

Warum ist man Gewerkschaftsmitglied? – Determinanten der Mitgliedschaftsneigung

Jörn Pyhel

Die Diskussion um die Mitgliederverluste der deutschen Gewerkschaften beschränkt sich vorwiegend auf die quantitative Mitgliederentwicklung. Die Loyalität der vorhandenen Mitglieder findet indessen wenig Beachtung. Die vorliegende Analyse schließt diese Lücke, indem sie nach den Bestimmungsgründen für die Beibehaltung der Mitgliedschaft unter der gegebenen Möglichkeit des Trittbrettfahrens fragt. Als empirische Grundlage werden Daten einer repräsentativen Mitgliederbefragung der IG Metall herangezogen, die im Sommer 2005 erhoben wurden.

1

Warum Gewerkschaftsmitglied?

Mancur Olson (1985) macht mit seiner „Logik des kollektiven Handelns“ darauf aufmerksam, dass Kooperation in großen (latenten) Gruppen sehr voraussetzungs-voll ist. Ihm zufolge trägt die traditionelle Erklärung nicht, dass sich Individuen organisieren, um kollektive Ziele zu verfolgen, die sich auf individuellem Wege nicht erreichen lassen. Vielmehr müsse der Fokus auf individuelle Motive gelegt werden. Olsons Analyse läuft auf die Kollektivgutproblematik hinaus. Als Kollektivgut wird ein Gut bezeichnet, „das den anderen Personen in einer Gruppe praktisch nicht vorenthalten werden kann, wenn irgendeine Person $X_1, \dots, X_i, \dots, X_n$ es konsumiert“ (Olson 1985, S. 13). Indem seine Theorie das Individuum in ökonomischer Tradition als Nutzenmaximierer versteht, ergeben sich interessante Konsequenzen. So ist es für den einzelnen Akteur völlig irrational, sich überhaupt an der Erstellung von Kollektivgütern zu beteiligen, wenn er an ihnen unabhängig vom eigenen Beitrag teilhaben kann. Höchst rational ist es hingegen, keinen Beitrag zu leisten, aber dennoch vom allgemein verfügbaren Gut zu profitieren. Setzt man voraus, dass alle Akteure im Sinne der ökonomischen Theorie eigennützig-rational handeln, ist mit der Erstellung entsprechender Güter folglich nicht zu rechnen; selbst dann nicht, wenn alle Individuen von ihnen profitieren würden. Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Schlussfolgerung, dass gemeinsame Interessen nicht als hinreichende Bedingung für Kooperation und damit für die Produktion

von Kollektivgütern verstanden werden können.

Für die Lösung des beschriebenen Dilemmas kommen prinzipiell zwei Methoden infrage. Der prominente Weg ist die Ausübung von Zwang. Der Staat erlegt seinen Bürgern z. B. Steuern auf, die er notfalls mit Gewalt eintreibt. Ein anderes Beispiel sind Zwangsmitgliedschaften in Gewerkschaften (closed shops), die bis in die 1980er Jahre hinein in angelsächsischen Ländern zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern vereinbart wurden. Als zweite Möglichkeit führt Olson die Schaffung „selektiver Anreize“ an. Dabei handelt es sich um Güter, die nur jenen Akteuren zugute kommen, die selbst Beiträge entrichten. Solche Anreize sollen die individuellen Kosten-Nutzen-Erwägungen zugunsten der Kooperationsneigung verändern.

Deutsche Gewerkschaften sind von diesem Dilemma betroffen. Sie wenden erhebliche Ressourcen für die Verhandlung von Tarifverträgen auf, sehen sich jedoch nicht in der Lage, nicht organisierte (unkooperative) Arbeitnehmer von dem Konsum des Kollektivgutes auszuschließen. Für die potenziellen Mitglieder stellt sich dann die Frage, warum sie Gewerkschaftsbeiträge abführen sollen, wenn sie so oder so von dem gewerkschaftlichen Hauptgut profitieren können.

Die von Olson angeführten Möglichkeiten, dem Problem zu entkommen, tragen für deutsche Gewerkschaften nicht. Einem Mitgliedszwang (closed shops) steht Artikel 9 des Grundgesetzes über die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit entgegen. Demnach dürfen Bürger nicht gezwungen werden, wirtschaftlichen Vereinigungen beizutreten. Ferner ist es nicht erlaubt, Bürger aufgrund ihrer Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft zu diskriminieren. Ab-

sprachen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern mit dem Ziel, Nichtmitglieder von der Gewährung tariflicher Standards auszuschließen oder sie gar nicht erst einzustellen, sind somit problematisch. Als zweite Möglichkeit der Sicherung von Kooperation sieht Olson die Schaffung „selektiver Anreize“, die nur den Mitgliedern der Gewerkschaften zugute kommen. Gewerkschaften bieten eine Reihe solcher Güter, die von Arbeitsrechtsschutzleistungen, über Freizeitunfallversicherungen bis zum Streikgeld reichen. Nichtmitglieder werden von diesen Leistungen zwar ausgeschlossen, jedoch stehen diese in keinem rationalen Verhältnis zu den Mitgliedsbeiträgen von üblicherweise 1 % der Bruttoentlohnung (Winkelhake 1994; Pyhel 2004). Die Lösung des Grundproblems der Kooperations-sicherung kann von solchen Anreizen nicht erwartet werden.

2

Theoretische Lösungsansätze des Kollektivgut-problems

Offensichtlich ist, dass die Gewerkschaften entgegen den Prognosen, die sich aus Olsons Theorie ergeben, in der Vergangenheit

Jörn Pyhel (M. A.), Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Hamburger Institut für Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Organisationssoziologie, Arbeits- und Industriesoziologie. Aktuell: Erstellung einer Studie über gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität. e-mail: Joern.Pyhel@his-online.de

recht erfolgreich bei der Lösung des Kollektivproblems waren. Anders ist es nicht zu erklären, dass noch immer etwa 6,8 Mio. Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften organisiert sind. Es stellt sich also die Frage, wie die Bereitschaft zur Mitgliedschaft trotz gegebener Möglichkeit des Trittbrettfahrens stabilisiert wird. Zur Auflösung des strukturellen Dilemmas wird im Folgenden auf zwei theoretische Ansätze zurückgegriffen.

2.1 SOCIAL CUSTOM

Die social custom theory (Akerlof 1980; Booth 1985) erweitert für die Erklärung der Mitgliedschaftsbereitschaft die Nutzenfunktionen der Gewerkschaftsmitglieder. Sie geht davon aus, dass es neben den Tarifkonditionen, die prinzipiell jedem zugänglich sind, und den selektiven Anreizen weitere soziale Anreize gibt, die selektiv distribuiert werden. Der Theorie zufolge erkaufen sich Mitglieder soziale Anerkennung, die ihnen aufgrund ihrer Mitgliedschaft zuteil wird (social custom).

Nach den Referenzgruppen für die Zuweisung von Anerkennung sind zwei Arten von social custom zu unterscheiden. Eine bezieht sich auf die betriebliche Situation. Demnach wird von den Arbeitskollegen Anerkennung erwartet. Es ist anzunehmen, dass der Nutzen der eigenen Mitgliedschaft in Form von Anerkennungsgewinnen wesentlich von der Anzahl der Kollegen abhängt, von denen Anerkennung zu erwarten ist. Weiterhin wird Anerkennung wahrscheinlich nur von Gewerkschaftsmitgliedern gezollt. Insofern kann vermutet werden, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeitskollegen, mit denen die Akteure regelmäßig zu tun haben, eine maßgebliche Determinante für den zu erwartenden Anerkennungsgewinn darstellt. Die zweite Form von social custom bezieht sich auf die Anerkennung in außerbetrieblichen sozialen Situationen. So ist es denkbar, dass Gewerkschaftsmitglieder von der Wertschätzung ihrer Gewerkschaft in der Öffentlichkeit profitieren, weil sie Teil der Organisation sind und die ihr geltende Wertschätzung auf sie als Mitglieder ausstrahlt. Mit diesem Mechanismus verbundene Anerkennungsgewinne hängen unmittelbar von dem *Image der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit* ab. Ein Imageverlust müsste sich deshalb negativ auf die zu erwartenden individuellen Anerkennungsgewinne der Mitglieder auswirken. Die Re-

levanz beider Formen von social custom wird von einem weiteren Faktor beeinflusst. Es ist anzunehmen, dass unterschiedliche Akteure je nach ihren Präferenzen unterschiedlichen Nutzen aus der Anerkennung der anderen ziehen. Da DGB-Gewerkschaften tendenziell dem linken Flügel des politischen Rechts-Links-Spektrums zugeordnet werden können, kann davon ausgegangen werden, dass Mitglieder mit eher konservativen politischen Einstellungen die Anerkennung, die ihnen als Gewerkschaftsmitglieder entgegengebracht wird, weniger schätzen als solche, die sich dem linken Spektrum der politischen Landschaft zuordnen. Insofern ziehen sie auch weniger individuellen Nutzen aus der Anerkennung, was sich wiederum negativ auf den Anreizcharakter der Anerkennung und damit auf die Mitgliedschaftsneigung niederschlagen sollte.

2.2 SOZIALER TAUSCH

Ein weiterer Ansatz zur Erklärung der Mitgliedschaftsneigung ist die Theorie des sozialen Tausches (Blau 1964). Im Gegensatz zur Social Custom Theorie löst sie sich explizit von den Annahmen der ökonomischen Theorie, indem sie grundsätzlich zwischen ökonomischem und sozialem Tausch unterscheidet (Blau 1964, S. 88). Während dem ökonomischen Tausch Preise zugrunde liegen und Leistungen endgültig abgegolten werden können, trifft das für den sozialen Tausch nicht zu. So kann man nicht wissen, welche Gegenleistung einem Gefallen oder einem Geschenk entspricht. In seiner Form und Menge bleibt der soziale Tausch deshalb unspezifisch, und die Tauschpartner verbleiben im Unklaren, ob und wann sie genug für die erhaltenen Leistungen erbracht haben. Es ist deshalb anzunehmen, dass Tauschpartner immer das Gefühl haben, dass von ihnen weitere Gegenleistungen erwartet werden. Sozialer Tausch ist deshalb auf die Entstehung von relativ langfristigen gegenseitigen Verpflichtungen angelegt und zieht Reziprozitätsketten mit sich. Weil die Form und Abwicklung des sozialen Tausches nicht eindeutig (z. B. vertraglich) festgelegt sind, kommt dem Vertrauen eine wesentliche Bedeutung zu. Schließlich bietet man Leistungen an, ohne unmittelbare Gegenleistungen erwarten oder gar einklagen zu können. Stattdessen wird angenommen, dass Gegenleistungen irgendwann erfolgen und möglicherweise weitere Leistungen

nach sich ziehen. Sozialer Tausch kann insofern als Mechanismus verstanden werden, der soziale Beziehungen schafft und die Ausbildung von Reziprozitätsnormen (Gouldner 1960) fördert.

Sozialer Tausch ist besonders effektiv, wenn er im persönlichen Kontakt vollzogen wird.¹ Für Gewerkschaften kommen insbesondere zwei Akteure für soziale Austauschbeziehungen mit den Mitgliedern infrage: Vertrauensleute haben ein Mandat für die gewerkschaftliche Vertretung auf betrieblicher Ebene. Nach der sozialen Austauschtheorie ist es denkbar, dass sie durch eine unmittelbare und persönliche Vertretung der Mitglieder gegenseitige Verpflichtungen schaffen. Sofern sie als Vertreter der Gewerkschaften auftreten und Leistungen der Gewerkschaften herausstellen, ist es außerdem möglich, dass sich die Verpflichtungen auf die Gewerkschaften übertragen lassen. Betriebsräte sind dagegen rechtlich unabhängig von den Gewerkschaften (vgl. BetrVG). Gleichwohl ist im § 2 BetrVG vorgesehen, dass Betriebsräte in ihren Betrieben mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten. Insofern ist es auch nicht verwunderlich, dass sie in der betrieblichen Praxis meist als Vertreter der Gewerkschaften wahrgenommen werden.² Erfüllen sie ihre Vertretungsaufgaben im direkten, persönlichen Kontakt mit den Mitgliedern, ist es wahrscheinlich, dass über diesen Kontakt Reziprozitätsnormen entstehen. Bei Betriebsratsmitgliedern sollte das vor allem dann der Fall sein, wenn sie bei ihrer Vertretungsarbeit die Rolle ihrer Gewerkschaft und die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation mitkommunizieren. In dem Fall ist es ebenfalls möglich, dass sich die entstehenden Verpflichtungen auf die Gewerkschaft ausdehnen mit positiven Effekten für die Mitgliedschaftsbindung.

1 Wolfgang Streeck (1981) sah bereits in den 1980er Jahren in der Ökonomisierung des Verhältnisses zwischen den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern ein Hauptproblem der gewerkschaftlichen Loyalitätssicherung.

2 72 % der befragten Mitglieder stufte die Aussage, dass ihr Betriebsrat „eindeutig als Vertreter der Gewerkschaft“ auftritt, mit einer der beiden positiven Kategorien einer 5-stufigen Skala von „trifft völlig zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ ein. Lediglich 7 % beantwortete die Frage mit einer der beiden negativen Vorgaben. Beachtlich ist die Verteilung auch deshalb, weil in einem einleitenden Text ausdrücklich auf die formale Unabhängigkeit der Betriebsräte von den Gewerkschaften hingewiesen wurde.

Tabelle 1: Abhängige und unabhängige Variablen des Modells

Abhängige Variable	Skalierung	Häufigkeiten in % ¹⁾
Ernsthafte Erwägung, innerhalb der vergangenen 12 Monate aus der IGM auszutreten.	Ja Nein	31 69
Unabhängige Variablen	Skalierung	Häufigkeiten in %
Organisationsgrad der unmittelbaren Kollegen	< 10 %	4
	10 % bis 30 %	11
	30 % bis 50 %	18
	50 % bis 70 %	22
	70 % bis 90 %	30
	über 90 %	15
Image der IG Metall in der Öffentlichkeit	(1) sehr schlecht	3
	(2)	21
	(3)	48
	(4)	24
	(5) sehr gut	5
Zustimmung zu Parteien	SPD	35
	CDU/CSU	15
	Die Linke/PDS	9
	keine Partei	37
Vertretung durch den Betriebsrat	Likert-Skala; 4 Items	
Vertretung durch Vertrauensleute	Likert-Skala; 3 Items	
Betriebsgröße	bis 20	1
	21 bis 200	13
	201 bis 500	15
	501 bis 1000	12
	1001 bis 5000	21
	über 5000	38
Sicherheit des Arbeitsplatzes	(1) sehr unsicher	6
	(2)	11
	(3)	30
	(4)	37
	(5) sehr sicher	15
Streik in den vergangenen 30 Monaten	Ja	44
	Nein	56
Arbeitsverhältnis	Arbeiter	77
	Angestellter	23
Mitgliedschaft des Vaters (als Befragter noch zur Schule ging)	Mitglied	49
	Kein Mitglied	39
	weiß nicht	12
Geschlecht	weiblich	12
	männlich	88
Alter	metrisch	

1) Für die Berechnung der Häufigkeiten wurde der Datensatz gewichtet.

Quelle: Hamburger Institut für Sozialforschung; IG Metall-Mitgliederbefragung 2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

3 Mitgliederbefragung und Operationalisierung

Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Erklärungsansätze haben wir die Gründe für die Beibehaltung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft empirisch untersucht. Die Daten für die statistischen Analysen wurden im Rahmen einer CATI-Befragung (computergestützte Telefonbefragung) der Mitglieder der IG Metall im Sommer 2005 erhoben. Grundlage der Stichprobenziehung war das Mitgliederverzeichnis der IGM-Hauptverwaltung. Insgesamt wurden 1.230 Mitglieder befragt, die in den Wirtschaftsbranchen Straßenfahrzeugbau, Maschinenbau und der Zuliefererindustrie des Fahrzeugbaus tätig sind. Auszubildende waren von der Untersuchung ausgeschlossen,

da sie aufgrund relativ niedriger Mitgliedsbeiträge nicht im gleichen Maße von der skizzierten Kollektivgutproblematik betroffen sind. Die Realisierungsquote von 58 % (erfolgreiche Kontaktversuche) ist als hoch einzuschätzen.³ Die Stichprobe wurde nach den Merkmalen Alter und Geschlecht geschichtet, um genügend hohe Fallzahlen junger und weiblicher Mitglieder sicherzustellen. Die Berücksichtigung von Gewichtungsfaktoren bei den statistischen Berechnungen ermöglicht jedoch die Generalisierung der Ergebnisse. Die in das statistische Modell einfließenden Variablen sind in *Tabelle 1* dargestellt. Dort finden sich auch die Häufigkeitsauszählungen der Variablen.

Als abhängige Variable wird die Mitgliedschaftsneigung definiert. Da sie äußerst schwierig zu ermitteln ist, wird negativ durch die Erfragung der Austrittsneigung vorgegangen. Theoretisch ist das

insofern konsistent, weil bei abwesender Austrittsneigung auf ein bestimmtes Niveau von Mitgliedschaftsneigung geschlossen werden kann. Die Erhebung der Austrittsneigung erfolgt dichotom (Ja/Nein) durch die Frage, ob der Befragte „in den vergangenen 12 Monaten schon mal ernsthaft darüber nachgedacht“ habe, aus der IGM auszutreten. Insgesamt gaben 31 % der Befragten an, dies schon einmal ernsthaft getan zu haben. Die Variable kann zwar nicht als Austrittsabsicht der Mitglieder gedeutet werden, jedoch ist die abgeschwächte Annahme plausibel, dass für die betroffenen Mitglieder Opportunismus in Form des Trittbrettfahrens eine zu erwägende Option ist. Die Wahrscheinlichkeit eines Austritts sollte entsprechend größer sein. Der Befund verdeutlicht zudem die Relevanz des Trittbrettfahrerproblems für die IGM. Um die Interpretierbarkeit der Ergebnisse zu erleichtern, wird die Antwortkategorie „Nein“ als abhängige Variable in das Regressionsmodell übernommen. Positive Regressionskoeffizienten deuten daher auf positive Zusammenhänge mit der Mitgliedschaftsneigung hin.

Die unabhängigen Variablen bestehen zum einen aus den bereits in den theoretischen Ausführungen eingeführten Faktoren und einer Reihe weiterer Variablen, deren Einfluss kontrolliert werden soll. Der Frage nach dem Organisationsgrad der Kollegen, mit denen die Befragten täglich im Betrieb zu tun haben, wurden 6-stufige Antwortvorgaben vorgegeben. Die Einstufung des subjektiv wahrgenommenen *Images der IGM in der Öffentlichkeit* erfolgte 5-stufig auf einer Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“. Als dritte Variable des social custom Modells wurde die Partei erfragt, der die Befragten „am ehesten zustimmen“. Um tatsächliche politische Einstellungen zu erheben, war es von Bedeutung, „keine Partei“ als explizite Antwort-

³ Die Analyse der erhobenen Verweigerungsmotive ergab, dass 23 % der nicht realisierten Interviews darauf zurückzuführen ist, dass mit interviewbereiten Zielpersonen innerhalb der Feldzeiten keine Termine vereinbart werden konnten. Eine Ausdehnung der Feldzeit hätte demnach eine höhere Realisierungsquote zur Folge gehabt. Die Analyse der Stichprobe ergab, dass Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder etwas überrepräsentiert sind. Da sie nur einen kleinen Teil der Stichprobe bilden und von den Regressionsmodellen II bis IV unberücksichtigt bleiben, sind geringe bzw. gar keine verzerrenden Effekte zu erwarten.

möglichkeit vorzugeben. Andernfalls würde man die Befragten zu Antworten drängen, die weniger mit der politischen Einstellung als mit der von ihnen empfundenen Erwartung, sich für eine Partei zu entscheiden, zu tun haben. Interessant ist die Tatsache, dass mit 37 % der größte Teil der Befragten von dieser Antwortvorgabe Gebrauch machte. Da die Grünen und die FDP lediglich 2 % bzw. 3 % der Antworten auf sich vereinigen und somit nur sehr kleine Fallzahlen für die Berechnungen zur Verfügung stehen, wird in den statistischen Analysen auf die Berücksichtigung der beiden Kategorien verzichtet. Für die Operationalisierung der sozialen Austauschtheorie stehen zwei Variablen zur Verfügung. Die *Vertretung durch Vertrauensleute* wird mit einer aus drei Items bestehenden Likert-Skala erhoben und die *Vertretung durch den Betriebsrat* mit einer Likert-Skala bestehend aus vier Items (*Übersicht 1*).

Die jeweiligen Items wurden von den Befragten auf einer 5-stufigen Ratingskala von „trifft völlig zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ eingestuft. Inhaltlich ist die Konstruktion der Skalen auf die Erhebung des unmittelbaren persönlichen Vertretungskontaktes (im face-to-face-Modus) ausgelegt. Die Betrachtung von *Tabelle 2* verdeutlicht, dass beide Skalen auf die Einschätzung der Dichte und Qualität der unmittelbaren Kontakte zwischen Mitgliedern und Arbeitnehmervertretern abzielen und sich insofern von einer als *Stellvertretung* verstandenen Vertretung abgrenzen. Gewerkschaftsmitglieder, die angaben, dass es in ihren Arbeitsbereichen keine Vertrauensleute gibt (7 %), wurden von den weiteren Analysen ausgeschlossen. Dasselbe trifft für Mitglieder ohne Betriebsräte zu (<1 %).

Neben den Variablen der theoretischen Erklärungsansätze wurde eine Reihe weiterer Variablen zur Kontrolle von Einflüssen erhoben, die nicht von den angeführten theoretischen Ansätzen berücksichtigt werden. Dazu gehört die Anzahl der Betriebsangehörigen, die subjektiv eingestufte Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Betroffenheit des eigenen Betriebes von Streikmaßnahmen in den vergangenen 30 Monaten (inkl. Warnstreiks), der Beschäftigungsstatus (Arbeiter), die Gewerkschaftsmitgliedschaft des Vaters (als Indikator für die familiäre Sozialisation) und das Alter der Befragten.

Übersicht 1: Operationalisierung der Variablen „Vertretung durch die betrieblichen Arbeitnehmervertreter“¹⁾

Vertretung durch den Betriebsrat

1. Ich fühle mich von meinem Betriebsrat immer gut vertreten.
2. Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb haben immer ein offenes Ohr für die Probleme der einzelnen Mitarbeiter.
3. Ich würde meinem Betriebsrat auch dann vertrauen, wenn es um sehr persönliche Angelegenheiten geht.
4. Die Betriebsratsmitglieder in meinem Betrieb kommen oft in die Arbeitsbereiche, um direkt mit den Mitarbeitern zu reden.

Vertretung durch Vertrauensleute

1. Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich informieren regelmäßig über gewerkschaftliche Angelegenheiten.
2. Ich habe regelmäßigen Kontakt mit meinem/meiner Vertrauensmann(-frau).
3. Die Vertrauensleute in meinem Arbeitsbereich sind immer bemüht, gewerkschaftliche Themen ins Gespräch zu bringen.

1) Die Eindimensionalität beider Skalen wurde mit Hauptkomponentenanalysen überprüft. Zur Einschätzung der internen Konsistenz wurden Cronbachs Alpha-Koeffizienten für beide Skalen berechnet. Die Skala „Vertretung durch den Betriebsrat“ erreicht ein Alpha von 0,83 und die Skala „Vertretung durch Vertrauensleute“ ein Alpha von 0,8.

Quelle: Hamburger Institut für Sozialforschung; IG Metall-Mitgliederbefragung 2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

4 Multivariates Regressionsmodell

Für die statistische Analyse von sozialwissenschaftlichen Modellen mit mehreren unabhängigen Variablen und einer binären abhängigen Variablen wird üblicherweise auf die binär logistische Regression zurückgegriffen. Eine Einschränkung besteht jedoch in dem geforderten Skalierungsniveau der unabhängigen Variablen. Üblicherweise sollte dieses mindestens intervallskaliert sein. Um ordinal- und nominalskalierte Variablen der logistischen Regressionen zuführen zu können, müssen sie vor ihrer Verwendung in gestufte Dummyvariablen transformiert werden (Andreß et al. 1997, S. 276). Eine weitere Einschränkung besteht in der Modellannahme linearer Zusammenhänge. Nichtlineare Zusammenhänge werden von der logistischen Regression unterschätzt. Um den beschriebenen Problemen zu entgehen, kommt für die Analyse der Daten ein kategoriales Regressionsmodell zur Anwendung.⁴ Dieses zeichnet sich dadurch aus, dass es mit Daten unterschiedlicher Skalierungsniveaus rechnen kann. Das der eigentlichen Regressionsanalyse vorgeschaltete Verfahren der optimalen Skalierung transformiert nominal- und ordinalskalierte Variablen so, dass sie einer linearen Regressionsanalyse zugänglich gemacht werden können (Meulman/Heiser 2004).

4.1 ERGEBNISSE DES REGRESSIONSMODELLS

Tabelle 2 stellt die Ergebnisse von vier kategorialen Regressionsrechnungen dar. Die jeweiligen Modelle unterscheiden sich in der Berücksichtigung unterschiedlicher Variablen. Modell I beschränkt sich auf die Faktoren der social custom theory, während Modell II lediglich die Faktoren der Theorie des sozialen Tausches einschließt. Modell III berücksichtigt die Variablen beider theoretischen Ansätze, und Modell IV kontrolliert außerdem Variablen, die keinem der beiden Ansätze zuzuordnen sind. Die Darstellung beschränkt sich auf die Varianzaufklärung der Modelle (R^2), sowie den standardisierten Regressionskoeffizienten Beta.⁵ Bei der Interpretation der Beta-Werte ist zu beachten, dass sie nur innerhalb der Modelle miteinander vergleichbar sind.

Augenfällig ist, dass die gültigen Fälle der jeweiligen Modelle stark variieren. Das ist primär darauf zurückzuführen, dass Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute von der Bewertung ihrer eigenen Funktionen ausgeschlossen wurden und deswegen in den entsprechenden Regressionsmodellen nicht berücksichtigt werden.

Zunächst ist festzustellen, dass Modell I wie auch Modell II Beiträge zur Erklärung der abhängigen Variablen leisten. Die Auf-

⁴ Das Modell wurde ebenfalls mit der logistischen Regression gerechnet. Die Berechnungen beider Modelle kommen zu vergleichbaren Ergebnissen.

⁵ Das Verfahren der optimalen Skalierung bringt es mit sich, dass auf die Regressionskoeffizienten B sowie die Konstante verzichtet werden muss. Da keine Prognosen getroffen werden sollen, ist das jedoch nicht von Belang.

Tabelle 2: Kategoriale Regression (CATREG), abhängige Variable „Haben Sie irgendwann in den letzten 12 Monaten einmal ernsthaft darüber nachgedacht, aus der IG Metall auszutreten?“ (Antwort: Nein)

	Standardisierte Koeffizienten			
	Modell I (social custom) Beta	Modell II (sozialer Tausch) Beta	Modell III (beide Ansätze) Beta	Modell IV (erweitertes Modell) Beta
Organisationsgrad	,064**		,047	,071**
Image der IGM in der Öffentlichkeit	,323**		,292**	,269**
Zustimmung: CDU	–,033		–,017	–,034
Zustimmung: SPD	,146**		,103**	,090*
Zustimmung: Die Linke/PDS	,107**		,059	,031
Vertretung durch Betriebsrat		,321**	,238**	,220**
Vertretung durch Vertrauensleute		–,032	–,053*	–,025
Betriebsgröße				–,087**
Arbeitsplatzsicherheit				,070**
Streikerfahrung (inkl. Warnstreik)				–,004
Gewerkschaftsmitgliedschaft des Vaters				–,062
Arbeiter weiblich				–,002
Alter				,074*
Zahl der gültigen Fälle	1185	934	906	774
R ²	0,141	0,098	0,191	0,220
Korrigiertes R ²	0,134	0,089	0,176	0,192
Signifikanz	0,000	0,000	0,000	0,000

*/** statistisch signifikant auf dem 5/1 %-Niveau.

Quelle: Hamburger Institut für Sozialforschung; IG Metall-Mitgliederbefragung 2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

klärungsquote von Modell I liegt bei 14 % der Varianz der abhängigen Variable, während Modell II 9 % aufklärt. Die Daten bestätigen somit die social custom theory wie auch die Theorie des sozialen Tausches. Ein Vergleich der Erklärungsbeiträge beider Modelle (korrigiertes R²) kommt zu dem Ergebnis, dass der Erklärungsbeitrag von Modell I höher zu bewerten ist als der von Modell II. Wenig überraschend ist, dass die Varianzaufklärung von Modell III (19 %) die Anteile beider Einzelmodelle übertrifft – schließlich integriert es beide theoretischen Ansätze. Modell IV berücksichtigt neben den Faktoren der Modelle I und II weitere potenzielle Einflussfaktoren. Ein Vergleich des korrigierten R² mit dem von Modell III bestätigt einen höheren Erklärungsgehalt des erweiterten Modells. Mit 22 % Varianzaufklärung kann seine Güte als zufriedenstellend beurteilt werden. Gleichwohl ist festzustellen, dass die Zunahme des korrigierten R² relativ gering ausfällt. Dies weist auf einen guten Erklärungsgehalt der beiden theoretischen Ansätze hin.

Für die Beurteilung der Effektstärken der einzelnen Variablen wird das erweiterte Modell IV herangezogen. Wie bereits angemerkt, ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten, dass die Antwort

„Nein“ als abhängige Variable in das Modell einbezogen wurde. Positive Beta-Werte sind deshalb als förderlich für die Mitgliedschaftsneigung zu verstehen.

Als signifikant erweisen sich acht Variablen, wovon insgesamt vier den Modellen I und II zuzuordnen sind. Und zwar stehen drei Variablen für das social custom Modell und eine für das des sozialen Tauschs. Die beiden Variablen mit den höchsten positiven Effekten auf die Mitgliedschaftsneigung sind das *Image der IGM in der Öffentlichkeit* und die *Vertretung durch den Betriebsrat*, wobei die Erstgenannte etwas höher ausfällt. Da die beiden Variablen den angeführten Erklärungsmodellen angehören, bestätigen sie die empirische Relevanz der theoretischen Konstrukte. Es erweisen sich jedoch nicht alle Variablen der Modelle als signifikant. So haben Vertrauensleute keinen nachweisbaren Einfluss auf die abhängige Variable, was ihre Bedeutung für die Mitgliederbindung relativiert. Zudem ist der Effekt des Organisationsgrades allenfalls als marginal zu bezeichnen. Für die social custom theory bedeutet das, dass der externen Anerkennung offenbar ein größerer Mitgliedschaftsanreiz als der internen Anerkennung zuzuschreiben ist. Ähnliches gilt für die Zustimmung zu politischen Parteien. Ledig-

lich die Zustimmung zur SPD beeinflusst die Mitgliedschaftsneigung moderat positiv.⁶ Politische Überzeugungen sind folglich unwichtiger für das social custom Modell als angenommen. Insofern sind Mitglieder mit politisch fernen Ansichten auch nicht zwangsläufig unempfindlich für Anerkennungsgewinne.

Von den ergänzenden Variablen ist das Alter der Mitglieder herauszustellen. Es übt zwar einen deutlich geringeren Effekt auf die abhängige Variable aus als er von den beiden stärksten Variablen ausgeht, gleichwohl ist anzunehmen, dass ältere Mitglieder tendenziell seltener eine Austrittsneigung haben als jüngere. Die Betriebsgröße erweist sich ebenfalls als signifikant. Demzufolge steigt die Austrittsneigung mit der Größe der Betriebe. Die Stärke des Effektes ist jedoch als gering zu beurteilen. Weitere schwache Effekte gehen von der subjektiv eingeschätzten Arbeitsplatzsicherheit und dem Geschlecht der Befragten aus. Demzufolge festigt sich die Mitgliedschaftsneigung mit zunehmender Arbeitsplatzsicherheit. Und Frauen neigen weniger zu Austrittserwägungen als Männer. Erstaunlich ist, dass der Status als Arbeiter bzw. Angestellter ebenso wie die Streikerfahrung keine Effekte aufweisen. Von ebenfalls großer soziologischer Bedeutung ist, dass die Mitgliedschaft des Vaters (als Indikator für die familiäre Sozialisation) keinen signifikanten Einfluss auf die Mitgliedschaftsneigung zeigt.

5 Fazit

Den Ergebnissen der Datenanalyse zufolge wird die Mitgliedschaftsneigung vom *Image der IGM in der Öffentlichkeit* und der

⁶ Beim Vergleich von Modell I und Modell IV ist auffällig, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zustimmung zur Linkspartei/PDS und der abhängigen Variable in Modell I ausgewiesen wird, derselbe in den Modellen III und IV jedoch nicht signifikant ist. Der Befund ist darauf zurückzuführen, dass 37 % der Befragten, die der Linkspartei/PDS nahe stehen, Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder sind, ihr Anteil an der Stichprobe mit 16 % jedoch deutlich niedriger ausfällt. Da Vertrauensleute und Betriebsräte von den Modellen III und IV unberücksichtigt bleiben, wirkt sich dieser Zusammenhang entsprechend stark auf die Fallzahlen für die Linkspartei/PDS und damit auf das Signifikanzniveau aus.

Vertretung durch den Betriebsrat am stärksten beeinflusst. Von den anderen Faktoren gehen indessen deutlich schwächere Effekte aus. Die Befunde stützen somit den social custom Ansatz *wie auch* die Theorie des sozialen Tausches. Überraschend ist, dass einige plausible Zusammenhänge nicht bestätigt werden. Die familiäre Sozialisation, Streikerfahrungen und der Angestellten- bzw. Arbeiterstatus weisen keine nachweisbaren Effekte auf. Diese Ergebnisse widersprechen einem Großteil der soziologischen Literatur, der diesen Faktoren traditionell einen großen Einfluss auf die Einstellungen der Gewerkschaftsmitglieder einräumt. Stattdessen ergibt sich ein Bild, welches die Gewerkschaften als weitaus weniger von ihrer Umwelt determiniert zeich-

net. Sie können nämlich auf beide Hauptfaktoren Einfluss nehmen. So ist ihr Image in der Öffentlichkeit zumindest teilweise auf ihr eigenes Handeln zurückzuführen, und die betriebliche Vertretung kann, gestützt von der im BetrVG (§ 2 Abs. 1) vorgesehenen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, von ihnen mitgestaltet werden.

Für die betriebliche Vertretungsarbeit sind die Ergebnisse von erheblicher Bedeutung. Sie legen nahe, dass Gewerkschaften insbesondere über organisierte Betriebsräte in den Betrieben Einfluss auf die Mitgliedschaftsstabilität nehmen können. Allerdings ist zu beachten, dass die vorliegende Operationalisierung der *Vertretung*

durch den Betriebsrat auf direkte face-to-face-Kontakte, also auf einen engen persönlichen Austausch, abzielt. Ob Vertretungsleistungen jenseits der konkreten, sozial erfahrbaren Ebene ähnliche Effekte aufweisen, darf bezweifelt werden. Ein Vertretungsverständnis, welches an der betrieblichen Basis ansetzt und somit dem angelsächsischen *shop-floor unionism* nahe kommt, scheint für eine Stabilisierung der gewerkschaftlichen Organisation hingegen förderlich zu sein. Für Gewerkschaften sollte die Arbeit von Betriebsräten, die im unmittelbaren Kontakt mit den Arbeitnehmern erfolgt, deshalb von besonderer Bedeutung sein.

LITERATUR

Akerlof, G. A. (1980): A theory of social custom, of which unemployment may be one consequence, in: *The Quarterly Journal of Economics*, S. 749–775

Andreß, H.-J./Hagenaars, J. A./Kühnel, S. (1997): Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz, Berlin

Blau, P. M. (1964): *Exchange and power in social life*, New York

Booth, A. L. (1985): The free rider problem and a social custom model of trade union membership, in: *The Quarterly Journal of Economics*, S. 253–261

Gouldner, A. W. (1960): The norm of reciprocity, in: *American Journal of Sociology*, S. 161–178

Meulman, J. J./ Heiser, W. J. (2004): *SPSS Categories 13.0*, Chicago

Olson, M. (1985): *Die Logik des kollektiven Handelns*, Tübingen

Pyhel, J. (2004): Ist es rational, Gewerkschaftsmitglied zu sein? Ökonomische Theorie und gewerkschaftliche Mitgliedschaftsloyalität, in: *Mittelweg* 36, S. 32–44

Streeck, W. (1981): *Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie*, Königstein/Taunus

Winkelhake, O. (1994): *Eine ökonomische Analyse deutscher Gewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung der Möglichkeiten von free rider-Verhalten*, Frankfurt am Main