem Grad der Risikoaversion eines Individuums Bedeutung zu. Beide Faktoren beeinflussen den Nutzen

einer Gewerkschaftsmitgliedschaft insofern, dass neben einer eventuellen Lohn- und Gehaltssteigerung die erwartete Lohn- und Gehaltsverteilung eine Rolle spielt. Je nachdem, wie risiko- und ungleichheitsavers ein Arbeitnehmer ist, misst er der Verteilung der Löhne und Gehälter mehr Bedeutung bei. Unter der Annahme, dass das Maß an Risikoaversion mit zunehmendem Vermögen abnimmt, sind Besserverdiener seltener Gewerkschaftsmitglieder, weil sie weniger risikoavers sind. Obwohl Niedrigverdiener nach dieser Argumentation eine hohe Beitrittswahrscheinlichkeit aufweisen müssten – da sie stark risikoavers sind – wird dies durch eine Art Ernüchterung relativiert. Dies deshalb, da Gewerkschaften den hohen Erwartungen betreffend gerechter Entlohnung nicht immer genügen (Checchi et al. 2010, S. 86ff).

2.3 Soziologische Dimension/Wertedimension

Unter dem Begriff „Social Custom“, der im Folgenden verwendet wird, sind gesellschaftliche Sitten und Gepflogenheiten zu verstehen. Aufgrund eines mangelnden deutschen Begriffs, der dem englischen nahe kommt, wird der englische Begriff verwendet.

Organisationen und Verbände beinhalten eine Fülle von Regeln und Gepflogenheiten, die sich zu einem wesentlichen Teil auf deren Ruf auswirken. Vertreter der Social Custom-Theorie argumentieren, dass Mitglieder eines Verbandes diese Regeln aus Angst vor dem Verlust der Reputation befolgen. Im Bereich der Gewerkschaften könnte das bedeuten, dass Arbeitnehmer keine Trittbrettfahrer sein möchten, weil es sich schlichtweg nicht gehört. Im Zusammenhang mit dieser Theorie entsteht der Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft für einen Arbeitnehmer in der Weise, dass es quasi „zum guten Ton“ gehört, einer Gewerkschaft anzugehören. Anders gesagt entsteht für den Arbeitnehmer eine Art Gruppenzwang bzw. -druck, wenn andere Arbeitnehmer der Gewerkschaft beitreten (Schnabel/Wagner 2005, S. 4f).

Es wurde bereits an früherer Stelle darauf eingegangen, dass das Schwarz- bzw. Trittbrettfahrerproblem in unserer heutigen Gesellschaft, die einer zunehmenden Entsolidarisierung ausgesetzt ist, mitunter von noch größerer Bedeutung ist, als dies vor jeglichem Aufkeimen von Entsolidarisierung der Fall war. Die Argumentation, dass Arbeitnehmer keine Trittbrettfahrer sein möchten, hält in diesem Kontext wohl kaum stand. Die Ansicht, dass es „zum guten Ton“ gehört, einer Gewerkschaft anzugehören, wird in einer Gesellschaft, die immer mehr aus Individualisten besteht, mitunter von wenigen geteilt. Ein

Individualist ist offenbar nicht daran interessiert nach „dem guten Ton“ zu handeln, da es ihn nicht kümmert, wie andere über ihn denken.

Solange eine Art Social Custom existiert, haben Individuen einen wirtschaftlichen Anreiz, einem Verband beizutreten. Booth (1985) stellt ein Modell für Gewerkschaften mit freiwilliger Mitgliedschaft auf, in dem die Reputation einer Gewerkschaft maßgeblich ist für den Social Custom, der geschaffen wird. Diese Reputation stellt für die Gewerkschaftsmitglieder selbst ein kollektives Gut dar, da jeder von ihnen partizipieren kann, ohne dabei ein anderes Mitglied auszuschließen. Innerhalb der Gesellschaft ist das Gut „Reputation“ allerdings nicht kollektiv, da es nur konsumiert werden kann, wenn man Mitglied der Gewerkschaft ist. Die Gewerkschaft besitzt somit ein Monopol auf diese Reputation. Die Entscheidung, wie hoch diese Reputation vom jeweiligen Individuum gewichtet wird und damit wie sehr das Individuum dazu bereit ist, allein aufgrund von Reputation einer Gewerkschaft beizutreten, hängt vom jeweiligen Präferenzmuster ab, welches je nach Art der Gesellschaft und Stellenwert in dieser variieren kann (Booth 1985, S. 255f).

Die Art der Gesellschaft, in der sich ein Individuum bewegt, beeinflusst somit die Bedeutung, die ein Individuum dem Gut Reputation beimisst. In einer zunehmend entsolidarisierten Gesellschaft strebt der Einzelne nach der Maximierung seines individuell erwarteten Nutzens. Wenn die Reputation einer Gewerkschaft zu diesem Nutzen beisteuert, kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein Arbeitnehmer aufgrund dessen einer Gewerkschaft beitrifft.

Ein Ansatz, der in die Social Custom-Theorie integriert ist, bezieht sich auf die Interaktion zwischen einem Individuum und seinem sozialen Umfeld. Demnach entsteht die Entscheidung, einer Gewerkschaft beizutreten, mitunter schon vor dem Eintritt in die Arbeitswelt. Innerhalb des sozialen Umfelds des Individuums bilden sich Meinungen und Kulturen, die die Entscheidung eines Gewerkschaftsbeitritts erheblich beeinflussen können (Schnabel/Wagner 2005, S. 6f).

Das soziale Umfeld eines Studenten und eines Lehrlings unterscheidet sich möglicherweise in der Art, dass bei einem Studenten ein Gewerkschaftsbeitritt gar nicht zur Debatte steht.

Abgesehen davon, dass Mitglieder eines Verbandes von dessen Reputation profitieren können, ist es auch möglich, das eigene Sozialkapital zu bereichern. Unter Sozialkapital wird die Gesamtheit an langfristig nützlichen Verpflichtungen verstanden, welches mittels Austausch zwischen den Individuen geschaffen und verändert wird (Bourdieu 1983, S. 197). Soziales Kapital ist „[...] jener Bereich sozialer Beziehungen und Kontexte, in denen sich Menschen beheimaten und identifizieren können“ (Keupp 2000, S. 22). Anders gesagt

beschreibt Sozialkapital die Verflechtungen von Beziehungen, auf die ein Individuum zurückgreifen und welche es sich zu Nutze machen kann (Braun 2001, S. 338). Dadurch gelingt es bspw. trotz womöglich geringerer fachlicher Qualifikationen im Vergleich zu einem Mitbewerber bessere Chancen für einen bestimmten Job zu haben. Das Stichwort in diesem Zusammenhang lautet „Vitamin B“.

Nach Putnam (1995) bedarf es bei Sozialkapital unter anderem der Bestandteile soziales Vertrauen, welches die Zusammenarbeit zwischen Personen vereinfacht und Netzwerken, die durch zivilgesellschaftliches Engagement gekennzeichnet sind und dieses soziale Vertrauen aufbauen (Putnam 1995, S. 67).

Durch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe partizipiert ein Individuum unweigerlich am wirtschaftlichen, kulturellen und symbolischen Kapital der anderen Mitglieder. Je größer das Netz an Beziehungen zu anderen ist, desto größer ist auch das Sozialkapital. Dieses Sozialkapital vermehrt das tatsächlich vorhandene Kapital um ein Vielfaches (Multiplikatoreffekt) (Bourdieu 1983, S. 191). Die Motivation von Arbeitnehmern, der Gewerkschaft beizutreten, könnte diesem Ansatz nach so begründet werden, dass diese zusätzliches Sozialkapital generieren wollen und dies durch ein großes Netzwerk, wie die Gewerkschaft, womöglich gut gelingt. Sozialkapital trägt nach herrschender Meinung zur kollektiven Wohlfahrt bei und stellt einen bedeutenden Aspekt im Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit von Individuen dar (Braun 2001, S. 348).

In der Literatur herrscht Uneinigkeit darüber, ob unter Sozialkapital eine Ressource verstanden wird, die einem Individuum zuzuordnen ist oder ob dieses eine gemeinsame Ressource einer ganzen Gesellschaft darstellt. Es wird argumentiert, dass sich soziales Kapital sowohl auf den Einzelnen als auch auf das Kollektiv positiv auswirkt (Braun 2001, S. 349).

Mittels Sozialkapital ist es Arbeitnehmern offenbar möglich, ihre Wettbewerbsposition zu verbessern. In einer Gesellschaft, in der sich jeder auf sein eigenes Wohlergehen konzentriert, ist eine Verbesserung der Wettbewerbsposition gegenüber anderen durchaus von Vorteil. Ein Gewerkschaftsbeitritt wird somit offenbar dadurch motiviert, dass Individuen das eigene Sozialkapital erweitern möchten und dies durch eine Gewerkschaftsmitgliedschaft gut gelingt. Daher erhöht die Generierung von Sozialkapital mitunter den individuellen Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Einen Einflussfaktor für den Beitritt zu einer Gewerkschaft stellt gemäß eines theoretischen Ansatzes aus dem sozialpsychologischen Bereich auch die Arbeitsplatzsituation eines Individuums dar. Demnach treten Individuen aufgrund von Frustration und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz Gewerkschaften bei. Diese Annahme ist allerdings eng mit der rationalen Theorie der Nutzenmaximierung verbunden, da der Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft für einen frustrierten Arbeitnehmer ggf. höher ist als für einen weniger oder gar nicht frustrierten Arbeitnehmer (Klandermans 1986, in: Schnabel/Wagner 2005, S. 6).

Die bisherigen Ausführungen dieses Kapitels beschäftigen sich mit Aspekten, aufgrund derer Individuen Verbänden beitreten. Im Folgenden wird auf Erklärungsversuche aus der Literatur eingegangen, die sich darauf beziehen, weswegen Menschen mitunter nicht gewillt sind, Verbänden beizutreten.

Eine Problematik, welche die Literatur der letzten Jahrzehnte auf dem Gebiet der Soziologie behandelt, ist jene des Wertewandels innerhalb der Gesellschaft. In gut entwickelten Industrieländern ist zu beobachten, dass die Kombination aus höherem Wohlstand und gestiegener Sicherheit dazu führt, dass die Gesellschaft einen hohen Lebensstandard als selbstverständlich ansieht. Während die Generation, die den Zweiten Weltkrieg noch miterlebt hat, existenzielle Bedürfnisse in den Vordergrund stellt, gewinnen für die Generationen nach dem Krieg Lebensqualität und Selbstverwirklichung an Bedeutung. Es passiert somit ein Wertewandel weg vom Materialismus hin zum Post-Materialismus. Dieser Wandel vollzieht sich nur langsam aber stetig. Dabei spielen die Erlebnisse und Umstände während des Erwachsenwerdens eine bedeutende Rolle für die Bildung von Werten (Inglehart 2000, S. 219ff).

Der Versuch, diese Entwicklung auf Gewerkschaften umzuwälzen, könnte folgendermaßen aussehen: Arbeitnehmer in Wohlfahrtsstaaten wie Österreich nehmen die Errungenschaften der Gewerkschaften, die über Jahrzehnte hinweg passiert sind, als selbstverständlich an und sind deshalb nicht bereit, sich aktiv am Gewerkschaftsleben zu beteiligen. Außerdem könnte das gestiegene Bedürfnis nach Selbstverwirklichung die Bedeutung des Kollektivs für ein Individuum schwächen und die Entstehung von Einzelkämpfern begünstigen.

Ingleharts Theorie, die einen Wandel vom Materialismus hin zum Post-Materialismus postuliert, wird jedoch entkräftet. Denn entgegen der Annahme, dass materialistische Werte an Bedeutung verlieren, existiert eine Generation von Menschen, die sich wieder mehr dem Materialismus zuwendet. Diese Generation, die durch starken Materialismus geprägt ist und

die großen Wert auf Statussymbole legt, ist die sogenannte „Generation Golf“ (Illies 2000). Zu ihr gehören nach Illies (2000) Menschen, die zwischen 1965 und 1975 geboren wurden. Individuen, die der Generation Golf angehören, werden als unpolitisch und unkritisch beschrieben, wobei sie die Verantwortung gerne anderen überlassen und sorglos durch das Leben gehen. Dies wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass Angehörige dieser Generation in einem behüteten Elternhaus unter Wohlstand aufwuchsen und eine Art Bequemlichkeit entwickelten, die wenig Anlass zu Reformbemühungen gibt. Der Generation Golf werden Attribute wie Gleichgültigkeit und Narzissmus zugeschrieben. Daraus folgt, dass diese Generation dem Kollektiv keine besonders wichtige Rolle zuschreibt.

Im Hinblick auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft könnte das bedeuten, dass Menschen, die dieser Generation angehören, weniger gewillt sind, sich gewerkschaftlich zu engagieren, weil sie zu „bequem“ sind. Da sie es nicht gewohnt sind, sich etwas erkämpfen zu müssen, sind sie mitunter auch im Erwachsenenalter nicht dazu bereit, sich für das Kollektiv einzusetzen. Selbstverständlich ist es nicht korrekt, eine ganze Generation kategorisch abzustempeln, da es bestimmt Menschen dieser Generation gibt, für die diese Annahmen absolut nicht zutreffen. Trotzdem soll die Generation Golf als Argumentation dienen, um einen Teil zur Erklärung des Beitrittsverhaltens von Individuen beizutragen, da die Charakteristika dieser Generation durchaus Einfluss auf die Entscheidung, Gewerkschaftsmitglied zu werden, haben können.

Die Tatsache, dass die Generation Golf verantwortungsscheu und narzisstisch agiert, könnte als eine Art Werteverfall angesehen werden. Dieser Werteverfall, der auf höheren Wohlstand zurückzuführen ist, vollzog sich allerdings schon vor Bestehen der Generation Golf und begann in den 1950er-Jahren. Es bildeten sich immer mehr Individuen heraus, die sich vor Verantwortung drücken und die mehr auf das eigene Wohl als das des Kollektivs bedacht sind. Ausdrücke wie „Ego-Gesellschaft“ (Klages 2001, S. 7) zeigen deutlich, wie es um die Gesellschaft bestellt ist (Klages 2001, S. 7).

Faktoren, die im Zusammenhang mit dem Werteverfall beobachtet werden können, sind ein schwindender Gemeinsinn und damit verbunden eine gesunkene Bereitschaft, sich an die Gemeinschaft zu binden. Auch der Anreiz, sich politisch zu engagieren, ist gering. Es ist von der Entwicklung einer „Spaß- und Freizeitgesellschaft“ (Hepp 2001, S. 32) die Rede (Hepp 2001, S. 31f).

Ein Satz, der die Auffassung des Werteverfalls akkurat und zugleich belustigend veranschaulicht, ist der Folgende: „[...] Generation bindungsloser ‚Ichlinge‘, die auf

Leistungs- und Verantwortungsvermeidung bedacht, alle Vorteile der Multioptionsgesellschaft nutzend, sozusagen im Wellness-Schongang durch die konsumtiv geprägte Dienstleistungswelt surft, bar jeglichen Interesses für die öffentlichen Angelegenheiten, erst recht ohne Bereitschaft, sich über den eigenen privatistischen Interessenhorizont hinaus im Sinne des Gemeinwohls nachhaltig zu engagieren“ (Hepp 2001, S. 32f). Heitmeyer bringt die Verkettung von Umständen, die zu diesem Werteverfall führen, ebenfalls treffend zum Ausdruck: „Je mehr Freiheit, desto weniger Gleichheit; – je weniger Gleichheit, desto mehr Konkurrenz; – je mehr Konkurrenz, desto weniger Solidarität; – je weniger Solidarität, desto mehr Vereinzelung; – je mehr Vereinzelung, desto weniger soziale Einbindung; – je weniger soziale Einbindung, desto mehr rücksichtslose Durchsetzung“ (Heitmeyer 1994, S. 45). Keupp spricht von einer Generation von „Egotriplern“ (Keupp 2000, S. 6), die nicht an öffentlichen Belangen interessiert sind und keine Verantwortung übernehmen wollen. Das Individuum konzentriert sich mehr auf die persönliche Situation und besitzt eine geringe Bereitschaft zum Engagement in sozialen Zusammenschlüssen (Valkenburg/Zoll 1995, S. 130).

Diese Schilderungen beziehen sich auf die schon seit Jahren zu beobachtende Entsolidarisierung der Gesellschaft. Offenbar mangelt es der Gesellschaft an Solidarität, wodurch immer mehr Individualisten entstehen und kollektive Werte an Bedeutung verlieren. Das Argument, dass der Mangel an Solidarität unter anderem von veränderten Beschäftigungsverhältnissen und schwindendem Zusammengehörigkeitsgefühl herrührt, wird von Peetz (2010) allerdings entkräftet. Demnach ist die soziale Identifizierung der Beschäftigten untereinander nicht wesentlich schwächer als noch vor 25 Jahren. Mit veränderten Beschäftigungsverhältnissen ist hier die Verlagerung weg vom klassischen Arbeitsverhältnis in Richtung atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie bspw. geringfügige Beschäftigung, gemeint.

Die Entstehung von Individualisten innerhalb der Gesellschaft wird jedoch auch positiv gesehen. Denn die Tatsache, dass diese ihr eigenes Leben selbst in die Hand nehmen und ihr Schicksal nicht in die Hände der Allgemeinheit legen wollen, stellt eine Notwendigkeit für eine freie, pluralistische Gesellschaft dar (Valkenburg/Zoll 1995, S. 125).

Durch die bisherigen Ausführungen wird ein zunehmend negatives Bild des Wertewandels geschaffen. Klages (2001) versucht den Werteverfall allerdings als neutralen Wertewandel zu sehen, der durchaus positiv genutzt werden kann. Er tut dies, indem er aufzeigt, dass sich traditionelle und moderne Werte vereinen lassen. Diese Vereinigung bezeichnet er als Wertesynthese und formuliert fünf unterschiedliche Typen von Individuen – sogenannte

Wertetypen: Ordnungsliebende Konventionalisten (Traditionelle), perspektivenlose Resignierte, nonkonforme Idealisten, hedonistische Materialisten und aktive Realisten. Die aktiven Realisten sind in diesem Zusammenhang der einzige Wertetyp, der sich die Wertesynthese zu eigen macht und folglich traditionelle mit modernen Werten vereint. Diese Gruppe bildet mit 34 Prozent den größten Anteil der fünf genannten Typen. Charakteristika dieses Typs sind ein hohes Maß an Eigenverantwortung und eine aktive Beteiligung im Gesellschaftsleben. Außerdem gelingt es diesem Wertetyp im Gegensatz zu den anderen Typen besser, sich durchzusetzen und Konflikte auszutragen (Klages 2001, S. 10).

Als Faktoren, die entscheidend dafür sind, ob jemand Merkmale eines aktiven Realisten aufweist, werden die Anpassung an gesellschaftliche Muster und das soziale Umfeld des Individuums (Familie, Freunde usw.) genannt. Demnach können bspw. geordnete und stabile familiäre Verhältnisse oder die Tatsache, dass dem Individuum ein hohes Maß an Zuwendung entgegengebracht wird, förderlich für die Ausprägung dieses Typs sein. Zudem ist für die Entwicklung in Richtung aktiver Realist auch relevant, ob die Eltern eine Vorbildfunktion einnehmen. Das heißt, es ist nicht vorbestimmt, ob jemand ein aktiver Realist ist oder nicht, sondern dies kann sich im Laufe des Lebens entwickeln. Im Berufsleben nehmen aktive Realisten eher leitende Positionen ein, da sie nicht nur ein hohes Verantwortungsbewusstsein besitzen, sondern fachlich und sozial sehr kompetent sind (Klages 2001, S. 12).

Die den aktiven Realisten zugrunde gelegte Eigenschaft der aktiven Teilnahme in der Gesellschaft und das hohe Verantwortungsbewusstsein könnten so gedeutet werden, dass dieser Typus mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als die restlichen vier Typen Verbänden beitrifft. Die eben erwähnte Tatsache, dass aktive Realisten vermehrt in führenden Positionen zu finden sind, schwächt dieses Argument jedoch beträchtlich ab, da in der Untersuchung von Checchi et al. (2010) gezeigt wird, dass leitende Angestellte nur zu einem geringen Teil in Gewerkschaften vertreten sind.

Die Wertesynthese spielt beim Wertewandel, der sich über die letzten Jahrzehnte vollzieht, eine wichtige Rolle, weil sie sich an die veränderten Werte anpasst und doch die traditionellen Werte nicht ignoriert. Den aktiven Realisten gelingt es offenbar am besten, traditionelle und neu entstandene Werte zu vereinen. Trotzdem ist auch diese Gruppierung von Menschen einer zunehmenden Entsolidarisierung innerhalb der Gesellschaft ausgesetzt und zeigt mitunter individualistische Eigenschaften.

Im Zuge des Wertewandels hat sich im letzten Jahrzehnt aufgrund erheblich veränderter Rahmenbedingungen der Gesellschaft eine neue Generation von Menschen herausgebildet,

für die Begriffe wie „post-Golf-Generation“ oder „Generation Krise“ durchaus angebracht erscheinen.¹ Im Vergleich zur Generation Golf sieht sich diese Generation wesentlich schwierigeren Lebenssituationen gegenüber. Auf dem Arbeitsmarkt sind Studium und gute Ausbildung keine Garantie mehr für einen Arbeitsplatz. Diese unsichere Arbeitsmarktsituation und die Tatsache, dass die Lebensunterhaltskosten zunehmend steigen, lässt das Bedürfnis nach einem sicheren Arbeitsplatz und fairem Entgelt wachsen. Gewerkschaften, die für Zusammenhalt stehen und sich für gerechte Löhne und Gehälter einsetzen, werden in wirtschaftlich schwierigen Zeiten mehr wertgeschätzt und erfahren deshalb mehr Anerkennung. Dies deshalb, weil in Krisenzeiten dem Kollektiv ein höherer Wert als in Zeiten von Wohlstand beigemessen wird. Das Argument, dass die Generation nach der Generation Golf folglich eher einer Gewerkschaft beitrifft, ergibt sich als logische Folge (Zeit Online GmbH 2010).

Offenbar existiert mit der post-Golf-Generation eine Generation, die dem Kollektiv wieder mehr Bedeutung beimisst. Allerdings sind gerade Individuen dieser Generation einem hohen Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt und müssen sich mitunter gegenüber anderen umso mehr behaupten. Deshalb könnte argumentiert werden, dass Menschen dieser Generation doch mehr um das eigene Wohl als um das Wohl aller bemüht sind.

¹ Siehe zu diesen Begriffen den Leserartikel-Blog "Abgewrackt. Die post-Golf-Generation" in der "Zeit Online" von volleMöhre vom 28.07.2010 (<http://community.zeit.de/user/vollem%C3%B6hre/beitrag/2010/07/28/abgewrackt-die-postgolfgeneration>) [Zugriff: 11.03.2013]

2.4 Wirtschaftliche Dimension

Neben rationalen Kalkülen, Persönlichkeitsausprägungen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen existieren auch wirtschaftliche Einflussfaktoren, die ein Individuum dazu bewegen können, einem Verband beizutreten.

Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, spielt eine bedeutende Rolle bei einem Gewerkschaftsbeitritt (Farber/Saks 1980, S. 367). Auf diesen Aspekt wurde in Abschnitt 2.2 bereits eingegangen. Die Entscheidung, Gewerkschaftsmitglied zu werden, hängt demnach unter anderem davon ab, welche alternativen Jobchancen ein Arbeitnehmer besitzt und wie abhängig er von seinem Arbeitsplatz ist.

Diese Abhängigkeit vom Arbeitsplatz hängt eng mit den vorherrschenden konjunkturellen Bedingungen zusammen. Auf dem Arbeitsmarkt bieten Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft an, welche von Arbeitgebern nachgefragt wird. Bei hoher Arbeitslosigkeit existiert ein Überangebot des Faktors Arbeitskraft. Es wird folglich seitens der Arbeitnehmer mehr Arbeitskraft angeboten als die Arbeitgeber benötigen. Dadurch entsteht ein erhöhter Wettbewerbsdruck unter den Arbeitnehmern, der die Chancen auf alternative Arbeitsplätze mitunter verringert und somit die Abhängigkeit vom Arbeitsplatz erhöht. Die Arbeitslosenrate beeinflusst folglich die Arbeitsplatzabhängigkeit bzw. die Arbeitsplatz-Verlustangst, welche wiederum Einfluss auf die Beitrittsentscheidung im Zusammenhang mit Gewerkschaften nimmt (Altwater 1976, S. 48).

Unsere heutige Gesellschaft ist nicht nur zunehmender Entsolidarisierung ausgesetzt, sondern auch angespannten Verhältnissen am Arbeitsmarkt. Die gestiegene Arbeitslosigkeit – nicht nur in Österreich, sondern weltweit – stellt für jeden Einzelnen die Herausforderung dar, sich gegenüber anderen Mitbewerbern zu behaupten. Dieses Verhalten tendiert unmittelbar Richtung Individualismus und bedingt ein gewisses Maß an Egoismus. Der Beitritt zur Gewerkschaft erfolgt unter diesen Umständen offenbar nicht aufgrund des Bedürfnisses nach der Unterstützung durch das Kollektiv, sondern um die eigene Wettbewerbsposition zu verbessern. Unter anderem gelingt dies mitunter durch die Erweiterung des eigenen Sozialkapitals, wie bereits in Abschnitt 2.3 angesprochen wurde.

Hohe Arbeitslosigkeit kann aber auch bedingen, dass weniger Menschen der Gewerkschaft beitreten. Da höhere Löhne in Zeiten hoher Arbeitslosenraten schwieriger durchzusetzen sind, ist die Verhandlungsmacht von Gewerkschaften geschwächt (Armington 1989, S. 17). Diese schwache Verhandlungsposition kann sich auf den Nutzen einer

Gewerkschaftsmitgliedschaft negativ auswirken, der in Abschnitt 2.1 unter anderem dadurch definiert wird, „[...] dass man mit Hilfe dieser Mitgliedschaft etwas erreichen kann“ (Festinger 1953, S. 93) und das in einer geschwächten Position schwieriger realisierbar ist. Die Reduktion des Nutzens, der aus einer Gewerkschaftsmitgliedschaft generiert wird, kann somit die Motivation für einen Beitritt verringern. Außerdem kann sich die schwache Verhandlungsposition negativ auf die Reputation der Gewerkschaft als starke Interessensvertretung auswirken, aufgrund derer Menschen der Gewerkschaft angehören möchten.

Checchi et al. (2010) unterstellen in ihrer Studie, auf die bereits an früherer Stelle eingegangen wurde, dass Arbeitnehmer, die sich am oberen oder unteren Ende der Lohn- bzw. Gehaltskurve befinden, weniger wahrscheinlich einer Gewerkschaft beitreten. Begründet wird dies dadurch, dass Besserverdiener die gewerkschaftliche Politik der Lohnkompression – also der Angleichung der Löhne und Gehälter – wenig gutheißen. Für Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen und Gehältern stellt hingegen das mangelnde Vertrauen in die Gewerkschaften, für Lohngleichheit zu sorgen, einen Grund dar, der Gewerkschaft nicht beizutreten. Arbeitnehmer des mittleren Lohn- und Gehaltsniveaus treten nach der Auffassung von Checchi et al. (2010) folglich eher einer Gewerkschaft bei.

2.5 Argumentation und Hypothesen

Nachdem einige ausgewählte theoretische Konzepte zu Motiven von Individuen behandelt wurden, aufgrund derer diese Verbänden beitreten oder nicht, erfolgt die Rückbesinnung auf die eigentliche Frage, deren Beantwortung das Ziel der vorliegenden Arbeit ist: *Warum treten Menschen in einem Kontext zunehmender Entsolidarisierung Verbänden – insbesondere Gewerkschaften – bei?*

Der Untersuchungsrahmen dieser Arbeit bezieht sich auf Österreich. Die wirtschaftliche Situation in Österreich ist seit der Wirtschaftskrise der letzten Jahre angespannt. Wachsende Arbeitslosigkeit und steigende Preise bedingen eine schwierigere Lebenssituation. Um sich unter diesen erschwerten Bedingungen zurechtzufinden, suchen Menschen offenbar die Hilfe des Kollektivs. Es wird angenommen, dass dies nicht durch das grundlegende Bedürfnis nach Zusammenschlüssen begründet ist, wie dies die traditionelle Theorie der Gruppen annimmt (Olson 2004, S. 16). Vielmehr streben Arbeitnehmer in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit offenbar danach, ihre Wettbewerbsposition zu verbessern, indem sie bspw. ihr Sozialkapital über die Gewerkschaft erweitern. In einer Gesellschaft, die durch

zunehmende Entsolidarisierung geprägt ist und in der erschwerte Bedingungen am Arbeitsmarkt vorherrschen, konzentriert sich offenbar jeder Einzelne auf sein Wohlergehen, um die eigene Existenz zu sichern. Dieses Verhalten wird auch für die post-Golf-Generation angenommen, die bereits beim Eintritt in die Arbeitswelt erschwerten Bedingungen ausgesetzt ist. Für ältere Generationen war eine gute Ausbildung offenbar noch ein Garant für einen sicheren Arbeitsplatz, doch die Anforderungen am Arbeitsmarkt sind gestiegen. In der Literatur ist von Begriffen wie „Ego-Gesellschaft“ (Klages 2001, S. 7) und „bindungslose ‚Ichlinge‘“ (Hepp 2001, S. 32) zu lesen, durch welche dieses egozentrische Verhalten angesprochen wird.

Aus den theoretischen Konzepten der vorherigen Abschnitte geht hervor, dass Menschen hoffen „[...] dass man mit Hilfe [einer] [...] Mitgliedschaft etwas erreichen kann“ (Festinger 1953, S. 93). Mittels der höheren Durchsetzungskraft, die infolge dessen entsteht, generiert jedes Mitglied einen Nutzen aus seiner Verbandsmitgliedschaft. Es wird angenommen, dass dieser Nutzen für ein Individuum von großer Bedeutung ist. Diese Annahme deckt sich mit den in der Literatur vorherrschenden Konzepten, die davon ausgehen, dass Individuen danach streben, den Nutzen einer Verbandsmitgliedschaft zu maximieren. Zusätzlich wird unterstellt, dass in einer Gesellschaft, in der kollektive Werte individuellen Werten weichen, der individuelle Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft offenbar stets über den kollektiven Nutzen gestellt wird. Ein Arbeitnehmer strebt offenbar danach, seinen persönlichen Nutzen zu maximieren, indem er das Bestmögliche für sich selbst aus seiner Mitgliedschaft zu erzielen versucht. Daraus folgt, dass die Leistungen der Gewerkschaft, die ausschließlich an Mitglieder erbracht werden, offenbar einen hohen Stellenwert für ein Gewerkschaftsmitglied haben. Unterstützung findet diese Annahme in der bereits in Abschnitt 2.1 beschriebenen „Logik des kollektiven Handelns“ (Olson 1965), welche in diesem Kontext von „selektiven Anreizen“ spricht. Es wird angenommen, dass Arbeitnehmer aufgrund dieser selektiven Anreize einer Gewerkschaft beitreten.

Wie bereits erwähnt wird angenommen, dass Menschen, die in einem Kontext zunehmender Entsolidarisierung einer Gewerkschaft beitreten, ihren individuellen Nutzen steigern möchten und weniger an der Steigerung des kollektiven Nutzens interessiert sind. Diese Annahme resultiert unmittelbar aus den Schilderungen zum Wertewandel in Abschnitt 2.3, mit dem ein wachsender Individualismus zu Lasten eines schwindenden Kollektivismus einhergeht. Wenn folglich immer mehr Individualisten existieren, die auf ihr eigenes Wohl bedacht sind, führt das offenbar zu weniger Solidarität gegenüber anderen.

Als ein weiterer Punkt wird angenommen, dass in einer Gesellschaft, die sich zunehmend entsolidarisiert, der Beitritt zur Gewerkschaft durchaus aufgrund der Reputation einer Gewerkschaft erfolgen kann. Dies aber nur dann, wenn diese zum persönlichen Nutzen der Gewerkschaftsmitgliedschaft beiträgt. In der Literatur wird argumentiert, dass Arbeitnehmer mitunter der Gewerkschaft beitreten, weil es „zum guten Ton“ gehört, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Entgegen dieser Ansicht wird angenommen, dass es für einen Arbeitnehmer in einer Gesellschaft, in der Solidarität an Bedeutung verliert und jeder auf sich selbst fixiert ist, unerheblich ist, was „zum guten Ton“ gehört und was andere über ihn denken.

Um die getätigten Annahmen zu überprüfen, erfolgt im empirischen Teil der Arbeit die Befragung von Arbeitnehmern, die der Gewerkschaft in einem Kontext zunehmender Entsolidarisierung der Gesellschaft beitraten. Der Beitritt erfolgte bei allen Befragten nach Beginn der Wirtschaftskrise 2008. Somit sind diese Arbeitnehmer in wirtschaftlich schwierigen Zeiten einer Gewerkschaft beigetreten und ermöglichen deshalb die Berücksichtigung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen i.Z.m. einem Gewerkschaftsbeitritt.

3 Empirische Untersuchung

3.1 Quantitative versus qualitative Forschung

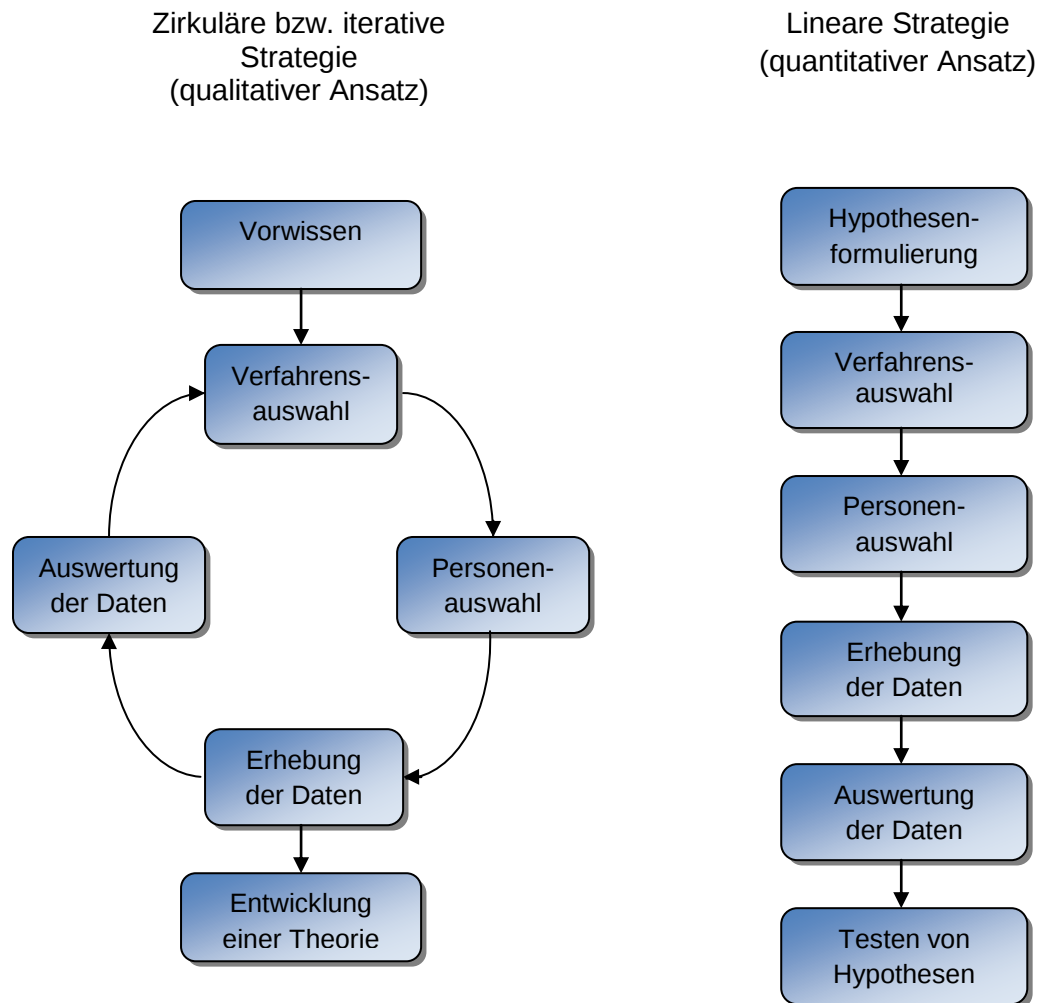
Innerhalb der Forschung erfolgt die Unterscheidung in quantitative und qualitative Untersuchungen. Die Differenzierung kann nach verschiedenen Kriterien passieren.

Wenn bei der Analyse auf „Zahlbegriffe und deren In-Beziehung-Setzen durch mathematische Operationen“ (Mayring 2003, S. 16) zurückgegriffen wird, handelt es sich um quantitative Forschung. Analysen, auf die das nicht zutrifft, werden als qualitative Analysen klassifiziert. Untersuchungen, denen bspw. eine Nominalskala zugrunde liegt, lassen sich als qualitative Untersuchungen einordnen (Mayring 2003, S. 16f).

Je nachdem, welche Intention der Untersuchung zugrunde liegt, ergibt sich ebenfalls eine klare Differenzierung. Bei der qualitativen Forschung wird vorrangig darauf abgezielt, subjektive Perspektiven zu erfassen, die wechselseitige Erzeugung von sozialen Realitäten zu erforschen und die kulturelle Einbettung dieser sozialen Realitäten festzustellen (Flick 1996, S. 28ff). Die quantitative Forschung kennzeichnen hingegen repräsentative Umfragen (Atteslander 2003, S. 6).

Ein weiteres Kriterium für die Unterscheidung zwischen qualitativem und quantitativem Forschungsansatz zielt auf die Vorgehensweise ab. Diese gestaltet sich bei den zwei Arten dahingehend differenziert, als diese zwei verschiedenen Strategien folgt. In Abbildung 1 sind diese anschaulich dargestellt. Die angewendete Strategie beim quantitativen Ansatz ist linear, wohingegen qualitative Untersuchungen einer zirkulären bzw. iterativen Strategie folgen. Bei der linearen Strategie in der quantitativen Forschung wird im Vorfeld ein Plan zur Durchführung erstellt, der während des Forschungsverlaufs keine nachträgliche Anpassung oder Abänderung erfährt, da es sonst zunehmend schwieriger ist, die Daten miteinander vergleichen zu können. Die Hypothesenbildung erfolgt somit auch bereits vor Beginn der Untersuchung. Im Gegensatz dazu werden bei der zirkulären Strategie, die bei qualitativen Untersuchungen Anwendung findet, Forschungsabfolgen teilweise wiederholt, wobei das Resultat eines Abschnitts unmittelbar Folgen für den nächsten Abschnitt hat. Dadurch, dass der Verlauf der Untersuchung bei der zirkulären Strategie weitaus flexibler gestaltet ist, sind die Anforderungen im Hinblick auf die Kenntnisse zum Forschungsgebiet, die sich der Forscher im Vorfeld aneignen muss, geringer als dies bei der linearen Strategie der Fall ist (Witt 2001, S. 4f).

Abbildung 1: Forschungsstrategien



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Witt 2001, S. 6

Abgesehen davon, dass sich die Vorgehensweise der gesamten Untersuchung bei den zwei Arten von Forschungsansätzen jeweils unterschiedlich gestaltet, ergibt sich bei der Analyse der Daten im Speziellen ein wesentlicher Unterschied. So zeichnen sich qualitative Forschungsvorhaben durch eine tiefergehende Art des Analysierens aus. Kontexte und Abläufe sollen nicht nur analysiert werden, sondern der Forscher strebt das Hineinversetzen und Nacherleben der jeweiligen Zusammenhänge an. Auch die Größe der Stichprobe kann als Unterscheidungskriterium von Bedeutung sein. Demnach ist bei Fokussierung auf wenige Fälle oder gar auf einen Einzelfall von qualitativer Forschung auszugehen, wohingegen bei quantitativen Ansätzen auf eine repräsentative Stichprobe zurückgegriffen wird (Mayring 2003, S. 17f).

Schließlich wird der Unterschied der zwei Ansätze in folgendem Zitat treffend vermittelt: „Quantitative Verfahren [...] streben Erkenntnisse an, bei denen ‚isolierte‘ Daten und Fakten

gefunden werden, die möglichst frei von allen störenden Nebeneffekten, wie sie in der Alltagsrealität vorhanden sind, bestimmte Zusammenhänge, kausale Verknüpfungen usw. nachweisen. Dagegen berufen sich qualitative Verfahren auf die Erkenntnis der Sozialwissenschaften, dass menschliche Wirklichkeit [...] vielfältig und komplex konstituiert wird“ (Schön 1979, S. 20).

Aus den bisherigen Ausführungen zu qualitativer und quantitativer Forschung geht hervor, dass sich die vorliegende Untersuchung der qualitativen Forschung zuordnen lässt. Dies geschieht aus folgenden Gründen: Ziel der Untersuchung ist es, die persönlichen Beweggründe von fünf Arbeitnehmern, die zu ihrem Gewerkschaftsbeitritt geführt haben, zu eruieren. Der Fokus liegt also mehr auf subjektiven als auf objektiven Aspekten. Nach Flick (1996) wird die Erhebung subjektiver Sichtweisen der qualitativen Forschung zugeordnet. Zudem handelt es sich bei der vorliegenden Untersuchung um keine repräsentative Umfrage, da die Untersuchung als Fallstudie mit fünf Arbeitnehmern ein- und desselben Unternehmens angelegt ist. Das Verhalten dieser fünf Arbeitnehmer lässt keine Aussage im Hinblick auf die Grundgesamtheit – alle Arbeitnehmer – zu (Witt 2001, S. 3).

Nachdem qualitative und quantitative Forschungsansätze voneinander abgegrenzt und deren Charakteristika aufgezeigt wurden, erfolgt in einem nächsten Schritt eine Abhandlung über die Klassifizierung von Daten sowie die Beschreibung möglicher Methoden zur Datenerhebung.

3.2 Klassifizierung von Daten und dazugehörige Methoden der Datenerhebung

Um die erforderlichen Daten zu erhalten, welche auf ihre Vereinbarkeit mit den theoretischen Konzepten geprüft werden, gilt es festzulegen, um welche Art von Daten es sich handelt und wie diese erhoben werden sollen.

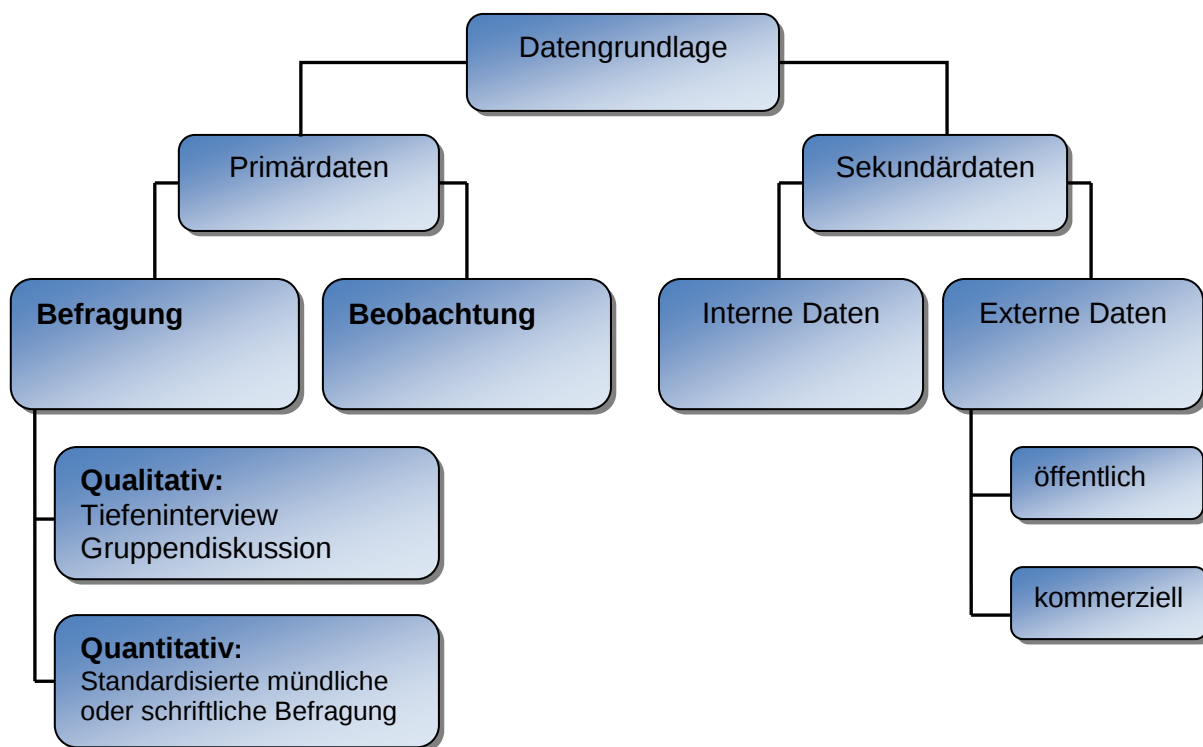
Bei der Frage nach der Art der Daten kann die Klassifizierung anhand unterschiedlicher Kriterien vorgenommen werden. Aufgrund der Datenquelle resultiert bspw. die Unterscheidung in Primär- und Sekundärdaten. Erfolgt die Erhebung von neuen Daten, handelt es sich um Primärdaten. Werden im Rahmen der Forschung jedoch bereits vorhandene Daten analysiert, werden diese als Sekundärdaten bezeichnet. Im Feld der Sekundärforschung erfolgt die Unterscheidung in interne und externe Daten, wobei es sich bei internen Daten bspw. um unternehmenseigene Informationen handelt. Externe Daten

werden hingegen von öffentlichen Institutionen oder Zusammenschlüssen bereitgestellt und lassen sich abhängig davon, ob sie kostenlos zur Verfügung gestellt werden oder erworben werden müssen, in öffentliche und kommerzielle Daten unterteilen. Bei der Generierung von Primärdaten stehen die Instrumente Befragung und Beobachtung zur Verfügung (Kaya 2007, S. 49f).

Neben der Unterscheidung in Primär- und Sekundärdaten kann die Differenzierung in qualitative und quantitative Daten erfolgen. Quantitative Daten werden standardisiert erhoben und müssen dabei in ihrem Umfang repräsentativ sein. D.h. die Daten ermöglichen einen Rückschluss auf die Grundgesamtheit. Bei qualitativen Daten sind hingegen Aspekte wie bspw. Offenheit, Detaillierung und Reichhaltigkeit von großer Bedeutung, wobei Repräsentativität und Standardisierung in den Hintergrund treten (Witt 2001, S. 3f).

Abbildung 2 gibt einen groben Überblick über die unterschiedlichen Datenerhebungsmethoden in der Forschung. Dabei gilt es zu beachten, dass innerhalb des Instruments der Befragung lediglich ein Ausschnitt der Vielzahl der unterschiedlichen Methoden abgebildet ist. Anhand dieser Abbildung soll versucht werden, einen illustrativen Überblick zu geben.

Abbildung 2: Datenerhebungsmethoden



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Kaya 2007, S. 50

Da bei der im Rahmen dieser Masterarbeit durchgeführten Untersuchung nicht auf bereits vorhandene Daten zurückgegriffen wird, sondern neue Daten erhoben werden, handelt es sich dabei um Primärdaten. Die Erhebung der Daten in der vorliegenden Untersuchung erfolgt weiters nicht standardisiert, da die Interviews nicht vollständig standardisiert durchgeführt werden. In Abschnitt 3.3 wird auf diesen Aspekt näher eingegangen. Dem Befragten wird vielmehr Raum geboten, das zu erzählen, was er für wichtig erachtet. Zudem ist das Kriterium der Repräsentativität nicht gegeben, da der Untersuchungsrahmen lediglich fünf Personen aus ein- und demselben Unternehmen umfasst und es sich daher um eine Fallstudie handelt, die keinen Rückschluss auf die Grundgesamtheit zulässt. Um einen glaubwürdigen Rückschluss auf die Grundgesamtheit vornehmen zu können, müsste die Stichprobe wesentlich größer gewählt werden und Arbeitnehmer aus mehreren Unternehmen, deren Arbeitnehmer durch die PRO-GE vertreten werden, enthalten. Das würde jedoch den Umfang dieser Arbeit übersteigen. Aufgrund dieser Ausführungen werden die Daten, die bei der vorliegenden Untersuchung erhoben werden, als qualitative Daten klassifiziert.

Im Folgenden wird die Forschungsmethode beschrieben, welche auf die vorliegende Untersuchung angewendet wird, wobei bei jedem Schritt zuerst die theoretische Einbettung und anschließend die Begründung für die jeweilige Wahl im Zusammenhang mit dieser Untersuchung erfolgen.

3.3 Forschungsmethode

Als Erhebungsinstrument wird die Befragung herangezogen. Bei der Befragung handelt es sich um eine Forschungsmethode, die sowohl in der quantitativen als auch in der qualitativen Sozialforschung zur Anwendung kommt. So werden für Untersuchungen im quantitativen Bereich standardisierte Befragungsinstrumente wie bspw. der Fragebogen oder das standardisierte Interview herangezogen. Bei qualitativen Forschungsansätzen eignen sich hingegen Befragungsinstrumente, die offener gestaltet und folglich in geringerem Maße standardisiert sind (Dyllick/Tomczak 2009, S. 73).

Abhängig davon, auf welche Art und Weise die Befragung durchgeführt wird, erfolgt in der Literatur die Unterscheidung in mündliche und schriftliche Befragungen, sowie Befragungen, welche via Internet abgewickelt werden. Wird ex ante festgelegt, wie viele Fragen gestellt und wie diese formuliert und gereiht werden, handelt es sich um eine standardisierte

Befragung. Je nach Grad der Standardisierung erfolgt die Vorgabe von Antwortmöglichkeiten bei den jeweiligen Fragen (Kaya 2007, S. 51).

Für die vorliegende Untersuchung wurde bereits festgelegt, dass diese mittels Befragung durchgeführt wird. Nun gilt es, innerhalb des Feldes der Befragung die konkrete Art festzulegen. Bei dem kleinen Untersuchungsrahmen von lediglich fünf Personen fällt die Wahl auf die mündliche Befragung, konkret das Interview. Obwohl die Möglichkeit bestünde, die Interviews telefonisch durchzuführen, wird das persönliche Interview bevorzugt. Auf die Vorteile, die durch persönliche Interviews generiert werden, wird im Folgenden eingegangen.

Interviews sind in einem sozialen Kontext eingebettet, wobei der Interviewer und der Interviewte in einem sozialen Verhältnis im Bezug auf ihre Rollen stehen. Das bedeutet, dass die gestellten Fragen und die geschilderten Antworten jeweils unter einer bestimmten Beeinflussung stehen. Diese Problematik kann zu Verzerrungen führen und ist bei persönlichen Befragungen stärker ausgeprägt als bei einer telefonischen Befragung. Auf der anderen Seite bietet die persönliche Befragung gegenüber der telefonischen Befragung den Vorteil, dass die Interaktion der Interviewpartner von Angesicht zu Angesicht stattfindet und der Interviewer dadurch die Dauer der Befragung steuern sowie den Interviewten besser zum Antworten motivieren kann. Dies wiederum ermöglicht es, mehr Informationen zu gewinnen. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Befragung abgebrochen wird, bei der persönlichen Befragung im Gegensatz zu anderen Formen der Befragung am niedrigsten (Kaya 2007, S. 52f). Auch wenn durch Interviews eine gewisse Gefahr der Verzerrung gegeben ist, wird diese Methode für diese Arbeit herangezogen.

Die vorliegende Untersuchung bewegt sich im Bereich der qualitativen Forschung. In der qualitativen Forschung lässt sich das Interview als Gespräch beschreiben, da es sich in einer sozialen Situation abspielt, in der sich die Gesprächspartner unmittelbar und wechselseitig verständigen. Wie ein Thema innerhalb eines solchen Gesprächs behandelt wird, hängt davon ab, was die Gesprächspartner als tabu ansehen und welches Wissen sie hingegen miteinander zu teilen beabsichtigen. Interviews zeichnen sich dadurch aus, dass man „nicht nicht kommunizieren“ (Watzlawick et al. 1996, S. 53) kann und die Interviewpartner sich so ausdrücken, wie sie erwarten, dass ihr Gegenüber erwartet, dass sie sich ausdrücken. Es handelt sich bei einem Interview um ein Ereignis, bei dem Inhalte gemeinsam entwickelt werden, wobei die Erarbeitung der Inhalte einmalig und nicht wiederholbar erfolgt (Jensen 2008, S. 258).

Nachdem geklärt wurde, dass es sich um qualitative Daten handelt und als Instrument jenes des Interviews ausgewählt wird, gilt es noch festzulegen, welche Art von Interview für die Untersuchung herangezogen wird. Es wurde bereits erwähnt, dass die Interviews nicht vollständig strukturiert bzw. standardisiert werden. Der Grund für diesen Entschluss ergibt sich wie folgt: Um herausfinden und nachvollziehen zu können, was Arbeitnehmer in der heutigen Zeit dazu bewegt, einer Gewerkschaft beizutreten, ist es naheliegend, die Arbeitnehmer nach ihren Motiven zu fragen. Ein vollstrukturiertes Interview erweist sich als wenig sinnvoll, da dieses durch die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zu den jeweiligen Fragen womöglich zu einer zu starken Einschränkung des Befragten führen würde (Aghamanoukjan et al. 2009, S. 421). Außerdem birgt dieses die Gefahr, dass auf wichtige Details vergessen wird, weil der Interviewer schlichtweg eine andere Sichtweise als der Interviewte hat. Da versucht werden soll, möglichst unvoreingenommen an das Forschungsfeld heranzutreten und den Befragten möglichst viel Raum für ihre Antworten zu geben, geht die Tendenz in Richtung eines unstrukturierten bzw. narrativen Interviews (Wattanasuwan et al. 2009, S. 365).

Das narrative Interview

Das narrative Interview lässt sich der qualitativen Sozialforschung zuordnen. Die Erhebung und Analyse der Daten, die auf dem Gebiet des narrativen Interviews gewonnen werden, unterliegen zwei Prinzipien. Zum einen wird der Gegenstand der Forschung erst nach dem Erhebungs- und Analyseprozess theoretisch strukturiert, womit das Prinzip der Offenheit angesprochen wird. Zum anderen gelingt es ausschließlich durch Kommunikation mit dem Forschungssubjekt, die erforderlichen Daten zu erheben. Die Regeln, nach denen kommuniziert wird, werden dabei maßgeblich vom Forschungssubjekt beeinflusst (Küstner 2009, S. 19).

Die Befragungsmethode bei narrativen Interviews gestaltet sich offen, d.h. es werden keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Zu Beginn eines solchen Interviews formuliert der Interviewer eine Frage, die dann zu einer Art Stehgreiferzählung führen soll. Mittels dieser Frage soll folglich ein Impuls für die Erzählung des Interviewten gegeben und der Erzählfluss stimuliert werden. Während der Erzählphase tritt der Interviewer in den Hintergrund und übernimmt die Rolle des aufmerksamen Zuhörers. Wenn der Interviewte am Ende der Erzählung angelangt ist, hat der Interviewer die Möglichkeit, eventuelle Unklarheiten zu beseitigen und zusätzliche Fragen zu stellen. Narrative Interviews werden vordergründig im biographischen Bereich eingesetzt, wobei die ganze Lebensgeschichte oder Ausschnitte davon als Untersuchungsgegenstand dienen (Brüsemeister 2008, S. 105).

Dadurch, dass beim narrativen Interview im Gegensatz zum standardisierten oder strukturierten Interview keine Kategorien und Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden, entscheidet der Erzählende eigenständig bspw. zu welchen Bereichen seiner Lebensgeschichte er Informationen zur Verfügung stellt und welche Aspekte er gar nicht behandelt. Durch diese Tatsache wird dem Interviewten ein großer Freiraum gewährt. Deshalb besteht bei narrativen Interviews die Gefahr, dass dem Interviewer wesentliche Informationen vorenthalten bzw. für den Forschungsgegenstand wichtige Bereiche nicht angesprochen werden oder dass der Interviewpartner zu stark von den relevanten Aspekten abweicht. Außerdem ergibt sich im Vergleich zu strukturierten Interviews ein deutlicher Mehraufwand bezüglich Auswertung und Analyse der Daten. Grund dafür ist, dass die Antworten bei dieser Art von Forschungsmethode in größerem Ausmaß unter den verschiedenen Interviewpartnern variieren können und sich die Interpretation der Antworten deshalb aufwändiger gestaltet (Küsters 2009, S. 20).

Da im Rahmen dieser Untersuchung die individuellen Beweggründe für einen Gewerkschaftsbeitritt im Mittelpunkt stehen und jede Kleinigkeit, die mit den jeweiligen Beitritten in Zusammenhang steht, von Interesse ist, eignet sich eine offen gestaltete Befragungsform wie jene des narrativen Interviews. Zudem können die unterschiedlichen Motive stark voneinander abweichen; deshalb wird die Erstellung eines einheitlich strukturierten Interviews erschwert. Aus den bereits genannten Gründen, die zu einer übermäßig starken Selektion von Informationen seitens des Interviewten führen können, erfolgt allerdings eine Abschwächung des narrativen Interviews in Richtung teilstrukturiertes Interview.

Bei dieser Art von Interview, das sich dem standardisierten bzw. strukturierten Interview zuordnen lässt, wird ein Fragenkatalog zusammengestellt. Anders als beim vollstrukturierten Interview, welches lediglich aus geschlossenen Fragen besteht, die in einer vorgegebenen Reihenfolge abgefragt werden, setzt sich das teilstrukturierte Interview aus offenen und geschlossenen Fragen zusammen, wobei die Reihenfolge der Fragen variieren kann (Aghamanoukjan et al. 2009, S. 421).

Teilstrukturierte oder teilstandardisierte Befragungen kommen dann zur Anwendung, wenn sichergestellt werden soll, dass bestimmte Themenbereiche jedenfalls behandelt werden. Gleichzeitig erfolgt allerdings die Schaffung eines gewissen Gestaltungsspielraumes, indem die Reihenfolge der Fragen nicht genau festgelegt wird und der Interviewer diese somit dem Gesprächsverlauf entsprechend anpassen kann (Seipel/Rieker 2003, S. 149).

Der Charakter des narrativen Interviews soll trotzdem zum Teil aufrecht erhalten bleiben, indem jedem der Befragten zu Beginn des Interviews die Möglichkeit gegeben wird, frei zu erzählen, wie es zu seinem Gewerkschaftsbeitritt gekommen ist. Im Anschluss daran werden einige Aspekte abgefragt, die auf den in Kapitel 2 erläuterten theoretischen Konzepten der Verbandsmitgliedschaft basieren. Es werden zum Teil offene, aber auch geschlossene Fragen gestellt. Die Reihenfolge der abgefragten Bereiche ist willkürlich gewählt und kann deshalb zwischen den Interviews variieren. Durch die Zusatzfragen soll sichergestellt werden, dass alle wichtigen Bereiche, die für den Forschungsgegenstand von Bedeutung sind, abgedeckt werden und dass das Interview den gewünschten Grad an Fokussierung aufweist. Diese Vorgehensweise wird in der Literatur als Leitfadeninterview bezeichnet und wird im Folgenden kurz beschrieben.

Das Leitfadeninterview

Bei einer offenen, mündlichen Befragung, die zum Teil strukturiert ist, handelt es sich um ein Leitfadeninterview. Bei dieser Art von Interview wird der Verlauf durch einen Leitfaden, der im Vorfeld erarbeitet wird und als Orientierungshilfe während des Interviews dienen soll, bestimmt. Dem Interviewer steht es bei der Befragung frei, wie er die Fragen formuliert und in welcher Reihenfolge er sie stellt. Die Fragen bei Leitfadeninterviews werden meist offen und nicht-standardisiert gestellt. Zudem wird auf vorgegebene Antwortmöglichkeiten verzichtet. Auf diese Weise soll vermieden werden, dass es zu einer zu starken Einschränkung des Befragten kommt. Leitfadeninterviews lassen sich in drei Arten unterteilen: Beim ersten Typ werden die Fragen vorab ausgearbeitet sowie deren Reihenfolge bestimmt. Eine zweite Möglichkeit besteht darin, dass die Fragen zwar vorab ausgearbeitet werden, es aber keine fixe Reihenfolge für diese gibt. Schließlich können anstatt von Fragen lediglich Themenkomplexe vorab festgelegt werden, wobei sich der genaue Interviewverlauf aus der Interaktion der Interviewpartner ergibt. Der Vorteil von Leitfadeninterviews gegenüber strukturierten Interviews besteht darin, dass der Interviewer jederzeit die Möglichkeit hat nachzufragen. Das Interview gestaltet sich außerdem flexibler als dies beim strukturierten Interview der Fall ist (Giereth 2011, S. 9).

In der vorliegenden Untersuchung wird jener Typ des Leitfadeninterviews gewählt, bei dem die Fragen vorab formuliert werden, die Reihenfolge der Fragen aber theoretisch variiert werden kann. Dies deshalb, weil die Reihenfolge der Fragen zufällig festgelegt wurde. Der Leitfaden, der für die Interviews angewendet wird, befindet sich in Anhang B.

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Phasen des narrativen Interviews kurz erläutert. Da sich die vorliegende Untersuchung allerdings einer Mischform aus narrativem Interview

und teilstrukturiertem Interview bedient, erfolgt die Trennung der Haupterzählung und der Nachfragephase nicht derart präzise, wie es beim narrativen Interview vorgesehen ist. Das bedeutet, dass der Übergang zwischen den Phasen fließend ist.

- ***Vorgespräch***

Meist wird der Interviewteilnehmer im Vorfeld lediglich telefonisch oder schriftlich kontaktiert. Beim ersten persönlichen Zusammentreffen von Interviewer und Interviewtem am Tag des Interviews ist es die Aufgabe des Interviewers, zu versuchen, eine Art Vertrauensbasis zum Befragten aufzubauen. Dies kann bspw. durch eine Art Small Talk passieren. Für ein erfolgreiches Interview ist die Schaffung einer angenehmen Atmosphäre von großer Bedeutung, denn der Interviewte soll schließlich bereit sein, persönliche Informationen mitzuteilen. Außerdem ist es bedeutsam, dass der Befragte in seinem Redefluss nicht gehemmt ist. Im Laufe des Vorgesprächs stellt sich der Interviewer vor und geht darauf ein, zu welchem Zweck er das Interview führen möchte. Außerdem wird geklärt, ob die Anonymität gewahrt werden soll und besprochen, wie das Interview ablaufen wird. Falls das Interview aufgezeichnet werden soll, hat der Interviewer das Einverständnis des Interviewten dafür einzuholen (Küsters 2009, S. 54f). Das Vorgespräch dient somit der Hinführung des Interviewten zum eigentlichen Interview.

- ***Erzählstimulus und Haupterzählung***

Nachdem der Interviewer den Interviewten auf das Interview vorbereitet hat, beginnt die eigentliche Befragung. Zu Beginn steht ein sogenannter Erzählstimulus, der die Erzählung des Interviewten ins Rollen bringen soll. Dieser soll möglichst eindeutig formuliert sein und die Schilderung eines zeitlich eingegrenzten Ausschnitts anregen (Küsters 2009, S. 55).

Im Optimalfall reagiert der Interviewte auf den Erzählstimulus mit einer Erzählung, deren Ausgestaltung und Länge unter anderem von der individuellen Bereitschaft zur Erzählung und eventuellen Hemmungen abhängt. Diese Haupterzählung soll vom Interviewer nicht unterbrochen werden. Allerdings obliegt es dem Interviewer, seinen Gesprächspartner in seiner Erzählung zu ermuntern, indem er bspw. zustimmend nickt (Küsters 2009, S. 56ff).

- ***Nachfragephase***

Diese Phase setzt sich aus immanenten und exmanenten Nachfragen zusammen. Wenn der Interviewer auf Aspekte, die er während der Erzählung des Befragten notiert hat, eingeht und diese abfragt, handelt es sich um immanente Nachfragen. Die notierten Aspekte wurden zwar noch nicht vom Befragten erzählt, waren aber doch greifbar. Exmanente Nachfragen

zielen hingegen darauf ab, bisher nicht angesprochene Themen aufzugreifen, um somit alle relevanten Bereiche abzufragen (Küsters 2009, S. 61ff).

Der Leitfaden für die Interviews, der dem Anhang entnommen werden kann, orientiert sich an den eben beschriebenen Phasen. Nach einem kurzen Vorgespräch wird die Haupterzählung eingeleitet, indem die Interviewten gefragt werden, wie es zu ihrem Gewerkschaftsbeitritt gekommen ist. Im Anschluss an die Ausführungen der Befragten werden Fragen angesprochen, die vorab formuliert wurden, um alle relevanten Bereiche abzudecken. Diese Fragen sind Bestandteil der exmanenten Nachfragephase. Während dieser Phase kann es durchaus dazu kommen, dass wiederum eine Haupterzählung hervorgerufen wird. Deshalb sind die Grenzen zwischen den Phasen nicht so klar definiert wie es in den obigen Ausführungen der Fall ist. Am Ende der Interviews werden notwendige Daten zur Person erfragt. Die Fragen dieses Teils sind zum Teil geschlossen formuliert – also mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Zur Feststellung der Einkommensverhältnisse der Befragten wurde eine Einkommensskala erstellt, die sich an den Allgemeinen Einkommensbericht 2012 (Statistik Austria), im Speziellen an die Entlohnung in der Elektrobranche, anlehnt.

3.4 Forschungssubjekte

Für die Untersuchung sollen Arbeitnehmer herangezogen werden, die Mitglieder der PRO-GE sind und deren Beitritt nicht länger als fünf Jahre zurückliegt. Grund für dieses Kriterium ist die Tatsache, dass seit der Weltwirtschaftskrise, die 2008 ihren Höhepunkt erreichte, ein deutlicher Mitgliederzuwachs bei den Gewerkschaften zu verzeichnen ist. Die PRO-GE konnte 2011 den größten Mitgliederzuwachs innerhalb der sieben österreichischen Teilgewerkschaften verzeichnen. 2012 verlor die PRO-GE zwar 0,58 Prozent ihrer Mitglieder (Österreichischer Gewerkschaftsbund 2012), doch dieser Verlust fiel geringer aus als der Zuwachs im Jahr 2011, wodurch sich über die zwei Jahre gesehen eine positive Mitgliederentwicklung ergibt. Es werden also Personen befragt, die dieser Periode der positiven Mitgliederentwicklung zugerechnet werden können.

Um Teilnehmer für die Untersuchung zu finden, die die erforderlichen Kriterien erfüllen, erscheint es sinnvoll, sich an ein Unternehmen zu wenden, dessen Arbeitnehmer von der PRO-GE vertreten werden. Die Wahl fiel auf ein Unternehmen in der Elektrobranche, zu dem über Bekannte Kontakt hergestellt werden konnte, da diese im Unternehmen tätig sind. Konkret wurde der Betriebsratsvorsitzende des Arbeiterbetriebsrats kontaktiert und gebeten,

Mitarbeiter auszuwählen, die höchstens fünf Jahre bei der PRO-GE Mitglied und bereit sind, für ein Interview zur Verfügung zu stehen. Der Zweck der Untersuchung wurde dem Betriebsratsvorsitzenden gegenüber kommuniziert und von diesem an die Mitarbeiter weitergeleitet. Nachdem sich fünf Arbeitnehmer dazu bereit erklärten, für ein Interview zur Verfügung zu stehen, wurden diese telefonisch von der Interviewerin kontaktiert, um einen Termin für das jeweilige Interview zu vereinbaren. Die Interviews wurden persönlich geführt, wobei die Befragung zweier der fünf Teilnehmer im Unternehmen selbst erfolgte. Von den restlichen drei Interviews wurden zwei bei den Befragten zu Hause geführt; das dritte fand bei der Interviewerin zu Hause statt. Die Interviews orientierten sich an einem Leitfaden, wobei die Reihenfolge der Fragen nur geringfügig variiert wurde. Die Fragen wurden jeweils offen gestellt, mit Ausnahme der Fragen zur Person selbst am Ende der Interviews, die zum Teil geschlossene Fragen enthielten. Der Interviewleitfaden kann Anhang B entnommen werden. Alle fünf Interviews wurden nach Einverständnis der Interviewten auf Tonband aufgezeichnet. Die Durchführung der Interviews sowie deren Transkription wurden von der Verfasserin selbst übernommen.

3.5 Datenanalyse

3.5.1 Analyseverfahren

Die Literatur kennt im Bereich der qualitativen Sozialforschung verschiedene Analyseverfahren. Jenes der „Objektiven Hermeneutik“, das von Ulrich Oevermann geprägt wurde, beschäftigt sich mit der Konstruktion verschiedener Sichtweisen bzw. Lesarten im Zuge der Analyse. Bei der Interpretation des Materials stellt sich der Forscher die Frage, wie ein Individuum vernünftigerweise in einer bestimmten Situation reagiert (Kelle 2008, S. 130f). Bei dieser Vorgehensweise reicht die Analyse folglich über den bloßen Inhalt hinaus, indem vielmehr „zwischen den Zeilen“ gelesen wird. Da der Fokus bei der vorliegenden Untersuchung auf dem Gesagten selbst liegt und weniger auf der Art und Weise, wie etwas gesagt wird, scheidet die Objektive Hermeneutik als Analyseinstrument aus.

Ein Analyseverfahren, welches sich hingegen mehr mit den manifesten Inhalten des gewonnenen Materials auseinandersetzt, ist die „Qualitative Inhaltsanalyse“ von Philipp Mayring. Dieser machte sich in den 1980er-Jahren für ein Forschungsprojekt die aus der Kommunikationswissenschaft stammende Inhaltsanalyse zu Nutze. Die Inhaltsanalyse eignete sich gut für große Datenmengen, allerdings handelte es sich dabei um ein quantitatives Verfahren. Mayring entwickelte die quantitative Inhaltsanalyse in Richtung einer qualitativen Inhaltsanalyse weiter, indem er drei Ansätze erarbeitete: Mittels der induktiven

Kategorienbildung wird ein Text auf seine wesentlichen Aussagen reduziert. Un- oder missverständliche Textpassagen sollen geklärt werden, indem auf den Zusammenhang geachtet wird. Schließlich erfolgt anhand der dritten Herangehensweise eine Systematisierung des Textmaterials, indem zuvor deduktiv entwickelte Kategorien herangezogen werden (Mayring 2010, S. 601f).

Konkret wird das Textmaterial in ein Kommunikationsmodell eingebettet. Dieses Modell beinhaltet neben dem eigentlichen Text auch die Person, die den Text analysiert, sowie den sozio-kulturellen Hintergrund. Da die Kategorien für die Analyse immer wieder neu definiert werden, handelt es sich um ein zirkuläres Verfahren (Mayring 2010, S. 603).

Obwohl die Bezeichnung dieses Analyseverfahrens darauf schließen lässt, dass es der qualitativen Forschung zugeordnet werden kann, befindet es sich zwischen qualitativer und quantitativer Forschung, da es durchaus auch mit Quantifizierungen arbeitet (Mayring 2010, S. 610).

Aufgrund der weiten Verbreitung dieses Verfahrens in der Forschung und der guten Umsetzbarkeit in der Praxis wird dieses für die Analyse in der vorliegenden Untersuchung herangezogen.

Die Analyse basiert auf Interviews, die mit fünf Arbeitern eines Unternehmens aus der Elektrobranche geführt wurden. Da lediglich Arbeiter ein- und desselben Unternehmens befragt wurden, kann das Ergebnis der Analyse nicht als repräsentativ angesehen werden. Vielmehr soll durch die Analyse der Interviews die Beschreibung eines Ausschnitts der Realität erfolgen.

3.5.2 Durchführung der Analyse anhand der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring

Wie bereits erwähnt wird bei der Analyse auf die Qualitative Inhaltsanalyse von Mayring zurückgegriffen. Es werden deduktiv Kategorien gebildet, die während der Analyse immer wieder überarbeitet und umformuliert werden können. Diese Vorgehensweise entspricht der Zirkularität, die wesentlicher Bestandteil der Qualitativen Inhaltsanalyse ist.

Die Analyse der Interviews erfolgt anhand von Aspekten, die aus den in Kapitel 2 beschriebenen Theorien abgeleitet wurden. Jeder Aspekt bildet eine Kategorie, welche durch zusätzliche Stichworte näher charakterisiert wird. Die jeweilige Kategorie kann der linken Spalte der Tabelle 3 entnommen werden. Die dazugehörige Beschreibung ist in der rechten Spalte angeführt. Im Anschluss an die Tabelle wird jede Kategorie aufgegriffen, indem

Vergleiche zwischen den Interviews im Hinblick auf die jeweilige Kategorie hergestellt werden. Zur Veranschaulichung und Untermauerung der Annahmen werden Auszüge aus den Interviews zitiert, die sich den entsprechenden Kategorien zuordnen lassen.

Tabelle 3: Qualitative Inhaltsanalyse der geführten Interviews nach Mayring (2010)

Kategorienname	Beschreibung
Kollektivismus	• Gemeinsam kann mehr erreicht werden als alleine • Kollektiv wird Wirksamkeit zugeschrieben • Zugehörigkeit zu einer Gruppe wird angestrebt • Grundlegendes Bedürfnis nach Bildung von Zusammenschlüssen wird befriedigt
Individualismus	• Interesse gilt vorrangig individuellen Leistungen, die von Gewerkschaft an Individuum erbracht werden • Selektive Anreize sind von Bedeutung • Eigener Vorteil wird über gemeinsamen Vorteil gestellt
Kosten/Nutzen	• Gewerkschaftsmitgliedschaft wird als Geben und Nehmen interpretiert • Es wird Nutzenmaximierung angestrebt • Gewerkschaftsmitgliedschaft an sich stiftet Nutzen
Schwarzfahrerproblematik	• Nicht-Ausschließbarkeit des kollektiven Gutes (bspw. ausgehandeltes Entgelt gilt auch für Nicht-Mitglieder) • Nicht-Rivalität des kollektiven Gutes (bspw. ausgehandeltes Entgelt kann von allen Arbeitnehmern gleichzeitig konsumiert werden) • Individuum besitzt geringen Anreiz zum Beitritt • Schaffung von selektiven Anreizen für Mitglieder als Lösung der Problematik
Arbeitsplatzsituation	• Fairness am Arbeitsplatz • Jobposition des Arbeitnehmers • Alternative Jobchancen • Bedürfnis nach Anerkennung und Verbesserung am Arbeitsplatz • Frustration über Arbeitsplatzbedingungen
Dauer der Betriebszugehörigkeit	• Wie lange ein Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist, beeinflusst die Beitrittsentscheidung
Alter	• Ältere Arbeitnehmer treten der Gewerkschaft aufgrund von Skepsis gegenüber Neuem seltener bei • Jüngere Arbeitnehmer treten aufgrund veränderter Werte und mangelnder Identifizierung mit der Gewerkschaft seltener bei

Parteipräferenzen	• Politisch linksorientierte Arbeitnehmer sind mit höherer Wahrscheinlichkeit Gewerkschaftsmitglieder
Ungerechtigkeit in der Gesellschaft	• Ungleichverteilung von Löhnen bzw. Gehältern • Maß an Akzeptanz/Toleranz der Ungleichheit • Meinung zur Notwendigkeit kollektiven Handelns zur Beseitigung der Ungerechtigkeit
Reputation	• Einschätzung der bisherigen Errungenschaften der Gewerkschaft • Beurteilung des Potentials der Gewerkschaft • Beitritt aufgrund von Tradition („weil es sich so gehört“) • Beitritt zur Erzielung einer Vorbildwirkung
Gruppenzwang	• Beitritt wird mittels Druck durch andere motiviert
Soziales Umfeld des Arbeitnehmers	• Meinungen und Kulturen innerhalb des sozialen Umfelds beeinflussen Beitrittsentscheidung • Gewerkschaftsmitgliedschaft von Familienangehörigen, Bekannten, Freunden beeinflusst Beitrittsentscheidung
Generation Golf	• Durch Materialismus geprägte Generation • Unpolitisches und unkritisches Verhalten • Person scheut Verantwortung, agiert gleichgültig, hat narzisstische Züge • Dem Kollektiv wird keine wichtige Rolle zugeschrieben
Post-Golf-Generation	• Schwieriger Lebenssituation ausgesetzte Generation • Arbeitsplatzsicherheit ist nicht mehr gegeben
Solidarität	• Arbeitnehmer setzt sich für andere ein • Arbeitnehmer stellt eigene Interessen hinter Gruppeninteressen
Sozialkapital	• Arbeitnehmer generiert zusätzliches Sozialkapital durch Gewerkschaftsbeitritt • Gewerkschaft als großes Netzwerk schafft Vorteile
Wirtschaftliche Lage	• Aufgrund wirtschaftlich schwieriger Zeiten ist Motivation für Gewerkschaftsbeitritt höher • Bedürfnis nach Unterstützung durch das Kollektiv bei unsicherer Arbeitsmarktsituation bzw. Angst vor Arbeitsplatzverlust • Entstehung von Einzelkämpfern, da jeder auf sein eigenes Wohl bedacht ist
Lohnniveau	• Arbeitnehmer des mittleren Lohn- bzw. Gehaltsniveaus treten eher der Gewerkschaft bei als Arbeitnehmer hoher und niedriger Niveaus

Quelle: eigene Darstellung

- **Kollektivismus**

Der Aspekt Kollektivismus ist in den fünf Interviews von großer Bedeutung. Eine Person betont bspw.: „[...] wir dürfen nicht der Firma zu viel Macht geben [...]“. Bei dieser Aussage zeigt sich deutlich, dass die befragte Person sich nicht als Einzelner definiert, sondern als Teil einer Gemeinschaft – in diesem Fall als Teil der Belegschaft. Ein weiterer Interviewpartner schildert, welche Bedeutung die Gewerkschaft grundsätzlich in seinen Augen hat: „[...] klar, das ist ja der Grundgedanke von einer Gewerkschaft, dass man zusammensteht und durch das ähm sich stärker durchsetzen kann.“ Auch der Glaube an die Wirksamkeit der Gewerkschaft als kollektive Vertretung der Arbeitnehmer ist bei dieser Person groß: „[...] dass die Gewerkschaft wichtig ist auch, weil sie ähm viel aushandeln für uns oder, und ohne die würde das gar nicht gehen [...]“. Eine weitere Person zeigt mit ihrer Aussage ebenfalls, dass sie an die Wirksamkeit des Kollektivs glaubt: „[...] wenn wir irgend ein Problem haben, es ist sicher eine Chance da es zu verändern im Betrieb [...] es ist zwar dann schwierig, aber die Möglichkeit ist auf jeden Fall da.“ Bei einem anderen Interview entsteht der Eindruck, dass die betreffende Person an der Wirksamkeit der Gewerkschaft als kollektive Interessenvertretung zweifelt: „[...] der ÖGB hat sehr viel erreicht in den letzten Jahren, aber ich glaube schon [...] dass der ÖGB da fast schon am Maximum angekommen ist, weil sie gehen in Lohnverhandlungen hinein und sie verhandeln eigentlich schon seit ein paar Jahren immer um dasselbe, weil es gibt irgendwie nicht mehr herauszuholen [...]“. Außerdem meint diese Person „[...] das ist auch die Schwäche irgendwie von der Gewerkschaft [...] die sind nicht konsequent genug [...]“. Diese Aussagen lassen darauf schließen, dass sich der Befragte nicht mehr allzu viel von der Gewerkschaft erwartet. Er wertschätzt allerdings die bisherigen Errungenschaften der Gewerkschaft: „[...] ich glaube wir hätten nicht so gute Rahmenbedingungen, wenn es den Kollektivvertrag und die gesetzliche Ebene eigentlich nicht geben würde, ich glaube uns würde es viel schlechter gehen und die Entlohnung würde glaube ich unter 1000 Euro liegen und nicht über dem Mindestlohn [...]“. Auf die Frage, ob er der Meinung ist, dass die Gewerkschaft für starke Mitbestimmung kämpft, gibt er die Antwort: „[...] dadurch, dass sie die Betriebsräte in den Firmen eingeführt haben, haben wir eigentlich ein ähm starkes Wort, weil wenn es die Betriebsräte nicht geben würde, dann wäre bei uns schon einiges schief gelaufen [...]“. Ein anderer Befragter beantwortet die Frage der Mitbestimmung so: „Schwierig sag‘ ich jetzt. Wenn dann musst du im Betriebsrat drin sitzen zum mitbestimmen [...]“. Diese Person sieht offenbar die Möglichkeit der Mitbestimmung als „einfaches“ Gewerkschaftsmitglied ohne Betriebsratszugehörigkeit als kaum gegeben.

Eine andere Person wiederum sagt: „[...] je größer die Gemeinschaft ist oder umso [...] mehr kann man erreichen [...]“. Bei der Frage nach dem Nutzen, den diese Person aus der

Gewerkschaftsmitgliedschaft zieht, antwortet sie: „[...] das Gehalt das ist der Nutzen für die Arbeitnehmer [...]“. Daraus geht deutlich hervor, dass die betreffende Person den kollektiven Nutzen über den individuellen Nutzen stellt, da sie den Nutzen für die Gesamtheit der Arbeitnehmer nennt. Erst auf Nachfrage geht der Befragte auf den persönlichen Nutzen ein. Dasselbe kann in einem anderen Interview beobachtet werden. Der Befragte gibt auf die Frage, welche Vorteile er für sich persönlich im Vergleich zu einem Nicht-Gewerkschaftsmitglied sieht, folgende Antwort: „Eigentlich gar keine, weil ob ich bei der Gewerkschaft dabei bin oder nicht ähm jeder hat das gleiche Recht, jeder bekommt gleich viel Zahltag [...]“. Diese Person sieht folglich keinen unmittelbaren individuellen Nutzen im Zusammenhang mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Im Gegensatz dazu antwortet eine andere Person unmittelbar: „Weiterbildung“ und nennt somit einen Aspekt individuellen Nutzens.

Olson (2004) vertritt die Meinung, dass Menschen das grundlegende Bedürfnis haben, Zusammenschlüsse zu bilden. Ein Befragter gibt auf die Frage nach dem Zugehörigkeitsgefühl zur Gewerkschaft zur Antwort: „Ja das das spielt schon auch eine große Rolle [...] dass man irgendwo dazugehört [...]“. Diese Person meint auch, sie sei kein Einzelkämpfer. Demzufolge hat dieser Befragte das Bedürfnis nach Zusammenschlüssen mit anderen und untermauert daher Olsons Theorie.

- ***Individualismus***

In Kapitel 2 werden die Bedenken über den schwindenden Kollektivismus in der Gesellschaft hin zu zunehmendem Individualismus erläutert. Entgegen der Befürchtung, dass unsere Gesellschaft immer mehr dem Individualismus verfällt, zeigen sich in den Interviews der fünf Arbeitnehmer wenige Hinweise darauf.

Lediglich die Person, die auf die Nutzenfrage sogleich mit einem Aspekt individuellen Nutzens antwortet, zeigt individualistische Züge. Der persönliche Vorteil aus der Mitgliedschaft wird von dieser Person über den kollektiven Vorteil, welcher für alle Arbeitnehmer entsteht, gestellt. Grund für diese Annahme ist die Tatsache, dass diese Person keinen kollektiven Nutzen nennt. Als persönliche Vorteile führt der Befragte die Möglichkeit zur Weiterbildung über die Gewerkschaft und die Informationsversorgung durch dieselbe an. Allerdings wird von dieser Person durch das oben genannte Zitat „[...] wir dürfen nicht der Firma zu viel Macht geben [...]“ auch ein Wir-Gefühl kommuniziert, sodass die Person sowohl kollektivistische als auch individualistische Wesenszüge aufweist.

Bei der Frage nach dem individuellen Vorteil, der im Gegensatz zu einem Nicht-Gewerkschaftsmitglied wahrgenommen wird, antwortet eine Person: „[...] wir haben verschiedene Aktionen zum Beispiel den Lohnsteuerausgleich [...] wenn wir bei der Gewerkschaft dabei sind, kommt einer her und macht das für einen [...] damit die anderen sehen, dass da schon ein Unterschied ist, ob du bei der Gewerkschaft dabei bist oder nicht.“ Mit dieser Aussage betont der Befragte, dass er sich durchaus der Vorteile gegenüber Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern bewusst ist. Die Möglichkeit, den Lohnsteuerausgleich durchführen zu lassen, ist Bestandteil selektiver Anreize, auf die in der Kategorie „Schwarzfahrerproblematik“ näher eingegangen wird. Von der Tatsache, dass der Befragte persönliche Vorteile aus der Gewerkschaftsmitgliedschaft generiert, darf aber nicht auf einen Individualisten geschlossen werden. Denn derselbe Befragte äußert bereits zu einem früheren Zeitpunkt während des Interviews: „[...] mir ist eigentlich mehr wichtig gewesen, dass ich den Leuten helfen kann.“ Dadurch wird der individualistische Aspekt deutlich relativiert.

- **Kosten/Nutzen**

Von einem Teil der Befragten wird die Gewerkschaftsmitgliedschaft als eine Art Kosten-Nutzen-Verhältnis bzw. als ein Geben und Nehmen gesehen. Ein Interviewpartner antwortet auf die Frage, was für einen Nutzen er für sich persönlich aus der Gewerkschaftsmitgliedschaft zieht, Folgendes: „[...] ich sehe das halt so, man kann nicht immer nur fordern, man muss auch geben [...].“ Mit Geben meint der Befragte nach eigener Aussage vordergründig den Gewerkschaftsbeitrag, also die Kosten für die Mitgliedschaft. Seinen Schilderungen zufolge bedurfte es nicht viel Überzeugungskraft seitens des ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden für seinen Beitritt zur Gewerkschaft. Es entsteht der Eindruck, dass der Befragte dieses Tauschverhältnis von Beitragszahlung und Vertretung zwischen Arbeitnehmer und Gewerkschaft als selbstverständlich ansieht und gar nicht hinterfragt. Bei der Kategorie „Schwarzfahrerproblematik“ wird näher darauf eingegangen, dass die Vertretung der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaft ein kollektives Gut darstellt und folglich von allen Arbeitnehmern – unabhängig davon, ob diese Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht – in Anspruch genommen werden kann. Für diese Person scheint es aber nicht zur Debatte zu stehen, als Schwarzfahrer zu agieren.

Ein Befragter antwortet auf die Frage nach seinem persönlichen Nutzen der Gewerkschaftsmitgliedschaft: „Dass ich natürlich auch äh Informationen bekomme wenn sich etwas tut, wenn's Neuerungen gibt [...] dass ich auch jemand habe zu dem ich hingehen kann.“ Die Möglichkeit, die Gewerkschaft als Ansprechpartner zu nutzen, sieht auch ein anderer Befragter als vorteilhaft an: „[...] ich hab halt Anlaufstellen wenn irgendwie Probleme

auftauchen sollten [...]“ Ein anderer Befragter meint: „[...] das Beste an dem Ganzen ist zum Beispiel [...] falls einmal etwas sein sollte, ähm wenn einmal ein Streik ist oder [eine] Demonstration oder man legt einmal wirklich die Arbeit nieder, dass [du] eigentlich von der Gewerkschaft aus äh irgendwie abgesichert bist, für die Tage wirst du einfach weiterhin bezahlt, an denen du in einem Streik bist.“ Die Gewerkschaft gibt in diesem Fall offenbar ein Gefühl der Sicherheit. Dieselbe Person, die diese Aussage tätigt, meint aber auch: „[...] also damals [...] ich hab' mich kaum ausgekannt was ein Gewerkschaftsmitglied für Vorteile hat oder Nachteile hat [...]“ Zum Zeitpunkt des Beitritts zur Gewerkschaft vor vier Jahren war der Befragte offensichtlich noch nicht so gut über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft informiert wie zum jetzigen Zeitpunkt, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass diese Vorteile für ihn nicht ausschlaggebend für den Beitritt waren. Interessant ist, dass der Befragte zwar Vorteile aufzählt, wie bspw. im oben genannten Zitat bezüglich Streikunterstützung, diese Vorteile aber nicht als für ihn persönlich relevant ansieht: „[...] natürlich ist die Gewerkschaft für mich da, natürlich ziehe ich einen Nutzen, aber so jetzt persönlich was mich dazu bewegt hat, da ist nichts gewesen.“ Ein anderer Befragter meint im Hinblick auf persönliche Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft: „[...] es ist interessant, über die Gesetze [...] zu erfahren, wie was ist, warum die Gewerkschaft da ist [...]“ Dieser Befragte schätzt es offenbar, von der Gewerkschaft mit Informationen versorgt zu werden. Trotz der Tatsache, dass es auch für ein Nicht-Gewerkschaftsmitglied möglich ist, an einen Großteil dieser Informationen zu gelangen, sieht dieser Befragte diesen Aspekt wohl als „exklusiven“ Vorteil für Mitglieder.

- **Schwarzfahrerproblematik**

In Abschnitt 2.1 wird die Schwarzfahrerproblematik, die Olson (2004) geprägt hat, beleuchtet. Gemäß seiner Theorie besteht für Menschen lediglich ein geringer Anreiz zu einem Gewerkschaftsbeitritt, da es sich bei dem Gut „Arbeitnehmervertretung“ um ein kollektives Gut handelt, das von jedermann in Anspruch genommen werden kann. Zur Lösung des Schwarzfahrerproblems und somit zur Steigerung des Anreizes für einen Beitritt schlägt Olson die Einführung selektiver Anreize vor. Damit sind Leistungen gemeint, die lediglich von Mitgliedern der Gewerkschaft beansprucht werden können. Bei den fünf Interviews ist der Effekt von selektiven Anreizen nicht eindeutig feststellbar. Die Befragten erzählen, dass alle vier Jahre zum Zeitpunkt der Betriebsratswahlen Vertreter der Gewerkschaft in die Firma kommen, „Zuckerln“ verteilen und Werbung für die Gewerkschaft betreiben. Dieser Umstand stellte allerdings für keinen der fünf Befragten einen ausschlaggebenden Punkt für die Entscheidung, Gewerkschaftsmitglied zu werden, dar. Ein Befragter äußert bspw.: „[...] das war mir ehrlich gesagt egal [...] das war jetzt nicht ausschlaggebend [...]“ Ein anderer Befragter ist der Meinung, dass die Attraktivität solcher

selektiven Anreize im Allgemeinen gering ist: „[...] ich glaube es gibt wenige Leute, die zum Beispiel die ganzen Aktionen oder die Begünstigungen von der Gewerkschaft ausnützen [...].“

Zwei der fünf Befragten haben sich bisher gar nicht mit zusätzlichen Leistungen der Gewerkschaft auseinandergesetzt und haben auch nicht das Bedürfnis, solche Leistungen in Anspruch zu nehmen. Zwei weitere Befragte wissen zwar über einige spezielle Anreize Bescheid, geben aber an, dass diese nicht ausschlaggebend für ihren Gewerkschaftsbeitritt waren. Lediglich einer der fünf Befragten erzählt, dass ihm der damalige Betriebsratsvorsitzende, mit dem er sich über einen möglichen Beitritt unterhielt, Anreize nannte: „[...] und auch noch haftpflichtversichert, oder das kommt auch mit dazu und das ist genau auch wieder ein Punkt, den mir der ■■■ ■■■ damals genannt hat.“ In diesem Fall kann nicht ausgeschlossen werden, dass der Befragte aufgrund von selektiven Anreizen zum Beitritt motiviert wurde. Einer der zwei Befragten, die sich bisher nicht mit zusätzlichen Leistungen auseinandergesetzt haben, antwortet auf die Frage, welche Vorteile er für sich persönlich im Gegensatz zu einem Nicht-Gewerkschaftsmitglied sehe: „Eigentlich gar keine [...].“ Bei näherem Nachfragen bezüglich zusätzlicher Leistungen, die von der Gewerkschaft angeboten werden, kommt nach kurzem Überlegen die Antwort: „Keine Ahnung, weiß ich nicht.“ Für diese Person spielen selektive Anreize offenbar eine untergeordnete Rolle im Hinblick auf die Mitgliedschaft. Auf die Frage, ob er jemals von zusätzlichen Versicherungen oder Beratungsleistungen Gebrauch gemacht hat, antwortet ein anderer Befragter: „Nein hab' ich nie [...] ich brauch's nicht.“ Auf dieselbe Frage erwidert eine andere Person: „[...] ich hab's eigentlich nicht gebraucht, ich hab eigentlich nie Probleme gehabt mit meinem Vorgesetzten [...].“ Außerdem meint diese Person im Bezug auf Beratungsleistungen: „[...] aber da kann eigentlich auch jeder kommen, auch wenn du nicht bei der Gewerkschaft bist.“

Ein Befragter wirkt sehr gut informiert über die zusätzlichen Leistungen, die von der Gewerkschaft angeboten werden: „[...] zum Beispiel jetzt ähm bei der Firma ähm bei [...] Bauhaus zehn Prozent [...] Firma ■■■ ■■■ gibt's auch glaub zehn oder 15 Prozent [...] und dann gibt's verschiedene Hotels in verschiedenen Regionen und so, in denen du günstig Urlaub machen kannst [...] es gibt schon einiges [...] alles Mögliche eigentlich [...] es gibt Rechtschutz haben wir ähm falls du einmal gekündigt wirst und dich ungerecht behandelt gefühlt hast, kannst du zum Arbeits- und Sozialgericht gehen, die behandeln das, hast keine Kosten zu tragen und das ist auch ein guter Punkt [...].“ Allerdings meint er, diese Leistungen und Aktionen seien nicht ausschlaggebend für seinen Beitritt gewesen: „[...] das war bei mir nie der Fall warum ich gesagt habe ‚jetzt hol' ich mir auch was vom Kuchen' [...].“

Ein Teil der Antworten aus den Interviews im Bezug auf selektive Anreize schwächt Olsons Theorie, dass Menschen aufgrund von selektiven Anreizen Verbänden beitreten. Der Einfluss von selektiven Anreizen im Zusammenhang mit einem Gewerkschaftsbeitritt kann jedoch nicht ganz ausgeschlossen werden, da diese die Beitrittsentscheidung einer befragten Person eventuell beeinflussten.

- **Arbeitsplatzsituation**

Den Erläuterungen in Kapitel 2 zufolge, hängt die Wahrscheinlichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts unter anderem von dem persönlichen Bedürfnis nach Fairness am Arbeitsplatz ab. Demnach tritt ein Arbeitnehmer der Gewerkschaft bei, wenn er der Meinung ist, dass die Arbeitsplatzsituation hinsichtlich Fairness verbessert werden kann. Dieses Argument wird allerdings durch einige Aussagen der Befragten abgeschwächt. Ein Befragter meint bspw.: „[...] ich kann nicht sagen jetzt dass die Firma schlecht ist ähm ist eine gute Firma und ähm für mich persönlich mein Chef, wunderbarer Mensch und ich komme ganz gut klar mit ihm [...] ich könnte nicht sagen, dass ich schlechte Erfahrungen gemacht habe [...]“. Unzufriedenheit am Arbeitsplatz ist folglich für diesen Arbeitnehmer nicht der Grund gewesen, dass er beigetreten ist. Ein weiterer Befragter sagt: „[...] ich habe eigentlich nie Probleme gehabt mit meinem Vorgesetzten [...]“ und „ich selber habe mich nicht so beschweren müssen [...]“. Ein wiederum anderer Interviewpartner schildert: „[...] mir hat es ehrlich gesagt als ich angefangen habe sehr gut gefallen oder und ich habe mich auch dann ziemlich gut gemacht in dem Betrieb, ich meine, nicht umsonst bin ich nach vier Monaten fix übernommen worden, das ist eher Rekordzeit.“ Dieser Befragte wurde also bereits nach vier Monaten Leasing ins Stammpersonal übernommen. Er betont, dass er immer gefördert und unterstützt wurde und dass ihm die Arbeit viel Freude bereitet. Es findet sich in seinen Schilderungen nichts Negatives im Bezug auf seinen Arbeitsplatz. Somit war die Arbeitsplatzsituation auch für diesen Befragten kein ausschlaggebender Grund für den Beitritt zur Gewerkschaft.

Bei der Frage bezüglich des persönlichen Bedürfnisses nach Fairness, Anerkennung und Verbesserung am Arbeitsplatz gibt es unterschiedliche Standpunkte unter den fünf Befragten. Ein Befragter äußert: „Naja, fällt mir jetzt spontan nichts ein [...]“ und bei näherem Nachfragen, ob es denn in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld nichts zu verbessern gäbe, antwortet er: „[...] das ist wirklich gut.“ Diese Person verspürt offenbar ein geringes Bedürfnis nach Veränderung zum Positiven hin. Ganz im Gegensatz dazu antwortet ein Befragter: „Das war das Ausschlaggebende eigentlich [...] man sollte eigentlich so fair zu den Leuten sein und sie erstens richtig entlohnen, zweitens man sollte die Menschenwürde achten, was man eigentlich in vielen Betrieben auch nicht tut [...]“. Auch ein weiterer Befragter meint,

dass sein persönliches Bedürfnis nach Fairness, Anerkennung und Verbesserung am Arbeitsplatz Einfluss auf seine Beitrittsentscheidung nahm. Eine Person differenziert zwischen den drei Aspekten Fairness, Anerkennung und Verbesserung, indem sie betont: „[...] wichtig ist für mich Fairness, Anerkennung ist für mich egal, das ist halt Nebensache [...].“ Bei einem Befragten ist das Bedürfnis nach Fairness ebenfalls groß, da er äußert: „[...] ich möchte [...] dass die Mitarbeiter korrekt behandelt werden [...].“

Der Einfluss dieses Aspekts auf die Beitrittsentscheidung gestaltet sich folglich unterschiedlich stark unter den Befragten.

Die in Kapitel 2 behandelte Studie von Farber und Saks (1980) kommt zu dem Ergebnis, dass die Chance auf einen alternativen Job einen Einflussfaktor im Hinblick auf den individuell erwarteten Nutzen darstellt. Demnach ziehen Arbeitnehmer, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut einschätzen, einen geringeren Nutzen aus einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Diese Tatsache legt nahe, dass Arbeitnehmer, die eine gute Wettbewerbsposition besitzen, mit geringer Wahrscheinlichkeit Gewerkschaftsmitglied sind. Hingegen sind Arbeitnehmer, die an ihrem Arbeitsplatz hängen, weil sie wenige Chancen auf Alternativen haben, eher Gewerkschaftsmitglieder. Die fünf Gewerkschaftsmitglieder, mit denen Interviews geführt werden, zeigen durchgängig eine geringe Abhängigkeit von ihrem Job. Eine Person sagt sogar: „[...] also mir persönlich mir wär's egal wenn man mich kündigen würde, also ich hätte da keine Sorgen wenn ich arbeitslos bin, dass ich nichts finde [...].“ Diese Person schätzt ihre Wettbewerbsposition offenbar sehr gut ein.

Das Argument von Farber und Saks (1980), dass Arbeitnehmer in guter Wettbewerbsposition einen geringeren Nutzen aus einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ziehen, kann hier nur unzureichend beurteilt werden, da alle fünf Interviewpartner angeben, bisher keine Angst vor Arbeitsplatzverlust gehabt zu haben und generell eine geringe Jobabhängigkeit zeigen. Da es also unter den Befragten keinen gibt, der eine hohe Abhängigkeit vom Arbeitsplatz aufweist, ist kein Vergleich zu dem generierten Nutzen eines Arbeitnehmers in einer schlechten Wettbewerbsposition möglich. Folglich kann kein Schluss über den Zusammenhang zwischen Wettbewerbsposition und Gewerkschaftsmitgliedschaft gezogen werden.

Die Annahme, dass Individuen aufgrund von Frustration und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz Gewerkschaften beitreten, wird von der vorliegenden Untersuchung nicht gestützt. Die Frage, ob Frustration am Arbeitsplatz mit ein Grund für den Beitritt zur Gewerkschaft war, wird von allen fünf Befragten verneint. Eine Person antwortet: „[...] bei uns sind die Arbeitsplätze eigentlich wirklich sehr gut ausgelegt, also man [die Firma] macht sehr viel äh

für die Leute [...]“ Diese Person berichtet auch: „[...] es gibt einen KVP also einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, da kannst du deine Idee einbringen [...]“ Ein Befragter versteht die Frage so, dass nicht die Frustration am Arbeitsplatz gemeint ist, sondern die Frustration über die Gewerkschaft: „[...] das ist der Grund wieso man austritt.“ Dieses Missverständnis wird allerdings sogleich von der Interviewerin aufgeklärt und daraufhin verneint auch dieser Befragte den Einfluss von Frustration auf seine Beitrittsentscheidung. Er fügt noch hinzu: „[...] mit der Arbeit bin ich also ganz zufrieden, mit den Arbeitsbedingungen.“ Lediglich ein Befragter meint scherzhaft: „Frustriert war ich schon über meinen Schichtführer, aber wissen Sie, ich habe mit ihm eine Ehe, 23 Jahre arbeiten wir zusammen und da spielt es keine Rolle wenn wir streiten oder nicht.“ Als stellvertretender Schichtführer arbeitet der Befragte eng mit dem Schichtführer zusammen, wodurch sich immer wieder Meinungsverschiedenheiten bilden können. Die Art und Weise, wie der Befragte davon erzählt, lässt aber darauf schließen, dass diese Form von Frustration nicht ausschlaggebend für seinen Gewerkschaftsbeitritt war.

- ***Dauer der Betriebszugehörigkeit***

Bei ihrer Studie zeigen Farber und Saks (1980), dass die Dauer der Beschäftigung in einem Betrieb keinen signifikanten Einfluss auf die Entscheidung ausübt, Gewerkschaftsmitglied zu werden. D.h. im Bezug auf die Beitrittsentscheidung ist nicht relevant, wie lange ein Arbeitnehmer bereits in einem Betrieb tätig ist. Zu diesem Ergebnis führt auch die Befragung der fünf Gewerkschaftsmitglieder, da es keine bestimmte Tendenz gibt und deshalb ein Zusammenhang zwischen Dauer der Betriebszugehörigkeit und Beitrittswahrscheinlichkeit negiert werden kann.

Konkret traten drei der fünf Befragten innerhalb des ersten Jahres der Gewerkschaft bei. Die verbleibenden zwei Befragten traten hingegen erst nach sieben bzw. 16 Jahren im Betrieb bei. Für diesen Untersuchungsrahmen lässt sich also kein Zusammenhang ableiten. Allerdings waren zwei der drei Befragten, die innerhalb des ersten Jahres beitraten, bereits fertig ausgebildet, als sie in den Betrieb kamen. D.h. sie hatten ihre Lehre in einem anderen Betrieb absolviert, wobei sie damals noch nicht der Gewerkschaft angehörten. Ein Befragter, der erst nach sieben Jahren im Betrieb der Gewerkschaft beitrat, verbrachte seine Lehrzeit hingegen im selben Betrieb. Insofern ist die Vergleichbarkeit der Befragten untereinander im Bezug auf den Aspekt „Dauer der Betriebszugehörigkeit“ erschwert. Der Befragte, der die Lehre im selben Betrieb absolvierte, argumentiert seinen späteren Beitritt so: „[...] während der Lehre hat's mich ehrlich gesagt gar nicht interessiert [...] da hab' ich meinen eigenen Kopf gehabt [...] damals war das gar nie wirklich so ein Thema in der Firma [...] man hat es viel zu wenig angesprochen [...] es ist eher mehr darum gegangen zu schauen, dass du

deine Ziele erreichst unter der Lehre, da ist jetzt das alles ein bisschen nebensächlich gewesen [...]“. Das Argument, dass das Thema Gewerkschaft während der Lehre nicht angesprochen wurde, hält zwar für die Dauer der Lehrzeit von in diesem Fall vier Jahren. Allerdings dauerte es weitere drei Jahre, bis der Befragte beitrat.

Die Beurteilung des Einflusses der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaltet sich aufgrund der bereits erwähnten mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer hinsichtlich dieses Aspekts schwierig. Zudem wird dieser Gesichtspunkt von keinem der fünf Befragten als bedeutender Einflussfaktor für ihre Beitrittsentscheidung gesehen. Die Tatsache, dass während der Lehrzeit anderen Bereichen höhere Wichtigkeit zugeschrieben wird als der Gewerkschaft könnte zwar bedingen, dass Arbeitnehmer deswegen erst später beitreten. Da aber der Beitritt bei den jeweiligen Befragten nicht unmittelbar nach der Lehre erfolgte, wird dieses Argument abgeschwächt. Aus diesen Gründen vertritt die Verfasserin die Meinung von Farber und Saks (1980), dass der Dauer der Betriebszugehörigkeit bei der Beitrittsentscheidung keine relevante Bedeutung zukommt.

- **Alter**

Im Hinblick auf das Alter der Arbeitnehmer existieren in der Literatur zwei kontroverse Sichtweisen. Farber und Saks (1980) kommen in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, dass sich ältere Arbeitnehmer eher gegen die Gewerkschaft aussprechen. Schnabel und Wagner (2005) zeigen allerdings mit ihrer Studie, dass junge Arbeitnehmer seltener Gewerkschaftsmitglieder sind. Das Alter der fünf Befragten zum Zeitpunkt ihres Beitritts variiert nicht sehr stark und aufgrund der kleinen Anzahl der Befragten kann nicht auf eine Grundgesamtheit rückgeschlossen werden. Deshalb kann weder die Sichtweise von Farber und Saks noch von Schnabel und Wagner bestätigt oder verneint werden. Außerdem ist es schwierig zu beurteilen, ab welchem Alter ein Arbeitnehmer als „älter“ gilt. Das höchste Beitrittsalter unter den Befragten beträgt 36 Jahre. Alle anderen Befragten treten bereits mit einem geringeren Alter bei. Bei einer Person ergibt sich allerdings ein Sonderfall, da diese bereits mit 18 Jahren der Gewerkschaft beitrat, bevor sie später austrat und mit 41 Jahren erneut beitrat. Bei dieser Person wird das Alter zum Zeitpunkt des ersten Beitritts als relevant angesehen. Da die Auswahl der Interviewpartner folglich keine Person enthält, die erst mit einem Alter von 40 oder mehr Jahren der Gewerkschaft beitrat, ist es nicht möglich, den Einfluss des Arbeitnehmeralters auf die Beitrittsentscheidung zu beurteilen. Hierzu wäre eine größere Stichprobe erforderlich, in der das Beitrittsalter der Personen stärker variiert und alle Altersklassen abgedeckt sind.

- **Parteipräferenzen**

Schnabel und Wagner (2005) stellen in ihrer Untersuchung, die in Abschnitt 2.2 beleuchtet wird, einen Zusammenhang zwischen der Parteipräferenz eines Arbeitnehmers und der Wahrscheinlichkeit, Gewerkschaftsmitglied zu werden, fest. Demnach sind politisch linksorientierte Arbeitnehmer mit höherer Wahrscheinlichkeit Gewerkschaftsmitglieder. Vier der fünf Interviewpartner geben ihre Parteipräferenzen an. Eine Person will sich nicht festlegen, welche Partei von ihr bevorzugt wird. Allerdings schildert diese Person: „[...] mein Bruder ist auch nebenher bei der SPÖ dabei [...]“. Mit „auch“ meint er, dass der jetzige Betriebsratsvorsitzende ebenfalls Mitglied der SPÖ ist. Keinesfalls darf davon ausgegangen werden, dass die befragte Person die Parteipräferenzen des Bruders teilt, aber die Tatsache, dass der Befragte dieses Detail erzählt, könnte Schlüsse in diese Richtung zulassen.

Von den vier Personen, die ihre Parteipräferenzen angeben, bezeichnen sich drei als linksorientiert, eine Person antwortet sie habe einen „Hang zu den Roten“ und „[...] ich bin voll und ganz mit der SPÖ.“ Eine andere Person sieht sich am nächsten bei den Grünen. Entgegen der Feststellung, zu der Schnabel und Wagner (2005) in ihrer Untersuchung kommen, handelt es sich bei einem der Befragten um eine politisch rechtsorientierte Person. Trotzdem spiegelt sich das Ergebnis der Studie von Schnabel und Wagner (2005) in den Interviews wider, da der Großteil der Befragten politisch linksorientiert ist.

- **Ungerechtigkeit in der Gesellschaft**

Eine Person nennt bereits in ihren ersten Schilderungen folgenden Beweggrund für ihren Beitritt: „[...] für mich persönlich warum ich eigentlich wirklich dazu gegangen bin ist das gewesen ähm die Leute bestimmen etwas über dich beziehungsweise über die Arbeitnehmer [...] wenn Ungerechtigkeit da ist, dann sollte man dagegen halten [...] es ist vieles nicht richtig was in den Firmen passiert [...] man muss irgendwie was dagegen tun, weil die Arbeitnehmerbelegschaft versucht man immer hinunter zu drücken und wenn man nichts dazu sagt, dann wird's immer schlimmer.“ Diese Person will offenbar nicht hinnehmen, dass sie der Arbeitgeberseite hilflos gegenüber steht, sondern einen Gegenpol bieten. Der Unmut über das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zieht sich durch das gesamte Interview: „[...] dass die Rechte irgendwie eingekürzt worden sind die ganze Zeit [...] eine Firma will dich immer klein kriegen, das ist so.“

Aber nicht nur das Ungleichgewicht zwischen Firma und Arbeitnehmern wird von den interviewten Personen kritisiert, sondern auch die Ungleichverteilung von Löhnen bzw. Gehältern. Als ersten Aspekt in diesem Zusammenhang nennen drei der fünf Befragten unmittelbar den Einkommensunterschied zwischen Männer und Frauen. Ein Befragter

schildert: „[...] ich meine bei uns in der Firma die Frauen arbeiten an den Bändern und es gibt auch Männer, die an den Bändern arbeiten und ein Mann bekommt immer fünf bis zehn Prozent mehr bezahlt und ich finde das irgendwie nicht gerecht, ähm weil die [Frau] macht dieselbe Arbeit. Die [Frau] hebt genau dasselbe Material wie der Mann, die geht genau denselben Weg wie der Mann und arbeitet genau so lange wie der Mann [...] warum soll die [Frau] weniger verdienen?“ Ein anderer Befragter meint: „[...] ich finde es halt ungerecht, dass zum Beispiel äh die Frauen weniger verdienen als die Männer, was ich nicht verstehe was dort der Grund ist.“ Auf die Frage wie er die Situation in seiner Firma beurteilt, gibt er allerdings zur Antwort: „[...] ich glaube schon, dass die [Frauen] gut bezahlt werden.“ Ein anderer Befragter meint: „[...] vor allem für Frauen ist es sehr schlimm [...]“

Nachdem der geschlechtsspezifische Aspekt behandelt wurde, kommen einige der Befragten auf die Ungleichverteilung der Löhne zwischen Stammpersonal und Leasingarbeiter zu sprechen: „[...] auch die Leasingarbeiter finde ich bekommen auch zu wenig äh Zahltag [...]“ „[...] Leasingpersonal [ist] auch unsere Belegschaft [...] da darfst nicht unterscheiden [...]“ Ein Befragter sieht die Situation nicht so negativ und meint: „[...] vom Zahlen her muss ich sagen passt's gut eigentlich [...] die Hilfsarbeiter bekommen einen halbwegs guten Lohn, man schaut auch wenn Leasingleute kommen, hat man etwas ausgemacht [...]“ Trotzdem äußert diese Person, dass sie das Thema Ungleichverteilung von Einkommen als schwierig beurteilt und dass „[...] immer noch ein bisschen etwas da [ist] vom Lohn her, wo man sagen könnte, es ist noch ein bisschen ungerecht bezahlt [...]“

Ein Befragter macht seinem Unmut im Bezug auf die generelle Lohnungleichheit Luft: „[...] es soll jeder gleichberechtigt behandelt werden, jeder soll richtig entlohnt werden für seine Arbeit [...] egal wer das ist, ob das jetzt ein Firmenchef ist oder ein Bauarbeiter oder Putzfrau ist egal, jeder soll so entlohnt werden wie er es verdient.“ Dieser Befragte nennt auch das Beispiel, dass die Arbeiter in seiner Firma 40 Cent für einen Kaffee bezahlen müssen. Die Angestellten hingegen bekommen den Kaffee gratis. „[...] das finde ich eben nicht gerechtfertigt, dass ein Mitarbeiter, einer der sowieso schon wenig verdient, [für den] Kaffee zahlen muss und ein anderer, er bekommt [ihn] oben im Großraumbüro gratis, das find' ich einfach nicht korrekt.“ Ein anderer Befragter äußert: „[...] allgemein die Arbeiter, die verdienen ja eigentlich das Geld und [...] sollten auch dementsprechend mehr verdienen.“ Der Befragte meint in diesem Zusammenhang nach eigenen Aussagen allerdings nicht, dass die Angestellten zu gut verdienen, sondern schlichtweg dass die Löhne der Arbeiter, entsprechend dem was sie leisten, angepasst werden sollten. Eine andere Person äußert im Bezug auf die Wohlstandsverteilung innerhalb der Gesellschaft: „[...] meiner Meinung nach lebt 80 Prozent der österreichischen Bevölkerung, da mein' ich jetzt wirklich Deutsche,

Jugoslawen, alles zusammen, äh lebt in dem mittleren Standard und dann gibt's für mich fünf bis acht Prozent, denen es gut geht und dann gibt's die, denen es zu gut geht [...].“

Bei einem Befragten entsteht der Eindruck, dass ihm das Thema ungerechte Einkommensverteilung nicht so wichtig ist. Dies deshalb, da er von sich aus keine Kritik äußert, sondern erst nachdem von Seiten der Interviewerin konkrete Beispiele angesprochen werden. Er meint dann: „Jaja, das ist immer ein Anliegen [...].“ Dennoch wirken seine Äußerungen im Zusammenhang mit diesem Thema nicht so authentisch wie jene der anderen Befragten.

- **Reputation**

Die Kategorie „Reputation“, die der in Abschnitt 2.3 behandelten soziologischen Dimension zugeordnet wird, kann von zwei unterschiedlichen Perspektiven gesehen werden. Auf der einen Seite ist damit die Reputation der Gewerkschaft gemeint, die über jahrelange gewerkschaftliche Arbeit entstanden und durch Erfolge und Misserfolge geprägt ist. Auf der anderen Seite geht es um die Reputation, die ein Arbeitnehmer besitzt und die er wahren möchte. In Abschnitt 2.3 wird gezeigt, dass ein Gewerkschaftsbeitritt mit dem Motiv erfolgen kann, dass der Arbeitnehmer der Meinung ist, es gehöre „zum guten Ton“, der Gewerkschaft beizutreten. Anders gesagt fühlt sich der Arbeitnehmer unter Umständen moralisch dazu verpflichtet, der Gewerkschaft beizutreten. Genau diese moralische Verpflichtung kommt bei einem der fünf Interviews besonders deutlich zum Ausdruck: „[...] ich muss ehrlich sagen, also ich bin jetzt beigetreten, da ich auch Betriebsrat bin. Da muss ich halt Vorbild sein für andere Leute.“ Noch deutlicher zeigt sich die moralische Überzeugung dieser Person in der folgenden Aussage: „[...] ich kann nicht [...] Betriebsrat sein und ich bin nicht bei der Gewerkschaft dabei. Das geht nicht [...].“ Dieser Befragte ist offenbar vorrangig aufgrund seiner Tätigkeit als Betriebsrat Gewerkschaftsmitglied. Ein anderer Befragter „[...] würde Nicht-Gewerkschaftsmitglieder gar nicht wählen lassen [...].“ bei der Betriebsratswahl. Auch hier kommt die moralische Einstellung des Befragten deutlich zum Ausdruck.

Eine Aussage, in der sich die Reputation der Gewerkschaft widerspiegelt, ist die Folgende: „[...] ich sage es ist ein Prozent vom Gehalt, das dir abgezogen wird und im Hintergrund was man dann macht eigentlich mit dem ganzen Geld ist eigentlich auch nicht schlecht [...].“ Diese Person glaubt offensichtlich an die Wirksamkeit der Gewerkschaft als kollektive Interessenvertretung. Dieser Umstand ist eng mit dem Aspekt Kollektivismus verknüpft. Eine andere Person ist sich der bisherigen Errungenschaften der Gewerkschaft ebenfalls bewusst: „[...] es wäre viel mehr automatisiert wenn es den ÖGB nicht gäbe [...] Gott sei Dank haben wir den ÖGB [...].“

- **Gruppenzwang**

Die Social Custom-Theorie, die in Abschnitt 2.3 beschrieben wird, geht davon aus, dass für einen Arbeitnehmer eine Art Gruppenzwang entsteht, wenn andere Arbeitnehmer der Gewerkschaft beitreten. In der vorliegenden Untersuchung ist in keinem der fünf Interviews ein solcher Gruppenzwang zutreffend. Die Befragten reagieren auf die Frage, ob Gruppenzwang bei ihrem Gewerkschaftsbeitritt eine Rolle spielte, einheitlich ohne zu zögern und verneinen diese. Ein Befragter meint: „Nein, ich höre mir dann an was sie [die Vertreter der Gewerkschaft] erzählen, dann mach‘ ich mir meinen Kopf darüber [...]“. Ein anderer Befragter antwortet auf die Frage, ob er ein Mitläufer-Typ ist: „Nein, ich ziehe eher die Leute mit.“ Der Aspekt Gruppenzwang kann folglich für die Beitrittsentscheidung der fünf befragten Arbeitnehmer als nicht relevant eingestuft werden.

- **Soziales Umfeld des Arbeitnehmers**

Eine weitere Annahme der Social Custom-Theorie ist, dass die Beitrittsentscheidung vom sozialen Umfeld des Arbeitnehmers beeinflusst wird. Der Theorie zufolge wird die Bereitschaft, Gewerkschaftsmitglied zu werden, mitunter bereits vor dem Eintritt ins Arbeitsleben geformt. Ein Befragter antwortet auf die Frage, welche Rolle die Menschen in seinem Umfeld im Zusammenhang mit dem Beitritt gespielt haben: „Ich vermute, dass es vom Privaten heraus kommt eher, weil ich bin einfach mit Leuten aufgewachsen in einer gewissen Szene drin, wo ich einfach sage [...] mir ist es halbwegs gut gegangen [...] und diesen Leuten, mit denen ich zusammen war, denen ist es halt nicht so gut gegangen, schlechte Kindheit [...] habe immer schon gut geholfen [...] ich tu’s einfach gern [...]“. Diese Person hat sich somit bereits vor dem Eintritt ins Berufsleben für andere eingesetzt und das Bedürfnis verspürt, anderen zu helfen. In diesem Fall hat das soziale Umfeld den Befragten nicht aktiv dazu bewogen, beizutreten, sondern vielmehr indirekt Einfluss auf die Bereitschaft, einem kollektiven Verband beizutreten, genommen. Dadurch, dass diese Person schon während des Erwachsenwerdens in die Rolle des Helfenden geschlüpft ist, besteht eine Tendenz, diese Rolle auch im Erwachsenenalter beizubehalten. In der Familie dieses Befragten war und ist allerdings Gewerkschaft nie ein Thema, weil dessen Mutter einer selbstständigen Tätigkeit nachgeht. Die Familie spielte folglich keine Rolle bei der Beitrittsentscheidung.

Ein anderer Befragter erzählt, dass seine Familie gegen den Gewerkschaftsbeitritt gewesen sei und seine Entscheidung nicht unterstützt habe. Dabei ist interessant, dass sowohl die Mutter als auch der Vater des Befragten Gewerkschaftsmitglieder sind. Auch der Ausbilder des Befragten sprach sich gegen den Beitritt zur Gewerkschaft aus: „[...] der hat gesagt ‚was willst du jetzt ein Prozent von deinem Bruttolohn zahlen‘ [...]“. Entgegen der Meinung seines

Vaters trat auch ein weiterer Befragter der Gewerkschaft bei. Die Person erwähnt, dass sein Bruder ebenfalls Gewerkschaftsmitglied sei, aber der Vater eben gemeint habe, er „[...] muss nicht dazu gehen zur Gewerkschaft [...]“.

Ein Befragter erzählt, dass seine Frau ebenfalls Gewerkschaftsmitglied ist und dies schon länger als er selbst. Im Privatleben wird deshalb öfters über die Gewerkschaft gesprochen. Die Frage, ob seine Frau der ausschlaggebende Punkt für seinen Beitritt war, verneint der Befragte allerdings. Seinen Angaben zufolge war dies eher der jetzige Betriebsratsvorsitzende, durch den er zum Betriebsrat gekommen ist und in der Folge Gewerkschaftsmitglied wurde.

Eine Person schließt den Einfluss von Personen aus ihrem sozialen Umfeld auf die Beitrittsentscheidung explizit aus: „Das ist nur über die Firma gekommen, da hat also niemand eine Rolle gespielt.“ Von dieser Person sind auch keinerlei Familienangehörige Gewerkschaftsmitglieder.

Der Aspekt „soziales Umfeld des Arbeitnehmers“ spielt im Zusammenhang mit dem Gewerkschaftsbeitritt der fünf Arbeitnehmer keine übergeordnete Rolle, weil lediglich bei einem Befragten das soziale Umfeld, in dem er aufwuchs, einen indirekten Einfluss auf die Entscheidung, sich für andere zu engagieren, ausübte. Bei den restlichen Befragten spricht sich das soziale Umfeld eher gegen die Gewerkschaft aus und in einem Fall spielt das soziale Umfeld gar keine Rolle.

- **Generation Golf**

Der Abschnitt 2.3 nimmt sich unter anderem der Generation Golf an. Nach der Definition von Illies (2000) gehören Menschen, die zwischen 1965 und 1975 geboren wurden, der Generation Golf an. Auf drei der fünf interviewten Personen trifft dieses Kriterium zu. Demnach müssten sich diese Personen durch unpolitisches, unkritisches Verhalten auszeichnen und zudem verantwortungsscheu agieren. Bei zwei der drei Personen ist allerdings ein hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber anderen feststellbar. Eine Person erzählt: „[...] ich fühle mich auch verantwortlich für manche Mitarbeiter [...]“. Dieselbe Person sagt auch, dass sie eine Mitarbeiterin vor der Kündigung bewahrt hat, indem sie sie besonders umsorgt hat. „[...] hätte ich sie nicht unter meine Fittiche genommen, dann hätte man sie gekündigt [...]“. Die zweite Person berichtet: „[...] ich selbst habe mich nicht so beschweren müssen, aber wenn andere gekommen sind, dann gibt man denen auch Auskunft und schaut auch dass man ihnen helfen kann. Und man hat auch schon vielen helfen können.“ Dieselbe Person zeigt auch, dass sie über diplomatische Fähigkeiten

verfügt: „[...] du solltest es den Arbeitern recht machen und nach oben [zur Firma] solltest du auch ein gutes Verhältnis haben, damit du das alles durchbringst.“ Diese Aussagen widersprechen offenbar dem Klischee der Generation Golf, das von Illies (2000) charakterisiert wird. Aufgrund des hohen Verantwortungsbewusstseins können die zwei Personen sogar als aktive Realisten nach Klages' Wertesynthese (2001) eingestuft werden. Die zwei besagten Interviews zeigen somit, dass es nicht angemessen ist, einer ganzen Generation von Menschen „einen Stempel aufzudrücken“ und dass es durchaus positive Beispiele der Generation Golf gibt.

Die dritte Person, die der Generation Golf zugeordnet werden kann, weist im Gegensatz zu den anderen zwei Personen deutlich weniger Solidarität und Verantwortungsbewusstsein auf. Dieser Schluss folgt daraus, dass während des Interviews der Eindruck gewonnen wird, dass diese Person bisher keine Verantwortung für andere übernommen hat. Obwohl die Person als Schichtführer tätig ist, kam nach ihren Aussagen bisher noch nie ein Arbeiter mit einem Anliegen zu ihr. Offenbar setzte sich die Person auch nicht in dem Maße für andere ein, wie dies die anderen zwei Befragten taten. Auf die geringer ausgeprägte Solidarität dieses Befragten gegenüber anderen wird bei der Kategorie „Solidarität“ näher eingegangen.

- **Post-Golf-Generation**

Die post-Golf-Generation, wie sie in Abschnitt 2.3 beschrieben wird, ist einer schwierigen Lebenssituation ausgesetzt, zu der eine unsichere Arbeitsmarktsituation genauso zählt wie hohe Lebenshaltungskosten. Zwei der fünf befragten Arbeitnehmer gehören dieser Generation an, da sie aufgrund ihres Alters nicht mehr der Generation Golf zugeordnet werden können. Diese zwei Befragten machen allerdings einen sehr selbstbewussten Eindruck und zeigen keinerlei Anzeichen im Hinblick auf Arbeitsplatz-Verlustangst. Einer der beiden Befragten arbeitete bei zwei anderen Firmen bevor er zur Firma [REDACTED] kam. Die ersten sechs Monate war er Leasingarbeiter, danach wurde er von der Firma übernommen. Im zweiten Monat nach der Übernahme bekam er bereits eine „saftige“ Lohnerhöhung, wie er erzählt. Der Befragte weiß offenbar, was er kann und hat keine Angst, seinen Arbeitsplatz zu verlieren: „[...] mir wär's egal wenn man mich kündigen würde, also ich hätte da keine Sorgen wenn ich arbeitslos bin, dass ich nichts finde [...]“. Der andere Befragte ist Schichtführer und meint: „[...] ich habe eine halbwegs gute Position und habe eigentlich bis jetzt noch nie bangen müssen um meinen Arbeitsplatz, seit ich bei [REDACTED] bin.“ Dieser Befragte absolvierte bereits seine Lehre bei [REDACTED] und arbeitet nun schon 11 Jahre im Unternehmen.

Beide Befragten stellen folglich positive Beispiele für die post-Golf-Generation dar, indem sie sich in einer unsicheren Arbeitswelt offenbar gut zurechtfinden und in sich und ihr Können vertrauen. Die 11 Jahre Betriebszugehörigkeit einer der zwei Personen zeigt außerdem, dass auch in Zeiten hoher Fluktuation am Arbeitsmarkt Beständigkeit gegeben ist. Die Person, die bereits in drei unterschiedlichen Firmen arbeitete, musste die Lehre im ersten Unternehmen abbrechen, da dieses Insolvenz anmeldete. Nach eigenen Angaben gelang es der Person aber ohne große Mühe, ein anderes Unternehmen zu finden, in welchem sie die Lehre beenden konnte. Nach Abschluss der Lehre kam der Befragte dann zur Firma [REDACTED]. Die Person musste also mit erschwerten Bedingungen zurechtkommen. Trotzdem gelang es ihr, die Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Obwohl sich seit der Wirtschaftskrise, die 2008 ihren Anfang nahm, die Situation am Arbeitsmarkt zunehmend verschärft und gestiegene Arbeitslosenzahlen zur Folge hat, haben die zwei Befragten der post-Golf-Generation keine Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Das in Abschnitt 2.3 hervorgebrachte Argument, dass dem Kollektiv in Krisenzeiten größere Bedeutung beigemessen wird, hält hier nicht stand, weil die Befragten sich selbst offensichtlich nicht in einer Krisensituation sehen.

- **Solidarität**

Entgegen der Schilderungen zum Werteverfall der letzten Jahrzehnte in Abschnitt 2.3, mit dem eine Entsolidarisierung einhergeht, finden sich bei den befragten Personen zahlreiche Hinweise, die auf ein solidarisches Verhalten schließen lassen. Ein Befragter gibt bei der Frage nach dem persönlichen Nutzen, den er aus seiner Mitgliedschaft zieht, zur Antwort: „Ja, dass ich mich eigentlich für die anderen Leute stark machen kann, einsetzen kann [...].“ Diese Aussage zeugt von einem selbstlosen Verhalten. Ein anderer Befragter meint zu den Vorteilen, die er aus seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft zieht: „[...] ich kann etwas mitbestimmen, nicht nur für mich selber, auch für die Mitarbeiter und für andere Leute [...].“ Diese Person äußert zudem, dass „[...] alle im gleichen Boot [...]“ sitzen und meint: „[...] ich [werde] mich auch wirklich für unsere Mitmenschen einsetzen [...].“ Eine weitere Aussage dieser Person ist: „[...] mir persönlich, mir, meiner Frau, meinen Kindern, meiner Familie, uns geht es gut, aber es gibt andere Menschen, die haben [das] nicht [...].“ Hier zeigt sich, dass auch dieser Befragte nicht nur an sich selbst denkt, sondern auch das Wohl anderer mitberücksichtigt. Eine Aussage von einer weiteren Person veranschaulicht ebenfalls die Hilfsbereitschaft gegenüber anderen: „[...] weil ich [...] mitbekommen habe, dass wir da Arbeiter haben, die man nicht so gut behandelt hat und das hat mich dann gestört und dann habe ich mich auch eingesetzt und bin der Sache nachgegangen.“ Die Solidarität dieser Person gegenüber anderen geht sogar so weit, dass sie die Entscheidung, Betriebsrat zu

werden, beeinflusste: „[...] da kann ich ihnen mehr helfen, wenn ich beim Betriebsrat dabei bin, dann habe ich mehr Möglichkeiten, mehr Kontakte und kann da vielleicht mehr erreichen für die Leute.“ Zwei der eben beschriebenen Personen gehören der Generation Golf an, die nach Illies' (2000) Definition unter anderem narzisstische Züge aufweist. Der Eindruck, der über diese Personen gewonnen wird, lässt jedoch keine Schlüsse in Richtung egozentrisches Verhalten zu.

Allerdings fällt bei einem Interview auf, dass für diese Person im Vergleich zu den anderen Befragten der Aspekt Solidarität eher eine untergeordnete Rolle spielt. Grund für diese Annahme ist die folgende Äußerung: „[...] Solidarität, das hat für mich schon einen Wert [...] das kommt nachher mit dazu, dass man sich für andere einsetzt.“ Es wirkt so, als stelle die Solidarität gegenüber anderen für diesen Befragten lediglich einen Nebeneffekt dar, der sich als Folge der Mitgliedschaft ergibt, aber nicht ausschlaggebend ist. Dieselbe Person tätigt auch die Aussage: „[...] wenn ich jetzt Gewerkschaftsmitglied bin, das heißt nicht zugleich, dass ich mich für andere einsetze [...]“. Diese Person kann aufgrund ihres Alters ebenfalls der Generation Golf zugeordnet werden.

Ein jüngerer Befragter, welcher der post-Golf-Generation angehört, beschreibt seine Persönlichkeit unter anderem so: „[...] ich bin einfach einer, der sich brutal gut einsetzt für die Mitarbeiter wenn sie ein Problem haben, ich habe gesagt ‚ihr könnt zu mir kommen egal um was es geht, ich gehe der Sache nach und ich halte auch euch raus‘ [...]“. Diese Person setzt sich also für andere ein, auch wenn sie selbst gar nicht betroffen ist. Dem Befragten ist laut eigener Angabe klar, dass er in seiner Funktion als angehender Betriebsrat sowohl die Interessen der Firma als auch die der Mitarbeiter wahren sollte. Er gibt aber zu: „[...] ich muss jetzt ehrlich auch sagen ich schaue da schon ein bisschen mehr auf meine Arbeiter, dass ich mich für die einsetze und nicht so wie wenn die Firma sagt du sollst dies und jenes vertreten [...] bin ich eher einer [...] der eher für die Mitarbeiter da ist und nicht für die Firma [...]“. Als Schichtführer hat sich der Befragte vorgenommen, jedes Jahr einen Mitarbeiter aus seinem Team, der sich besonders angestrengt und herausragende Leistungen erbracht hat, auszuwählen und sich für diesen beim Vorgesetzten einzusetzen: „[...] dann vertrete ich auch das vor dem Chef und sage ‚hey gib ihm ein bisschen mehr, weil der hat sich einfach jetzt brutal gut angestrengt, war einfach ein Stück besser als die anderen‘ [...]“. Mit seinen Anstrengungen hatte er, wie er sagt, bisher durchaus Erfolg.

- **Sozialkapital**

Was für eine Rolle Sozialkapital im Zusammenhang mit einem Gewerkschaftsbeitritt spielt, wird in Abschnitt 2.3 beschrieben. Unter Sozialkapital werden unter anderem die Verflechtungen von Beziehungen verstanden, auf die eine Person zurückgreifen und sich zu Nutze machen kann.

In den Interviews stellt sich dieser Aspekt als eher untergeordnet heraus, da die Befragten zum Teil erst kurze Zeit Gewerkschaftsmitglieder sind und deshalb das Potential der Gewerkschaft als großes Netzwerk offenbar bisher nicht ausschöpften. Den Befragten ist zwar teilweise bewusst, dass es die Möglichkeit gibt, bspw. über die Gewerkschaft Seminare zur Weiterbildung zu besuchen, bei denen neue Kontakte geknüpft werden können. In Anspruch genommen hat diese Möglichkeit jedoch nur ein Befragter, der bisher an zwei Seminaren teilgenommen hat. Ein anderer Befragter, der bis zum jetzigen Zeitpunkt noch kein Seminar oder dergleichen besucht hat, meint bei der Frage nach Vorteilen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft: „Ich kann neue Menschen kennenlernen [...]“. Diese Aussage könnte so interpretiert werden, dass der Befragte durchaus beabsichtigt, durch seine Gewerkschaftsmitgliedschaft soziale Kontakte aufzubauen und diese für sich zu nutzen. Diese Interpretation läuft allerdings Gefahr, der Aussage des Befragten eine zu hohe Bedeutung beizumessen.

Trotz der mehrjährigen Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft geht aus den Interviews eine mangelnde Identifizierung mit dem Netzwerk Gewerkschaft hervor. Dies zeigt sich dadurch, dass die Befragten auf die Frage nach dem Zugehörigkeitsgefühl zur Gewerkschaft folgende Antworten geben: „Wie meinst du das jetzt?“ oder „[...] das ist für mich Neuland [...] mal abwarten, wie sich das entwickelt.“ Die Person, die angibt, die Gewerkschaft sei Neuland für sie, war allerdings vor mehr als 20 Jahren bereits Gewerkschaftsmitglied, bevor sie aufgrund einer Meinungsverschiedenheit mit dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden der Gewerkschaft den Rücken kehrte. Die Antwort der Person könnte so gedeutet werden, dass diese der damaligen Mitgliedschaft keine allzu große Bedeutung beimisst. Das könnte daran liegen, dass die Person bereits mit 18 Jahren Gewerkschaftsmitglied wurde.

Generell wird die Frage nach dem Zugehörigkeitsgefühl zur Gewerkschaft von den Befragten eher im Bezug auf den Betriebsrat gesehen, weil alle Befragten Mitglieder des Betriebsrats sind. Eine Person hat sich zwar noch nicht entschieden, ob sie dem Betriebsrat beitrifft und möchte sich erst ein Bild machen. Bei den restlichen Befragten handelt es sich allerdings um aktive Mitglieder oder Ersatzmitglieder. Offenbar wird das Zugehörigkeitsgefühl zur Gewerkschaft von den Befragten nicht so sehr wahrgenommen. Das Zugehörigkeitsgefühl

zum Betriebsrat ist hingegen nicht so abstrahiert und unmittelbar spürbar. Eine Person gibt, bevor die Interviewerin die Frage zu Ende formulieren kann, unmittelbar die Antwort: „Das find‘ ich toll, also dass man anerkannt wird und auch als Betriebsrat, das find‘ ich toll.“ Diese Person assoziiert das Wort Zugehörigkeitsgefühl sogleich mit Zugehörigkeitsgefühl zum Betriebsrat, bevor das Wort „Gewerkschaft“ in der Frage vorkommt. Eine andere Person antwortet: „Ja, es ist schon eines [Zugehörigkeitsgefühl] da, also ich fühle mich wohl auf die Art, dass ich wenn auch ich selbst einmal ein Problem habe, ich kann mit dem Betriebsrat auch darüber reden, es bleibt in einem Raum [...]“

Bei den fünf Interviews entsteht im Bezug auf den Aspekt Sozialkapital der Eindruck, dass dieser Faktor von den Arbeitnehmern nur unzureichend wahrgenommen wird. Obwohl vier der fünf Befragten bereits drei Jahre oder länger Gewerkschaftsmitglieder sind, partizipieren diese bisher offenbar kaum am Sozialkapital der Gewerkschaft.

- **Wirtschaftliche Lage**

Das Argument, dass Menschen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten dazu neigen, die Unterstützung des Kollektivs zu suchen, war bei keinem der fünf Befragten für den Beitritt zur Gewerkschaft ausschlaggebend. Ein Befragter äußert, dass zur Zeit seines Beitritts sogar Hochkonjunktur herrschte: „[...] da haben wir viel Arbeit gehabt, ist eigentlich eine gute Lage gewesen [...]“ Eine andere Person meint: „Auf das [die wirtschaftliche Lage] hab‘ ich ehrlich gesagt gar nie wirklich geschaut, das war mir ehrlich gesagt egal.“ Die Befragten gehen in ihren Schilderungen zwar teilweise darauf ein, dass es im Unternehmen immer wieder „[...] ein Auf und Ab mit den Leuten [...]“ gibt, sehen aber sich selbst in ihrer Position nicht gefährdet. „[...] sind meistens immer halt die Hilfsarbeiter oder die Leasingmitarbeiter, die dran glauben müssen [...]“ Zwei der fünf Befragten kamen als Leasingarbeiter zur Firma [REDACTED], wurden aber bereits nach vier und sechs Monaten ins Fixpersonal übernommen. Auf die Frage, ob er jemals Angst hatte, den Arbeitsplatz zu verlieren, antwortet ein Befragter: „Nein, ich nicht, nein. Das muss ich nicht und werde ich auch nicht [...]“ Eine andere Person meint im Bezug auf Arbeitsplatz-Verlustangst: „[...] keine Sekunde hab‘ ich Angst gehabt.“ Ein anderer Befragter äußert: „[...] wir als Firma [REDACTED] sag‘ ich jetzt mal, uns geht’s eigentlich noch recht gut [...] im Gegensatz zu vielen anderen Firmen, die 2008/2009 die Krise wirklich gespürt haben, haben wir ähm ich glaube bis zu 150 Leute aufgebaut [...]“ Das Unternehmen, in dem die fünf Arbeitnehmer tätig sind, wurde offenbar von der Krise nicht verschont, konnte diese jedoch mehr oder weniger gut bewältigen und baute sogar Personal auf.

Die Befragten erzählen, dass es im Unternehmen die Möglichkeit gibt, in Zeiten einer hohen Auftragslage Stunden aufzubauen, um bei geringer Auftragslage diese Stunden abbauen zu können. Diese Option wurde durch ein sogenanntes „Gleitzeitkonto“ eingeführt. „Momentan ist auch weniger Arbeit, aber bis jetzt habe ich keine Angst um meinen Job [...] bei uns gibt's die Möglichkeit, dass man die Zeit, in der wenig Arbeit ist, überbrücken kann, man kann ins Minus gehen, wir haben da ein eigenes Konto [...] da wird geschaut, dass das irgendwie durch das abgefangen wird, kannst auch aufbauen, ist unser Gleitzeitkonto, das wird für das hergenommen [...].“

Obwohl sich die wirtschaftliche Lage offenbar bei keinem der Interviewpartner wesentlich auf den Beitritt auswirkte, schildert eine Person ihre Bedenken im Bezug auf die wirtschaftliche Gesundheit Österreichs in der Zukunft: „[...] ich glaube in zehn Jahren schaut's nicht mehr so aus, ich glaube in spätestens 15 Jahren müssen wir auch für unsere Gehälter auf die Straße gehen [...] weil so gut geht's uns nicht [...]“. Dieser Aussage zufolge sucht der Befragte in Zeiten der Krise eher die Unterstützung des Kollektivs und zeigt sich nicht als Einzelkämpfer, der nur auf sein eigenes Wohl bedacht ist. Ein anderer Befragter meint: „[...] in zehn Jahren wird's hier nur noch Armut und Reichtum geben, der Mittelstand bricht weg.“ Dieselbe Person sagt auch: „[...] die Mieten steigen, alles ist teurer [...] der Lebenswert ist gestiegen [...]“. Die Befragten sind sich offenbar der angespannten wirtschaftlichen Situation bewusst; für den Beitritt zur Gewerkschaft waren aber nach Angaben der Befragten die wirtschaftliche Lage bzw. die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, keine ausschlaggebenden Punkte.

- **Lohnniveau**

Die Befragten werden am Ende der Interviews gefragt, wie hoch ihr monatliches Nettoeinkommen ist. Zu diesem Zweck wurde eine Einkommensskala gebildet, die sich an der Entlohnung in der Elektrobranche (Statistik Austria) orientiert. Vier der fünf Befragten sind bereit, anzugeben, in welcher Bandbreite ihr Verdienst liegt. Ein Befragter will keine Auskunft über seine Einkommensverhältnisse geben. Die vier Befragten, die eine Angabe machen, liegen alle im Mittelfeld der Einkommensskala. Interessanterweise bewegt sich das Einkommen aller vier Personen in derselben Bandbreite.

In Abschnitt 2.4 wird argumentiert, dass Arbeitnehmer des mittleren Lohn- bzw. Gehaltsniveaus eher der Gewerkschaft beitreten, als jene hoher und niedriger Niveaus. Da sich die Einkünfte aller befragten Arbeiter, die Angaben dazu machen, im mittleren Lohnniveau bewegen, könnte darauf geschlossen werden, dass es einen Zusammenhang zwischen Lohnniveau und Gewerkschaftsmitgliedschaft gibt. Da der Untersuchung allerdings

lediglich eine geringe Anzahl an Befragten zugrunde liegt, sind solche Schlussfolgerungen und Verallgemeinerungen kritisch zu sehen.

3.5.3 Allgemeine Feststellungen zu den Interviews

Nachdem die Interviews in Aspekte bzw. Kategorien aufgespalten und analysiert wurden, werden an dieser Stelle noch einige allgemeine Feststellungen erläutert.

Bei vier der fünf Arbeitnehmer ging der Anstoß für den Beitritt zur Gewerkschaft vom Betriebsratsvorsitzenden aus. Lediglich in einem Fall erfolgte der Beitritt aus Eigeninitiative des Arbeitnehmers. Der Betriebsratsvorsitzende spielte folglich bei einem Großteil der Befragten eine wesentliche Rolle. Ein Grund dafür könnte sein, dass bei der Firma [REDACTED] für Leasingarbeiter zum Zeitpunkt der Übernahme ins Fixpersonal der Gang zum Betriebsrat vorgesehen ist. Auf zwei der fünf Befragten trifft dies zu, weil diese als Leasingarbeiter in die Firma geholt und später übernommen wurden. Im Zuge des Gangs zum Betriebsrat wurden diese Befragten über die Tätigkeit der Gewerkschaft informiert und traten infolge bei. In den Interviews ist von zwei unterschiedlichen Betriebsratsvorsitzenden die Rede, da der bisherige Betriebsratsvorsitzende vor Kurzem aus persönlichen Gründen ersetzt werden musste. Den Schilderungen der Befragten zufolge stellen beide Vorsitzenden charismatische Persönlichkeiten dar, denen Vorbildwirkung zugesprochen wird und die von den Befragten respektiert werden. Darauf lässt sich schließen, weil bspw. ein Befragter erzählt: „[...] der [REDACTED] [REDACTED] ist ein brutal guter Mensch [...] und der hat sich auch viel für die Belegschaft eingesetzt. Ich meine, der war immer da, wenn irgendwer ein Problem gehabt hat und das hat mir eigentlich gefallen [...].“

Die Person, die als einzige aus Eigeninitiative der Gewerkschaft beiträt, zeigt generell großes Engagement und intrinsische Motivation. Dieses Engagement spiegelt sich auch im Privatleben wider. Der Befragte erzählt, dass er in der Vergangenheit im Jugendvorstand eines Vereins ehrenamtlich tätig war. Seine Persönlichkeit beschreibt der Befragte so: „Ich bin eigentlich eh immer einer gewesen äh der nie ruhig war [...] der immer seine Meinung gesagt hat [...].“

Zwei der fünf interviewten Arbeitnehmer traten der Gewerkschaft erst in Folge ihres Engagements im Betriebsrat bei. Einer der beiden meint: „[...] dann hat der [Betriebsratsvorsitzende] mich gefragt, ob ich Betriebsrat werden möchte [...] und im Zuge von dem bin ich dann draufgekommen, dass ich gar nicht bei der Gewerkschaft dabei bin [...].“ Der andere Befragte ist der Meinung, dass der Beitritt zur Gewerkschaft eine logische

Folge der Betriebsratszugehörigkeit darstellt: „[...] ich bin jetzt beigetreten, da ich auch Betriebsrat bin, da muss ich halt Vorbild sein für andere Leute.“ Bei den restlichen drei Befragten erfolgte zuerst der Beitritt zur Gewerkschaft, wobei sich diese Arbeitnehmer erst zwei bis vier Jahre später im Betriebsrat engagierten. Einer davon ist sich zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht ganz sicher, ob er überhaupt Betriebsrat werden möchte.

Unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer zuerst Gewerkschaftsmitglied oder Betriebsrat wurden, kommt dem persönlichen Gespräch zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden und ihnen große Bedeutung zu. Ein Befragter erzählt: „[...] weil ich halt auch oft bei ihm [dem Betriebsratsvorsitzenden] drin gesessen bin, Probleme bereden wegen anderer Leute und alles und dann hat er mich halt auch mal darauf [auf die Gewerkschaft] angesprochen [...]“. Diese Person meint auch: „[...] ausschlaggebend war eigentlich nur das persönliche Gespräch mit dem [Betriebsratsvorsitzenden] [...] habe gedacht, ist eigentlich gar nicht so eine schlechte Idee [...]“.

In Abschnitt 2.3 wird die Annahme getroffen, dass durch den Wertewandel der letzten Jahrzehnte Einzelkämpfer hervorgerufen werden, weil durch das gestiegene Bedürfnis nach Selbstverwirklichung die Bedeutung des Kollektivs für ein Individuum geschwächt wird. Diese Annahme wird allerdings durch die vorliegende Untersuchung nicht bestätigt, da sich offenbar keiner der fünf Befragten als Einzelkämpfer sieht.

3.6 Interpretation der Ergebnisse

Die Befragung von fünf Arbeitnehmern im Zuge dieser Untersuchung bildet nur einen geringen Teil der Realität ab und lässt deshalb keine Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit aller Arbeitnehmer zu. Trotz der kleinen Anzahl der Interviewpartner gelingt es allerdings, die Kompatibilität der Wirklichkeit mit der Theorie zu untersuchen und gewisse Folgerungen zu ziehen.

In der Untersuchung zeigt sich, dass ein Großteil der Befragten dem Kollektiv wesentliche Bedeutung beimisst und den kollektiven Nutzen über den persönlichen Nutzen stellt. Da es sich bei vier der fünf Befragten um aktive Betriebsräte handelt, die sich freiwillig für die Belegschaft einsetzen, ist dies allerdings zu erwarten. Die Bereitschaft, sich für andere einzusetzen und die Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, zeugt von einem Charakter, der sich durch Solidarität und hohes Verantwortungsbewusstsein auszeichnet. Diese Aspekte haben für die Befragten offenbar einen hohen Stellenwert. Die Bedenken

betreffend fortschreitender Entsolidarisierung in der Gesellschaft werden von den fünf Befragten nicht verstärkt, da sich die Mehrheit der Interviewten für andere einsetzt und dadurch ein hohes Maß an Solidarität gegenüber anderen zeigt. In Abschnitt 2.3 wurde i.Z.m. der post-Golf-Generation die Annahme getroffen, dass Angehörige dieser Generation aufgrund schwieriger Bedingungen am Arbeitsmarkt mitunter mehr auf das eigene als das Wohl anderer bedacht sind. Beide Befragten, die dieser Generation angehören, setzen sich allerdings nach eigenen Angaben stark für andere ein, wodurch die getroffene Annahme nicht bestätigt wird.

Die angespannte Situation am Arbeitsmarkt, die aus der Wirtschaftskrise resultiert, wird von keinem der Befragten als ausschlaggebender Punkt für den Beitritt zur Gewerkschaft gesehen. Ebenso spielt die Arbeitsplatz-Verlustangst keine Rolle in diesem Zusammenhang.

Ein Befragter zeigt, dass für ihn traditionelle Werte offenbar große Bedeutung haben. Seiner Meinung nach gehört der Beitritt zur Gewerkschaft für einen Betriebsrat mit dazu. Es gehört offenbar „zum guten Ton“, als Betriebsrat auch Gewerkschaftsmitglied zu sein.

Diese Masterarbeit will nicht den Anspruch erheben, den Gewerkschaften vorzuschreiben, wie diese die Problematik sinkender Mitgliederzahlen in Zukunft lösen sollen, weil diese Problematik sehr komplex ist und im Zuge dieser Untersuchung lediglich ein kleiner Teil der Realität betrachtet wird. Trotzdem erlaubt sich die Verfasserin, einige Gedanken zu potentiellen Änderungen in der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit zu äußern.

In den Interviews mit den fünf Gewerkschaftsmitgliedern zeigt sich, dass selektive Anreize, die von Seiten der Gewerkschaft angeboten werden, eine untergeordnete Rolle für den Beitritt spielen. Dieses Ergebnis steht im Widerspruch zu der Aussage von Olson (2004), der die Meinung vertritt, dass große Organisationen, die sich durch eine freiwillige Mitgliedschaft auszeichnen, selektive Anreize einsetzen müssen, um Mitglieder zu akquirieren. Andernfalls seien diese nicht überlebensfähig. Die Hypothese, die in Abschnitt 2.5 in Bezug auf selektive Anreize aufgestellt wurde, wird durch die vorliegende Untersuchung nicht bestätigt. Es wurde angenommen, dass selektive Anreize für Arbeitnehmer, die in einem Kontext zunehmender Entsolidarisierung einer Gewerkschaft beitreten, von großer Bedeutung sind. Entgegen dieser Annahme sind selektive Anreize für einen Großteil der Befragten von geringer Bedeutung für den Beitritt.

Die Gewerkschaften in Österreich arbeiten schon seit geraumer Zeit mit selektiven Anreizen, doch die Mitgliederentwicklung ist – über die sieben Teilgewerkschaften in Österreich verteilt

betrachtet – seit Jahren rückläufig. Die Mitgliederzuwächse in einzelnen Teilgewerkschaften können folglich die Verluste in anderen Teilgewerkschaften nicht aufwiegen. Selektive Anreize sind demnach nicht das Erfolgsrezept für eine florierende Mitgliederentwicklung. Aus den Interviews geht vielmehr hervor, dass ideelle Beweggründe, die aus der Persönlichkeit der einzelnen Befragten stammen, dafür verantwortlich sind, dass die Arbeitnehmer der Gewerkschaft beigetreten sind. In zwei Fällen ist der Beitritt zur Gewerkschaft als Folge des Engagements im Betriebsrat erfolgt.

Da es sich bei den Interviewpartnern ausschließlich um angehende und aktive Betriebsräte handelt, ist es nicht möglich zu beurteilen, was Arbeitnehmer ohne Belegschaftsvertretungsfunktion zu einem Gewerkschaftsbeitritt motiviert. Bei den Befragten sind ein hohes Verantwortungsbewusstsein und Solidarität gegenüber anderen feststellbar, auch wenn diese Faktoren bei den Befragten unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Das bedeutet, dass diese eher dazu neigen, sich für das Kollektiv einzusetzen. Selektive Anreize bzw. individuelle Leistungen, die von der Gewerkschaft angeboten werden, werden zwar teilweise von den Befragten in Anspruch genommen, sind aber offenbar von unwesentlicher Bedeutung. Bei anderen Typen von Arbeitnehmern, denen das kollektive Wohlergehen nicht so sehr am Herzen liegt, können selektive Anreize durchaus Wirkung zeigen. Im Rahmen dieser Untersuchung ist deren Bedeutung aber gering.

Ein weiterer erwähnenswerter Aspekt im Zusammenhang mit der Analyse der Interviews ist, dass das Zugehörigkeitsgefühl zur Gewerkschaft bei den Befragten nur gering ausgeprägt ist. Das zeigt sich in der Tatsache, dass die Befragten bei der Frage nach dem Zugehörigkeitsgefühl eher jenes zum Betriebsrat ansprechen als jenes zur Gewerkschaft. In diesem Bereich gibt es offenbar Handlungsbedarf seitens der Gewerkschaften in Richtung höhere Präsenz und Kohäsion. Das Entsenden von gewerkschaftlichen Vertretern in die Betriebe alle vier Jahre zum Zeitpunkt der Betriebsratswahlen ist zwar ein guter Ansatzpunkt, spielt aber für die Befragten keine bedeutende Rolle. Die Präsenz von der Gewerkschaft müsste folglich auf eine andere Weise verstärkt werden.

Ein Befragter ist der Meinung, dass die Gewerkschaften den Rahmen ihrer Möglichkeiten bereits ausgeschöpft haben und nicht mehr viel „rausholen“ können. Hier ist die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften gefragt, um wieder zu einer besseren Reputation zu gelangen. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten, wie denen der letzten Jahre, ist die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften allerdings geschwächt und dieses Ziel deshalb umso schwieriger zu erreichen. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit ist die Wettbewerbsposition der Arbeitnehmer und damit die der Gewerkschaften gemindert,

wodurch die Forderungen gegenüber den Arbeitgeberverbänden bescheidener formuliert werden müssen. Im Bezug auf diesen Kritikpunkt an den Gewerkschaften wird sich wohl erst etwas ändern können, wenn die Beschäftigungsquote und somit die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften wieder steigen.

4 Zusammenfassung

Seit Jahrzehnten ist bei den Gewerkschaften weltweit eine rückläufige Mitgliederentwicklung zu beobachten. Hinzu kommt, dass innerhalb der Gesellschaft veränderte Werte vorherrschen, welche Raum für eine zunehmende Entsolidarisierung der Gesellschaft schaffen. Trotzdem gibt es Arbeitnehmer, die in den letzten Jahren einer Gewerkschaft beigetreten sind. Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, die Beweggründe für einen Gewerkschaftsbeitritt zu erfahren, wobei sie den Fokus auf genau jene Arbeitnehmer legt, welche erst kürzlich der Gewerkschaft beigetreten sind.

Im Rahmen der Untersuchung werden fünf Arbeitnehmer eines Unternehmens aus der Elektrobranche befragt, die höchstens fünf Jahre Mitglied bei der PRO-GE sind. Die PRO-GE wird innerhalb der sieben österreichischen Teilgewerkschaften als illustratives Beispiel ausgewählt, da sie 2011 den größten Mitgliederzuwachs verzeichnen konnte. Trotz des Mitgliederrückgangs 2012 ergibt sich für die PRO-GE insgesamt eine positive Mitgliederentwicklung.

Die Befragung der Arbeitnehmer wird von der Verfasserin persönlich durchgeführt. Sie erfolgt anhand teilstrukturierter Interviews, die sich an einem Leitfaden orientieren. Um eine Beurteilung der Beweggründe vornehmen zu können, befasst sich die Arbeit zunächst mit bedeutenden Theorien, die sich mit Beitrittsmotiven von Menschen i.Z.m. Verbänden beschäftigen. Die Entwicklung des Leitfadens für die Interviews erfolgt auf Basis dieser Theorien. Die Interviews werden systematisch nach verschiedenen theoriegeleiteten Aspekten analysiert, um so Widersprüche und Übereinstimmungen mit der Theorie feststellen zu können.

Anhand der Untersuchung wird gezeigt, dass die Bedenken hinsichtlich Entsolidarisierung der Gesellschaft größtenteils nicht zutreffen. Entgegen des Werteverfalls zeichnen sich die Befragten zum Teil durch hohes Verantwortungsbewusstsein und Solidarität gegenüber anderen aus.

Die Annahmen, die in Abschnitt 2.5 getroffen wurden, werden von der Untersuchung zum Großteil nicht bestätigt. Es wurde angenommen, dass der Beitritt zur Gewerkschaft in einem Kontext zunehmender Entsolidarisierung vorrangig aufgrund persönlicher Nutzenmotive erfolgt. Die Befragung der Arbeitnehmer zeigt aber, dass für diese der persönliche Nutzen von geringer Bedeutung ist und sie ihren Nutzen eher daraus generieren, dass sie als Gemeinschaft mehr erreichen können. Dieses Ergebnis steht auch im Widerspruch zu der

Annahme, dass der Kollektivismus in unserer Gesellschaft abnimmt und Menschen dem Kollektiv eine geringe Bedeutung beimessen.

Eine weitere Annahme, die getroffen wurde, bezieht sich auf die selektiven Anreize aus Olsons Theorie (2004). Gemäß seiner Theorie ist kein Individuum dazu bereit, sich an den Kosten des Kollektivgutes – in diesem Fall Arbeitnehmervertretung – zu beteiligen, wenn nicht zusätzlich zu diesem Anreize geboten werden, die unabhängig davon sind. Es wurde unterstellt, dass diese selektiven Anreize für Arbeitnehmer, die in einer entsolidarisierten Gesellschaft der Gewerkschaft beitreten, mitunter von noch größerer Bedeutung sind. Begründet wurde dies durch die Steigerung des individuellen Nutzens einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die Befragung der fünf Arbeitnehmer führt jedoch zu dem Ergebnis, dass selektive Anreize eine untergeordnete Rolle i.Z.m. deren Beitritten spielten und diese von einem Großteil der Befragten gar nicht in Anspruch genommen werden.

Die Annahme, dass aufgrund des Wertewandels und der Entstehung von immer mehr Individualisten traditionelle Werte innerhalb der Gesellschaft an Bedeutung verlieren, wird durch die Untersuchung ebenfalls nicht bestätigt. Es wurde in diesem Zusammenhang unterstellt, dass es für einen individualistischen Arbeitnehmer nicht von Bedeutung ist, was andere über ihn denken. Zumindest ein Befragter zeigt aber, dass es für ihn durchaus eine Rolle spielt, was andere denken und was „zum guten Ton“ gehört. Er trat offenbar vorrangig aus diesem Grund der Gewerkschaft bei.

Schließlich wird auch die Annahme, dass Arbeitnehmer in einer sich zunehmend entsolidarisierenden Gesellschaft danach streben, ihre Wettbewerbsposition zu verbessern indem sie bspw. ihr Sozialkapital über die Gewerkschaft erweitern, von der Untersuchung nicht bestätigt. Denn es entstand der Eindruck, dass die Befragten kaum am Sozialkapital der Gewerkschaft partizipieren und auch nicht danach streben, ihr eigenes Sozialkapital über die Gewerkschaft zu erweitern. Die Befragten sehen sich offenbar ohnedies in einer guten Wettbewerbsposition, was sich unter anderem durch die geringe Arbeitsplatz-Verlustangst der Befragten zeigt.

Die theoretischen Annahmen werden somit durch die Ergebnisse der Untersuchung zu einem großen Teil nicht bestätigt. Trotz der angeblich fortschreitenden Entsolidarisierung der Gesellschaft ist die Steigerung des individuellen Nutzens einer Gewerkschaftsmitgliedschaft für die Befragten kaum von Bedeutung. Ganz im Gegenteil generieren diese ihren Nutzen durch die Möglichkeit, sich für andere einzusetzen. Für die hier durchgeführte Untersuchung

wird somit gezeigt, dass Olsons Argument der Notwendigkeit selektiver Anreize für einen Gewerkschaftsbeitritt nicht zutrifft.

Aufgrund des kleinen Untersuchungsrahmens erlaubt dieses Ergebnis allerdings keine allgemeinen Schlussfolgerungen im Bezug auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer. Außerdem muss die Tatsache, dass es sich bei dem Großteil der Befragten um Betriebsräte handelt, welche dem Kollektiv eventuell eine höhere Bedeutung zuschreiben als Nicht-Betriebsräte, entsprechend berücksichtigt werden. Dennoch trägt die vorliegende Arbeit zur Forschung bei, indem sie zeigt, dass in einem Kontext zunehmender Entsolidarisierung durchaus Individuen existieren, die dem Kollektiv große Wichtigkeit zuschreiben und nicht nur auf ihr eigenes Wohl bedacht sind.

5 Fazit

Im Rahmen dieser Masterarbeit erfolgte die Befragung von fünf Gewerkschaftsmitgliedern im Hinblick auf deren Beweggründe für ihren Gewerkschaftsbeitritt. Dadurch konnte ein Eindruck gewonnen werden, welche Aspekte im Zusammenhang mit einem Gewerkschaftsbeitritt wichtig sind. Die Untersuchung ist allerdings als Fallstudie angelegt, weswegen der Kreis der Befragten keine repräsentative Stichprobe darstellt. Zudem handelt es sich ausschließlich um Arbeiter, weshalb das Beitrittsverhalten von Angestellten unerforscht bleibt. Da alle Befragten im selben Unternehmen tätig sind, entfällt auch die Möglichkeit eines Branchenvergleichs.

Es wäre höchst interessant, die Beweggründe für oder gegen einen Gewerkschaftsbeitritt einer um ein Vielfaches größeren Stichprobe von Arbeitnehmern zu erforschen. So ließe die Befragung einer Stichprobe von Arbeitnehmern aus ganz Österreich, die erst seit einigen Jahren der Gewerkschaft angehören, Rückschlüsse auf das Beitrittsverhalten aller Arbeitnehmer in Österreich zu. Um dem Grundsatz der Repräsentativität gerecht zu werden, müsste sich die Befragung auf Gewerkschaftsmitglieder aller sieben Teilgewerkschaften beziehen und alle Altersklassen von Erwerbstätigen abdecken. Der Vergleich des Beitrittsverhaltens unterschiedlicher Länder wäre ebenfalls ein spannendes Feld in der Forschung.

Der kleine Forschungsrahmen der vorliegenden Untersuchung ermöglichte es, mit jedem Befragten ein persönliches Interview zu führen, in dem ausreichend Raum für Erzählungen geschaffen wurde. Bei einer größeren Untersuchung wäre das womöglich mit einem immensen Aufwand verbunden. Eine solche Untersuchung würde deshalb wohl eher quantitativ und standardisiert durchgeführt werden. Dadurch ergibt sich allerdings eine erhebliche Einschränkung der Befragten hinsichtlich ihrer Erzählfreiheit, wodurch wichtige Informationen unausgesprochen bleiben. Die Herausforderung einer Untersuchung in diesem Bereich ist es folglich, das richtige Gleichgewicht zwischen einer möglichst hohen Repräsentativität und einer möglichst niedrigen Standardisierung zu finden.

Die Erkenntnisse einer solchen Studie könnten für die Gewerkschaften wegweisend sein und Denkanstöße in Richtung zukünftiger Gewerkschaftsarbeit geben. Wenn die Gewerkschaften das Verhalten und die Bedürfnisse ihrer Mitglieder kennen, können sie ihr Angebot womöglich besser auf ihre Mitglieder abstimmen und so die Zufriedenheit der Mitglieder erhöhen. Die Mitglieder sollten sich mit der Gewerkschaft identifizieren können. Mögliche Kritikpunkte, die in einer solchen Untersuchung von den Befragten genannt werden, können

die Gewerkschaften ebenso für sich nutzen, indem sie dort mit Veränderungen bzw. Verbesserungen ansetzen. Wenn sich die Gewerkschaften der Erkenntnisse und Anregungen einer solchen Studie annehmen, kann sich das nicht nur auf die Mitgliederbindung, sondern mitunter auch auf die Mitgliedergewinnung positiv auswirken.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Aghamanoukjan, A. / Buber, R. / Meyer, M. (2009): Qualitative Interviews. In: Buber, R. / Holzmüller, H.H. (Hrsg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen. 2. Aufl., Wiesbaden: Gabler, S. 414-436.

Altwater, E. (1976): Arbeitsmarkt und Krise. In: Bolle, M. (Hrsg.): Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Vol. 572, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 48-67.

Armingeon, K. (1989): Trade unions under changing conditions: The West German experience, 1950-1985. In: European Sociological Review, Vol. 5, Number 1, pp. 1-23.

Atteslander, P. (2003): Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Aufl., Berlin: Walter de Gruyter.

Booth, A.L. (1985): The free rider problem and a social custom model of trade union membership. In: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 100, Issue 1, pp. 253-261.

Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2), Göttingen, S. 183-198.

Braun, S. (2001): Putnam und Bourdieu und das soziale Kapital in Deutschland. Der rhetorische Kurswert einer sozialwissenschaftlichen Kategorie. Leviathan – Zeitschrift für Sozialwissenschaft, 29 (3), S. 337-354.

Brüsemeister, T. (2008): Qualitative Forschung. Ein Überblick. 2. Aufl., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Checchi, D. / Visser, J. / Van de Werfhorst, H.G. (2010): Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes. In: British Journal of Industrial Relations, Vol. 48, Issue 1, pp. 84-108.

Dyllick, T. / Tomczak, T. (2009): Erkenntnistheoretische Basis der Marketingwissenschaft. In: Buber, R. / Holzmüller, H.H. (Hrsg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen. 2. Aufl., Wiesbaden: Gabler, S. 65-79.

Farber, H.S. / Saks, D.H. (1980): Why workers want unions: The role of relative wages and job characteristics. In: Journal of Political Economy, Vol. 88, Number 2, pp. 349-369.

Festinger, L. (1953): Group Attraction and Membership. In: Cartwright, D. / Zander, A.F. (Hrsg.): Group Dynamics. Research and Theory. Evanston: Row, Peterson, pp. 92-101.

Flick, U. (1996): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. 2. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Giereth, S. (2011): Leitfadeninterview und Qualitative Inhaltsanalyse als Instrument der Qualitativen Forschung. Norderstedt: GRIN Verlag.

Heitmeyer, W. (1994): Das Desintegrations-Theorem. Ein Erklärungsansatz zu fremdenfeindlich motivierter, rechtsextremistischer Gewalt und zur Lähmung gesellschaftlicher Institutionen. In: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Das Gewalt-Dilemma. Gesellschaftliche Reaktionen auf fremdenfeindliche Gewalt und Rechtsextremismus, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 29-69.

Hepp, G.F. (2001): Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement – Perspektiven für die politische Bildung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 29/2001, S. 31-38.

Illies, F. (2000): Generation Golf. Eine Inspektion. Berlin: Argon Verlag GmbH.

Inglehart, R. (2000): Globalization and postmodern values. In: The Washington Quarterly, Vol. 23, Number 1, pp. 215-228.

Jensen, O. (2008): Induktive Kategorienbildung als Basis Qualitativer Inhaltsanalyse. In: Mayring, P. / Gläser-Zikuda, M. (Hrsg.): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. 2. Aufl., Weinheim: Beltz, S. 255-275.

Kaya, M. (2007): Verfahren der Datenerhebung. In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. (Hrsg.): Methodik der empirischen Forschung. 2. Aufl., Wiesbaden: Gabler, S. 49-64.

Kelle, U. (2008): Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte. 2. Aufl., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Keupp, H. (2000): Eine Gesellschaft der Ichlinge? Zum bürgerschaftlichen Engagement von Heranwachsenden. München: Sozialpädagogisches Institut des SOS-Kinderdorf.

Klages, H. (2001): Brauchen wir eine Rückkehr zu traditionellen Werten? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 29/2001, S. 7-14.

Klandermans, B. (1986): Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting. In: Journal of Occupational Psychology, Vol. 59, Issue 3, pp. 189-204.

Küsters, I. (2009): Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. 2. Aufl., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayring, P. (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 8. Aufl., Weinheim: Beltz.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Mey, G. / Muck, K. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 601-613.

Olson, M. (1965): The Logic of Collective Action. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Olson, M. (2004): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen. 5. Aufl., Tübingen: Mohr Siebeck.

Österreichischer Gewerkschaftsbund (2011): ÖGB-Mitgliederstatistik gesamt nach Gewerkschaften.

http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22%25D6GB-Mitgliederstatistik_2011.pdf%22&blobkey=id&root=S06&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1332736229229 [Zugriff: 19.08.2013]

Österreichischer Gewerkschaftsbund (2012): ÖGB-Mitgliederstatistik gesamt nach Gewerkschaften.

http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Mitglieder_nach_Gewerkschaft_2012.pdf%22&blobkey=id&root=S06&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1336128034166 [Zugriff: 19.08.2013]

Österreichischer Gewerkschaftsbund (2013): ÖGB-Mitgliederstatistik und Mitgliederbewegung seit 1945.

http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Mitgliederbewegung_seit_1945.pdf%22&blobkey=id&root=S06&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1334740611147 [Zugriff: 19.08.2013]

Peetz, D. (2010): Are individualistic attitudes killing collectivism? In: Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 16, Number 3, pp. 383-398.

Putnam, R.D. (1995): Bowling Alone: America's Declining Social Capital. In: Journal of Democracy, Vol. 6, Number 1, pp. 65-78.

Pyhel, J. (2008): Gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität. Eine empirische Analyse der IG Metall-Mitgliederbindung in der Fahrzeugindustrie und im Maschinenbau. Kassel: Kassel university press GmbH.

Scheuer, S. (2011): Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. In: European Journal of Industrial Relations, Vol. 17, Number 1, pp. 57-73.

Schnabel, C. (2002): Determinants of trade union membership, Diskussionspapiere / Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nr. 15.

<http://hdl.handle.net/10419/28298> [Zugriff: 07.11.2013]

Schnabel, C. / Wagner, J. (2005): Determinants of trade union membership in West Germany: Evidence from micro data, 1980-2000. In: Socio-Economic Review, Vol. 3, pp. 1-24.

Schön, B. (1979): Quantitative und qualitative Verfahren in der Schulforschung. In: Schön, B. / Hurrelmann, H. (Hrsg.): Schulalltag und Empirie. Neuere Ansätze in der schulischen und beruflichen Sozialisationsforschung, Weinheim: Beltz, S. 17-29.

Schulze, M. (2012): Gewerkschaften im Umbau des Sozialstaats. Der Einfluss der Dachverbände Welfare-to-Work-Reformprozess in Dänemark, Deutschland und den USA. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Seipel, C. / Rieker, P. (2003): Integrative Sozialforschung. Konzepte und Methoden der qualitativen und quantitativen empirischen Forschung. München: Juventa Verlag.

Sozialdemokratische Partei Österreichs: SPÖ – Das Grundsatzprogramm

http://spoe.at/sites/default/files/das_spoe_parteiprogramm.pdf [Zugriff: 15.05.2013]

Statistik Austria: Allgemeiner Einkommensbericht 2012

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/allgemeiner_einkommensbericht/index.html [Zugriff: 24.03.2013]

Tálos, E. (2006): Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende? In: Dachs, H. / Gerlich, P. / Gottweis, H. (Hrsg.): Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien, S. 425-442.

Valkenburg, B. / Zoll, R. (1995): Modernization, Individualization and Solidarity: Two Perspectives on European Trade Unions Today. In: European Journal of Industrial Relations, Vol. 1, Number 1, pp. 119-144.

Wattanasuwan, K. / Buber, R. / Meyer, M. (2009): Das narrative Interview und die narrative Analyse. In: Buber, R. / Holzmüller, H.H. (Hrsg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen. 2. Aufl., Wiesbaden: Gabler, S. 359-380.

Watzlawick, P. / Beavin, J.H. / Jackson, D.D. (1996): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. 8. Aufl., Bern: Hans Huber.

Witt, H. (2001): Forschungsstrategien bei quantitativer und qualitativer Sozialforschung. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Vol. 2, Number 1, Art. 8.

o. V. – Zeit Online GmbH (Hrsg.): Abgewrackt. Die post-Golf-Generation. Stand: 28.07.2010. <http://community.zeit.de/user/vollem%C3%B6hre/beitrag/2010/07/28/abgewrackt-die-postgolfgeneration> [Zugriff: 11.03.2013]

Anhang A: Abstract

Deutsch

Die vorliegende Masterarbeit untersucht die Beweggründe von Arbeitnehmern für einen Gewerkschaftsbeitritt. Vor dem Hintergrund einer negativen Mitgliederentwicklung in den Gewerkschaften und der gleichzeitig zu beobachtenden Entsolidarisierung der Gesellschaft erweist sich die Untersuchung der Motive von Arbeitnehmern, die in den letzten Jahren der Gewerkschaft beigetreten sind, als höchst interessant.

Im Rahmen der Untersuchung erfolgt die Befragung von fünf Arbeitnehmern, die höchstens fünf Jahre Mitglieder der PRO-GE sind, hinsichtlich ihrer Beitrittsmotive. Diese Motive werden Theorien, die sich mit dem Beitrittsverhalten von Individuen i.Z.m. Verbänden auseinandersetzen, gegenübergestellt, um so Übereinstimmungen und Widersprüche zur Theorie herauszuarbeiten. Die Untersuchung zeigt, dass die Bedenken im Bezug auf eine fortschreitende Entsolidarisierung innerhalb der Gesellschaft von einem Großteil der Befragten nicht verstärkt werden. Die Befragten weisen – ganz im Gegenteil – solidarische Wesenszüge auf. Allerdings muss die Tatsache, dass es sich bei vier der fünf Befragten um Betriebsräte handelt, berücksichtigt werden. Demnach ist davon auszugehen, dass die Befragten dem Kollektiv eine entsprechend hohe Bedeutung beimessen.

Die Untersuchung zeigt teilweise Widersprüche zu den erläuterten Theorien und Annahmen auf. So wird den „selektiven Anreizen“, denen in der Literatur im Zusammenhang mit Gewerkschaftsmitgliedschaft große Bedeutung zugesprochen wird, seitens der Befragten geringe Wichtigkeit beigemessen. Zudem wird die Problematik von schwindendem Gemeinsinn und wachsendem Individualismus durch die Untersuchung nicht gestützt. Offenbar gibt es entgegen der Entsolidarisierung Arbeitnehmer, die sich für ihre Mitmenschen einsetzen und denen das Wohl des Kollektivs am Herzen liegt. Aufgrund des kleinen Forschungsrahmens lässt die Untersuchung jedoch keine allgemeinen Rückschlüsse auf die Gesamtheit der Gewerkschaftsmitglieder zu.

English

This master thesis deals with the motives for joining a trade union. Trade unions have been losing members in recent decades and at the same time, concerns regarding a lack of solidarity within society arose. Therefore, it seems to be interesting to investigate the motives of employees who joined a trade union within recent years.

In the course of the analysis, five employees were surveyed with respect to their motives of joining a union. All of these employees have been members of the PRO-GE for at most five years. In order to carve out contradictions and conformity between the theory and the collected data, the motives of the employees are opposed to theories regarding reasons for joining associations. Since for the majority of the respondents collective values are of high importance, the survey does not support the concerns of ongoing loss of solidarity within society. However, four out of five respondents are members of the work council; therefore, it has to be considered that these members rather stand up for the collective.

In some parts, the analysis is inconsistent with the theory and the assumptions made: For example, in theory, selective incentives are significant motivation factors for joining a trade union. This assumption, however, is weakened by the analysis as for the employees surveyed, selective incentives were not that relevant in this context. Furthermore, the analysis does not support the concerns of decreasing collectivism and increasing individualism, since it demonstrates that employees, who stick up for their colleagues, exist. Due to the small sample of employees, no inferences as to all trade union members can be made.

Anhang B: Interviewleitfaden

Vorgespräch

- Für Kooperation bedanken
- Kurze Vorstellung der Interviewerin und des Forschungsvorhabens
- Zusicherung der Wahrung der Anonymität des Befragten
- Hinweis, dass zu persönliche Fragen nicht beantwortet werden müssen
- Erlaubnis für Tonbandaufnahme einholen

Haupterzählung

Wie ist es dazu gekommen, dass Sie der Gewerkschaft beigetreten sind?

- ☐ Betriebsrat
- ☐ Eigeninitiative

Warum sind Sie der Gewerkschaft beigetreten?

Nachfragephase

- 1) Was für eine Rolle haben die Menschen in Ihrem Umfeld gespielt?
Sind Vater oder Mutter auch bei der Gewerkschaft?
- 2) Wie wurde die Möglichkeit Gewerkschaftsmitglied zu werden Ihnen gegenüber kommuniziert?
- 3) Welche Vorteile sehen Sie für sich persönlich im Gegensatz zu Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern?
- 4) Wie hat Sie die allgemeine wirtschaftliche Lage in Österreich bei Ihrem Beitritt beeinflusst? Wie erleben Sie die Lage?
- 5) Wie stehen Sie zum Thema Solidarität (einer für alle – alle für einen)?

6) Wie ist Ihre Meinung zum Thema Ungleichheit in der Gesellschaft im Bezug auf das Einkommen? Eher zu hoch/angemessen? Akzeptieren oder ankämpfen? (soziale Einstellung)

7) Die Gewerkschaft kämpft unter anderem für Wie beurteilen Sie das?

-Chancengleichheit

-gerechte Verteilung des Wohlstands

-gute Arbeitsbedingungen

-fares Einkommen

-starke Mitbestimmung

-nachhaltig positive wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung

8) Diese Faktoren werden häufig als Gründe für einen Gewerkschaftsbeitritt genannt. Wie ist das bei Ihnen?

-Nutzenmaximierung (Kollektiv ist stärker als Individuum)

-Zugehörigkeitsgefühl

-spezielle Angebote von Gewerkschaft (Beratung, etc.)

-Dauer der Betriebszugehörigkeit

-bereits bei anderer Gewerkschaft Mitglied gewesen

-Bedürfnis nach Fairness, Anerkennung, Verbesserung

-Gruppenzwang

-Frustration

Fragen zur Person

Wie lange sind Sie bereits bei der PRO-GE Mitglied?

Wie alt sind Sie?

Wo sind Sie geboren und aufgewachsen?

Ausbildung

- ☐ Pflichtschule
- ☐ Lehre
- ☐ HAS
- ☐ BHS/AHS

Arbeiten Sie Voll- oder Teilzeit?

Wie viel verdienen Sie monatlich netto?

- ☐ Weniger als € 1.000,-
- ☐ € 1.000,- bis € 1.500,-
- ☐ € 1.500,- bis € 2.000,-
- ☐ € 2.000,- bis € 2.500,-
- ☐ € 2.500,- bis € 3.000,-
- ☐ Mehr als € 3.000,-

Wie sind Ihre Parteipräferenzen?

Anhang C: Lebenslauf

Persönliche Daten:

Name: Theresa Fitz
Geburtsdatum: 03.12.1987
Geburtsort: Lustenau, Österreich
Staatsbürgerschaft: Österreich

Ausbildung:

seit 10/2011 Masterstudium „Betriebswirtschaft“ an der Universität Wien mit den Spezialisierungen

- Organisation und Personal
- Revision, Steuern und Treuhand

08/2011 Erlangung des Akademischen Grades „Bachelor of Science (BSc)“

10/2007 – 06/2011 Bachelorstudium „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Studienzweig Betriebswirtschaft“ an der Wirtschaftsuniversität Wien mit den Spezialisierungen

- Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels
- Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe

06/2007 Reifeprüfung an der Bundeshandelsakademie Lustenau

Berufliche Tätigkeit neben dem Studium:

seit 04/2008 Mitarbeiterin im Bereich Buchhaltung bei ITP-RZ GmbH