



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Krise ohne Widerstand? Bedingungen und Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen zu Zeiten der Krise in Österreich

Verfasserin

Julia Hofmann

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Diplomstudium Soziologie (rechts-, sozial und
wirtschaftswissenschaftlicher Zweig)

Betreuerin / Betreuer:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Hilde Weiss

ERKLÄRUNG

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die Arbeit selbstständig angefertigt, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle aus ungedruckten Quellen, gedruckter Literatur oder aus dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte gemäß den Richtlinien wissenschaftlicher Arbeiten zitiert, durch Fußnoten gekennzeichnet bzw. mit genauer Quellenangabe kenntlich gemacht habe.

.....

Datum

.....

Unterschrift

DANKSAGUNGEN

Ohne die folgenden Personen wäre diese Arbeit nie zustande gekommen. Ihnen möchte ich hiermit zutiefst danken.

Meine Diplomarbeitsbetreuerin Ao. Univ.-Prof. Dr. Hilde Weiss, die mir viele Stunden ihrer Zeit für Diskussionen sowie konzeptuelle und technische Fragen gewidmet hat. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), der mich durch das Johann-Böhm-Stipendium finanziell und durch Kontaktherstellung auch personell stark unterstützt hat (hier seien insbesondere Ernst Tüchler und Silvia Franz genannt). Die OrganisatorInnen, TrainerInnen und TeilnehmerInnen der Gewerkschaftsschule, der BetriebsrätInnenakademie sowie der IfAM-Seminare von ÖGB und Arbeiterkammer, ohne die meine Befragung nicht in dieser Form zustande gekommen wäre (hier seien insbesondere Ines Hofmann, Michael Meyer sowie Heinz Wukowitsch genannt). Mein Studienkollege Lukas Dünser, der mich bei methodischen Feinheiten dieser Diplomarbeit unterstützt hat. Bella Reisenzaun, die viele Stunden ihrer Zeit in das wunderschöne Layout dieser Diplomarbeit gesteckt hat. Philipp Probst, der in den letzten Monaten immer für mich da war, sei es um sich meine Probleme anzuhören, sei es um mich abzulenken. Schlussendlich meine Eltern, die die größte Stütze meines Lebens darstellen. Ihre bedingungslose Unterstützung bei all meinen Entscheidungen gibt mir die Sicherheit und Kraft meinen Weg zu gehen.

Danke!

Diese Diplomarbeit wurde im Rahmen des
Johann Böhm-Stipendiums unterstützt vom



INHALT

1. EINLEITUNG	8
2. KOLLEKTIVES HANDELN IN DER THEORIE	10
2.1. Begriffsdefinitionen	10
2.2. Kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen	12
2.3. Bedingungen kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen	13
2.3.1. Strukturelle Bedingungen kollektiven Handelns	14
2.3.2. Institutionelle Bedingungen kollektiven Handelns	28
2.3.3. Individuelle und ideologische Bedingungen kollektiven Handelns	34
2.4. Zusammenfassung	46
3. EXKURS: ÖSTERREICH IN DER KRISE	48
4. KOLLEKTIVES HANDELN IN DER PRAXIS	51
4.1. Strukturelle Barrieren kollektiven Handelns	51
4.1.1. Allgemeine strukturelle Barrieren	52
4.1.2. Spezielle strukturelle Barrieren zu Zeiten der Krise	62
4.1.3. Zwischenzusammenfassung	63
4.2. Institutionelle Barrieren kollektiven Handelns	64
4.2.1. Allgemeine institutionelle Barrieren	64
4.2.2. Spezielle institutionelle Barrieren zu Zeiten der Krise	72
4.2.3. Zwischenzusammenfassung	73
4.3. Erhebung zu den individuell-ideologischen Barrieren kollektiven Handelns	74
4.3.1. Methodische Herangehensweisen	75
4.3.2. Handlungsbereitschaft im Allgemeinen	77
4.3.3. Handlungsbereitschaft in speziellen Situationen	80
4.3.4. Individuell-ideologische Bedingungen und Barrieren zu Zeiten der Krise	99
4.3.5. Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	104

5. ZUSAMMENFASSUNG	106
6. LITERATUR	109
7. TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS	117
7.1. Tabellenverzeichnis	117
7.2. Abbildungsverzeichnis	117
8. ANHANG	118
8.1. Fragebogen	118
8.2. Linearverteilungen wichtiger Variablen	126
8.3. Indices	128
8.4. Abstracts	129
8.5. Lebenslauf	130

I. EINLEITUNG

*„Handeln, das ist, wozu wir da sind.“
(Johann Gottlieb Fichte)*

Die wohl größte Weltwirtschaftskrise der Nachkriegszeit hat mittlerweile auch Österreich erreicht. Während Bankenrettungs- und Sparpakete geschnürt werden, die ein System zu erhalten suchen, welches die Zunahme der sozialen Ungleichheit fördert, regt sich jenseits von „moralischer Empörung“ (Moore) über „Managerboni“ und „Heuschreckenkapitalismus“ innerhalb der österreichischen ArbeitnehmerInnenschaft kaum kollektiver Widerstand. Auf den ersten Blick mag dies aus zwei Gründen verwunderlich sein: Erstens sind sich TheoretikerInnen, die sich mit den Ursprüngen von sozialen Auseinandersetzungen beschäftigten, darüber einig, dass bedeutende, kollektive Aktionen meist in Zeiten von sozialen und politischen Krisen- und Wandlungsprozessen stattfinden (vgl. Piven/Cloward, 1979). Die gegenwärtige Krise müsste dementsprechend doch genügend an Veränderungspotential mit sich bringen. Zweitens ist VertreterInnen der Arbeitsforschung sowie der sozialen Praxis seit dem „Kapital“ von Karl Marx klar, dass politische Maßnahmen nur dann im Interesse der ArbeitnehmerInnen umgesetzt werden können, wenn von diesen genügend Druck auf die EntscheidungsträgerInnen ausgeübt wird. Ziel der vorliegenden Diplomarbeit ist es daher der Frage nachzugehen, warum Menschen sich so oft damit abfinden Opfer gesellschaftlicher Verhältnisse zu sein, statt sich gegen bestimmte Entwicklungen kollektiv zur Wehr zu setzen.

In der soziologischen Debatte lassen sich mehrere Ansätze ausmachen, die das Entstehen oder das Fehlen kollektiven Handelns erklären. Es wird beispielsweise argumentiert, dass die Auflösung traditioneller Klassenstrukturen zum Untergang der ArbeiterInnenbewegung und zu Individualisierungstendenzen führte. Statt als ein kollektiver Akteur tritt jede/r ArbeitnehmerIn nunmehr als unabhängiges, „*unternehmerisches Selbst*“ (Bröckling) auf. Andere Positionen betonen die Rolle eines Disziplinarregimes, welches „*die Angst vor Statusverlust und sozialem Abstieg instrumentalisiert*“ (Dörre). Wieder andere argumentieren, dass verschiedene, sich teilweise widersprechende Gerechtigkeitsvorstellungen die Menschen davon abhalten kollektiv zu handeln. (vgl. Dubet)

Im ersten Teil der vorliegenden Arbeit werden die verschiedenen soziologischen, aber auch politökonomischen und philosophischen Ansätze vorgestellt und zueinander in

Beziehung gesetzt. Im Grunde geht es bei all diesen verschiedenen Ansätzen um unterschiedliche Einschätzungen des Verhältnisses von Struktur und Individuum. Obwohl die meisten TheoretikerInnen die Wichtigkeit beider Ebenen und der intermediären Instanzen (z.B.: Rolle von kollektiven AkteurInnen) betonen, konzentrierten sie sich in ihren Analysen meist auf eine der Ebenen. Dementsprechend werden die Theorien der Bedingungen kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in der vorliegenden Arbeit anhand der Ebene(n), die sie besonders betonen, vorgestellt: strukturelle, institutionelle sowie individuell-ideologische Bedingungen.

Nach einem kurzen Exkurs zu Ursachen, Verlauf und Folgen der Krise, werden einige dieser theoretischen Ansätze im zweiten Teil auf die konkrete Situation in Österreich angewandt. Der Frage, ob und wenn ja, warum sich Österreich doch irgendwann vom „*land without strikes*“ (Putinja) in ein Land, in dem der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit offen ausgetragen wird, wandeln kann, wird hier ebenso nachgegangen, wie der Frage nach der Wirkungsmächtigkeit von kollektiven Akteuren auf Seiten der ArbeitnehmerInnen (ÖGB, SPÖ) in Zeiten von wachsendem Mitgliederschwund und abnehmender Identifikation der ArbeitnehmerInnen mit „ihren“ kollektiven Akteuren. Schlussendlich werden die Ergebnisse einer eigenen, kleinen Studie an österreichischen BetriebsrätInnen vorgestellt, durch die die individuellen und ideologischen Bedingungen und Barrieren von Handlungsbereitschaft ausgemacht werden sollten. Hier werden Fragen des Krisen- und Klassenbewusstseins der befragten BetriebsrätInnen ebenso behandelt wie deren Vertrauen in die eigenen Institutionen und Akteure.

2. KOLLEKTIVES HANDELN IN DER THEORIE

„Leben heißt Handeln.“
(Albert Camus)

2.1. BEGRIFFSDEFINITIONEN

Ob Revolte, Mob, Demonstration, Protestaktion, spontane Massenansammlung, Streik, Rebellion oder Revolution, all diese Phänomene werden in der Soziologie als kollektives Handeln tituliert und analysiert. Diese vielfältigen Ausprägungen „kollektiven Handelns“ oder „kollektiven Verhaltens“¹ finden ihren Ausdruck auch in der großen Bandbreite an Definitionen des Begriffes. Geht das *Lexikon zur Soziologie* davon aus, dass kollektives Verhalten „*relativ gleichförmiges, aber weitgehend unstrukturiertes und unorganisiertes Verhalten, mit dem Menschen in größerer Zahl auf bestimmte, sie in gleicher Weise betreffende Situationen und Reize reagieren*“ (Fuchs-Heinritz et al, 1995, S.345) sei, so argumentiert Gordon Marshall in *A Dictionary of Sociology*, kollektives Verhalten wäre „*perhaps a term that covers too wide a field, since, in one sense, it could be seen as coterminous with the whole of sociology.*“ (Marshall, 1998)

Eine enger gefasste Definition kollektiven Verhaltens geben Walter R. Heinz und Peter Schöber in ihrem Buch *Theorien kollektiven Verhaltens*. Dieses sei

„*das mehr oder weniger spontane Zusammenwirken von Individuen in Mengen, Gruppen oder Bewegungen, die in einem Geflecht gesellschaftlich organisierter Interessen um ihre Darstellung kämpfen.*“ (Heinz/Schöber, 1972a, S.10/11)

Aufgrund der großen Variation an Definitionen kollektiven Handelns kann davon ausgegangen werden, dass der Terminus an sich sehr unpräzise ist und dementsprechend eingegrenzt werden muss. Ein Blick in die Begriffsgeschichte hilft möglicherweise dabei. Der Begriff „kollektives Handeln“ wurde erstmals von Robert E. Park und Ernst W. Burgess verwendet, die darunter vor allem normabweichendes sowie irrationales Massenverhalten verstanden. (vgl. Heinz/Schöber, 1972a, S.9) Der wohl berühmteste Theoretiker kollektiven Verhaltens – Gustave LeBon – knüpfte an diesen Ansatz an und beschrieb in *The Crowd: A Study of the Popular Mind* Massenhandeln als „*pathologische Verhaltensform*“ (Crouch, 1972, S.53), bei der der/die Einzelne sich der Masse unterwirft und zu einem „*irrational handelnden Massenwesen*“ (Heinz/Schöber, 1972a, S.10) umgeformt wird. In Anschluss an LeBon haben sich vor allem SozialpsychologInnen mit dem Phänomen kollektiven Handelns beschäftigt. Ralph Turner klassifizierte die verschiedenen Ansätze

¹ Die beiden Begriffe werden in der Literatur nahezu synonym verwendet. Desweiteren (eher unüblich) wird oft von Massenhandeln gesprochen. (vgl. Fuchs-Heinritz et al, 1995, S.345) In der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe dementsprechend austauschbar verwendet.

in drei Modelle zur Erklärung kollektiven Verhaltens: die Ansteckungshypothese, den Konvergenzansatz und die Normentstehungstheorie. Während VertreterInnen der Ansteckungshypothese die Frage, warum Individuen in einer Menge mehr oder weniger einheitlich handeln, ins Zentrum ihrer Analyse stellten, konzentrierten sich VertreterInnen des Konvergenzansatzes auf die Motive und Einstellungen der partizipierenden Individuen. VertreterInnen der Normentstehungstheorie strichen besonders die Entstehungsbedingungen von Handlungsweisen hervor. (vgl. Heinz/Schöber, 1972a, S.17ff.)

All diese Ansätze waren wegen ihrer sozialpsychologischen Prägung stark auf die Rolle des Individuums fokussiert – die gesellschaftliche Ebene wurde kaum beachtet. Der erste soziologische Ansatz zur Erklärung kollektiven Handelns stammt von Neil J. Smelser – einem Schüler und Mitstreiter Talcott Parsons –, der in *Theory of Collective Behaviour* fünf Bestimmungsfaktoren kollektiven Handelns ausmachte: günstige Strukturbedingungen, Vorhandensein von Spannungen, Wachsen einer verallgemeinerten Vorstellung, Mobilisierung von Menschen und soziale Kontrolle. (vgl. Smelser, 1972, S.83ff.) Während Smelser somit – ganz im struktur-funktionalistischen Sinne – die gesellschaftlichen Bestimmungen kollektiven Verhaltens ins Zentrum seiner Analyse stellte, besann sich der Rational Choice-Theoretiker Mancur Olson einige Jahre später wieder auf die Rolle des Individuums. In *Die Logik des kollektiven Handelns* stellte er sich die Frage, auf welche Art und Weise Individuen ihren Nutzen maximieren können, wenn sie an Aktionen kollektiven Verhaltens (nicht) teilnehmen. (vgl. Olson, 1968) In den letzten Jahren wurde der Begriff des kollektiven Handelns vor allem im Bereich der *social movements theory* thematisiert. Bei diesen Ansätzen stand vor allem die Frage nach den Entstehungsbedingungen von Bewegungsidentität und Massenmobilisierung im Mittelpunkt. (vgl. bspw. Bartmann et al., 2002)

So verschieden all diese Ansätze der Erklärung kollektiven Handelns sind, eines haben sie gemeinsam: Es werden Formen kollektiven Verhaltens nach ihrer Entstehung, ihrem Verlauf, der Motivation/Rolle der partizipierenden Individuen, etc. *im Allgemeinen* analysiert; die Ergebnisse dieser Analysen bleiben dementsprechend sehr generell. Für die (für diese Diplomarbeit wichtigen) *spezifischen* Möglichkeiten und Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen ist es daher notwendig sich von der breit angelegten Theorie kollektiven Handelns zu lösen und sich arbeits- und organisationssoziologischen sowie polit-ökonomischen Ansätzen und spezifischen, sozialpsychologischen Theorien zu widmen. Im Folgenden wird daher einerseits konkretisiert, was unter „kollektivem Handeln von ArbeitnehmerInnen“ verstanden werden kann und andererseits

besprochen, welche Bedingungen kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in der theoretischen Debatte diskutiert werden.

2.2. KOLLEKTIVES HANDELN VON ARBEITNEHMERINNEN

Kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen muss nach den Zielen sowie nach den hierfür verwendeten Mitteln klassifiziert werden. Die Ziele kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen können die Verbesserung oder Verteidigung der Situation von ArbeitnehmerInnen im Betrieb, in einer Branche aber auch in der Wirtschaft an sich sein. Kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen bezieht sich meist auf wirtschaftliche Gegebenheiten und Entwicklungen. In selteneren Fällen wird es aber auch dazu benutzt gesellschaftspolitische Anliegen, die außerhalb des Systems der Wirtschaft liegen, zu forcieren. Kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen ist wichtig, um den im kapitalistischen System angelegten Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit zugunsten der Interessen der Arbeit zu entscheiden. Mittels „Druck von unten“ kann einerseits die Position der Institutionen und kollektiven Akteure auf Seiten der ArbeitnehmerInnen gestärkt werden und andererseits Druck auf EntscheidungsträgerInnen ausgeübt werden, so dass die getätigten Maßnahmen im Interesse der ArbeitnehmerInnen umgesetzt werden.

Üblicherweise erfolgt kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen in Form eines Protestes. Dieser dient als Mittel politischer Partizipation dazu „*die Herrschenden zu einer Änderung der Politik oder politischer Entscheidungen*“ (Fuchs-Heinritz et al, 1995, S.525) zu veranlassen. Es sind mehrere Varianten des Protestes denkbar. Die am wenigsten voraussetzungsvolle Variante des Protestes von ArbeitnehmerInnen ist die Demonstration. In einem modernen Staat mit bürgerlichem Rechtssystem gilt das Versammlungsrecht als ein Grundrecht. Dieses ist beispielsweise in der *Europäischen Menschenrechtskonvention* festgehalten:

„Artikel 11: (1) *Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten.*“ (Österr. Bundesverfassungsgesetze, 1985, S.172)

Neben dem Recht auf Demonstration für jede/n BürgerIn stehen den ArbeitnehmerInnen noch zwei weitere, spezifische Rechte zu: das Streikrecht und das Recht eine Gewerkschaft zu bilden. Beide Rechte sind als integraler Bestandteil der Prinzipien des Sozialstaates zu erachten. (vgl. Nohlen, 2003, S.507)

Streiks sind laut Definition des *Kleinen Lexikons für Politik* „die gemeinsame und planmäßig durchgeführte Arbeitseinstellung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern.“ (Nohlen, 2003, S. 506) Es kann zwischen Sympathie- und Solidaritätsstreiks, Warn- und Proteststreiks sowie Kampfstreiks unterschieden werden. In der Theorie zur Geschichte der ArbeiterInnenbewegung werden Streiks als besonders wichtig erachtet. Marx und Engels sprachen beispielsweise davon, dass Streiks für die Behauptung der Interessen der ArbeiterInnenklasse besonders zentral wären. Für Marx erfüllten Streiks, aber auch die Bildung von Gewerkschaften einen doppelten Zweck: „den, die Konkurrenz der Arbeiter unter sich aufzuheben, um dem Kapitalisten eine allgemeine Konkurrenz machen zu können.“ (Marx, 1973, S.180)

Zwischen Demonstration und Streiks lässt sich in der Praxis eine Vielzahl unterschiedlichster Handlungsformen definieren. Für das Thema dieser Diplomarbeit reicht dieser kurze Abriss jedoch aus, da nicht das Handeln an sich im Zentrum der Analyse steht, sondern dessen Bedingungen (und hier insbesondere dessen Barrieren).

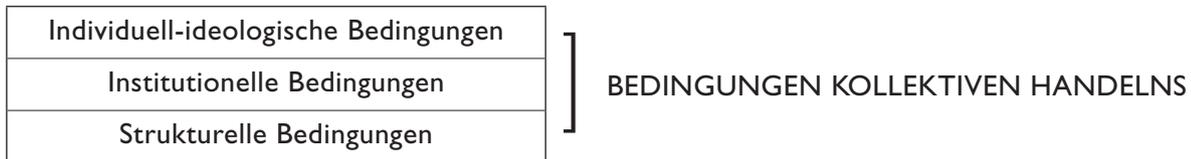
2.3. BEDINGUNGEN KOLLEKTIVEN HANDELNS VON ARBEITNEHMERINNEN

Der Frage nach den Bedingungen kollektiven Handelns auf Seiten der ArbeitnehmerInnen haben sich verschiedene Wissenschaftsdisziplinen gewidmet. Auch viele SoziologInnen beschäftigten sich mit den Möglichkeiten und Barrieren eines solchen Handelns; manche explizit, manche eher implizit. Bei der Frage, welches nun die wichtigsten Bedingungen wären, die kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen begünstigen/verhindern würden, schieden sich jedoch seit Anbeginn die Geister. Während einige die ökonomischen Verhältnisse sowie das Vorhandensein von sozialen Antagonismen betonten, argumentierten andere, dass diese strukturellen Rahmenbedingungen nicht automatisch Ungerechtigkeitsempfinden herstellen würden und man sich als SoziologIn daher viel eher mit den subjektiven Deutungen von gesellschaftlichen Verhältnissen auseinandersetzen müsste. Im Grunde ging es also bei all diesen verschiedenen Ansätzen um unterschiedliche Einschätzungen des Verhältnisses von Struktur und Individuum. Obwohl die meisten TheoretikerInnen die Wichtigkeit beider Ebenen und der intermediären Instanzen (z.B.: Rolle von kollektiven AkteurInnen) betonten, sowie deren enge Verflechtung thematisierten, konzentrierten sie sich in ihren Analysen meist auf eine der Ebenen. Dementsprechend können die Theorien der Bedingungen kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in der vorliegenden Arbeit anhand der Ebene(n), die

sie besonders betonen, klassifiziert und vorgestellt werden.²

Insgesamt lassen sich in der Theorie drei Ebenen der Bedingung kollektiven Handelns auf Seiten der ArbeitnehmerInnen ausmachen: strukturelle, institutionelle sowie individuell-ideologische³ Bedingungen.

Abbildung 1: Bedingungen kollektiven Handelns



2.3.1. STRUKTURELLE BEDINGUNGEN KOLLEKTIVEN HANDELNS

TheoretikerInnen, die die strukturellen Bedingungen kollektiven Handelns besonders betonen, gehen davon aus, dass das „*primäre Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit*“ (Kreckel, 2004, S.148) als strukturelle Fundierung die Herausbildung historischer Subjekte bedingt. Jegliche Formen kollektiven Handelns auf Seiten der ArbeitnehmerInnen müssten - wenn es sie noch gäbe – daher „*bestimmte Widersprüche in der gesellschaftlichen Produktionsweise*“ (Heinz/Schöber, 1972, S.8/9) reflektieren. Gäbe es diese Widersprüche nicht/nicht mehr, so wäre kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen unmöglich.

Der erste Theoretiker, der sich intensiv mit den Ursprüngen dieses Konfliktes zwischen Kapital und Arbeit auseinandersetzte, war bekanntermaßen Karl Marx. Für Marx sind Klassenwidersprüche keine durch den Kapitalismus bedingte Neuheit:

„Die Geschichte aller bisherigen Gesellschaften ist die Geschichte von Klassenkämpfen. Freier und Sklave, Patrizier und Plebejer, Baron und Leibeigener, Zunftbürger und Gesell, kurz, Unterdrücker und Unterdrückte standen in stetem Gegensatz zueinander, führten einen ununterbrochenen, bald versteckten, bald offenen Kampf [...]“ (Marx/Engels, 2001, S.19/20)

Der Ursprung des Klassenwiderspruchs im Kapitalismus ist allerdings neu, da er durch die spezifische Form der Produktionsweise bedingt ist. Während KapitalistInnen über die Verfügung von Produktionsmittel entscheiden können und somit die ökonomische (und politische) Macht für sich beanspruchen, steht den ArbeiterInnen nichts außer sich selbst und ihrer bloßen Arbeitskraft zur Verfügung. (vgl. ebenda, S.26ff.)

² Dass die Einteilung in einer der drei Ebenen bei einigen TheoretikerInnen (wie bspw. von Pierre Bourdieu) nicht ganz unumstritten ist, soll hier nicht verschwiegen werden. Dies ist allerdings der besseren Nachvollziehbarkeit des hier gewählten Analyseschemas geschuldet.

³ Die individuellen und ideologischen Bedingungen kollektiven Handelns werden in dieser Diplomarbeit vor dem Hintergrund eines Althusserianischen Ideologiebegriffes zusammen verhandelnd. Althusser geht nicht von einer über gesellschaftlichen Prozessen schwebenden Ideologie, die im Überbau ihren Ausdruck findet, aus. Ideologien vermitteln bei Althusser den Subjekten nicht nur Bewusstsein, sie konstituieren deren Identität. Dementsprechend können die individuellen und die ideologischen Bedingungen kollektiven Handelns nicht voneinander getrennt werden. (vgl. Althusser, 1968, S.181ff.)

Obwohl Karl Marx die Rolle des ArbeiterInnenbewusstseins und der herrschenden Ideologien in seinen politischen Schriften wie *Klassenkämpfe in Frankreich* oder *18. Brumaire des Louis Bonaparte* beachtete, ist seine Klassentheorie in seinen ökonomischen Abhandlungen wie dem Kapital stark ökonomistisch gefärbt. Das Bewusstsein wird hier von ihm als „*Epiphänomen des materiellen Daseins*“ (Sieferle, 1979, S.165) bestimmt; es hat also keine eigene Geschichte. Kollektives Handeln (bei Marx: Klassenkampf) entsteht automatisch als Folge der Etablierung des Proletariats als Klasse an sich:

„Die ökonomischen Verhältnisse haben zuerst die Masse der Bevölkerung in Arbeiter verwandelt. Die Herrschaft des Kapitals hat für diese Masse eine gemeinsame Situation, gemeinsame Interessen geschaffen. So ist diese Masse bereits eine Klasse gegenüber dem Kapital, aber noch nicht für sich selbst. In dem Kampf [...] findet sich diese Masse zusammen, konstituiert sich als Klasse für sich selbst. Die Interessen, welche sie verteidigt, werden zu Klasseninteressen.“
(Marx, 1972, S.180/181)

Der Kapitalismus schafft bei Marx also die objektiven Möglichkeiten seines eigenen Endes. Da der Mensch bei Marx das „*Ensemble gesellschaftlicher Verhältnisse*“ (Marx, 1981, S.27) ist, muss auf das Stadium des Kapitalismus notwendigerweise der Klassenkampf und die Errichtung der sozialistischen Gesellschaft folgen. Obwohl zu Marxens Zeiten viele (seine Theorie bestätigende) Wege hin zum Sozialismus gegangen wurden (wie die Entstehung sozialistischer Parteien, das Erstarben der ArbeiterInnenbewegung und erste (soziale) Errungenschaften zugunsten der ArbeiterInnen), war sich Marx darüber bewusst, dass die ArbeiterInnen nicht automatisch aufstehen und für die Etablierung einer sozialistischen Gesellschaft kämpfen würden. Die Ursachen für diese Schwierigkeiten aus einer *Klasse an sich* eine *Klasse für sich* zu etablieren, waren für Marx allerdings auch struktureller (teilweise ideologischer) Natur: Der/die ArbeiterIn wäre im Kapitalismus von seiner/ihrer eigenen Arbeit sowie deren Produkten entfremdet und könnte somit die gesellschaftlichen Bedingungen der Produktion nur ungenügend erkennen. Nur wenn die ArbeiterInnenklasse erkenne, dass gesellschaftliche Verhältnisse im Kapitalismus durch Warenverhältnisse verschleiert wären, könnte sie eine bewusste Klasse formieren. (vgl. Israel, 1972/ Heinrich, 2004) Während einige MarxistInnen argumentierten, dass die Produktionsverhältnisse notwendigerweise in Widerspruch mit den Produktkräften kommen müssten und somit die Erkenntnis der ArbeiterInnenklasse und damit in weiterer Folge die Revolution unaufhaltbar wäre, sahen andere in der zunehmenden Verelendung der ArbeiterInnenklasse den Ursprung von widerständigem, kollektivem Handeln der ArbeitnehmerInnen. (vgl. Heinrich, 2004, S.122ff.)

Marx' Theorie kollektiven Handelns wurde oft als geschichtsphilosophisch, dogmatisch und ökonomistisch bezeichnet. (vgl. Sieferle, 1979, S.8ff.) Neben der Kritik an seiner

„strukturalistischen“ Handlungstheorie (siehe Kapitel 2.3.3. *Individuelle und ideologische Bedingungen kollektiven Handelns*), wurde auch seine Klassentheorie bald hinterfragt. Die Existenz zweier antagonistischer Klassen wurde von Schichtungs-, Milieu- und Lebensstil-TheoretikerInnen ebenso in Frage gestellt, wie die These, dass diese beiden Klassen eine unveränderbare Position in der Sozialstruktur einnehmen würden. Im Folgenden sollen daher einige dieser, ebenfalls stark auf der Strukturebene argumentierenden, Marxkritiken und Ansätze zu Veränderungen der Lohnarbeitsverhältnisse und Klassenzusammensetzungen vorgestellt werden.⁴

Max Webers Klassen und Stände

Einer der ersten, zentralen Kritiker von Marx war bekanntlich Max Weber. Der Soziologe setzte dem stark ökonomisch geprägten Klassenmodell von Marx ein mehrdimensionales Ungleichheitsmodell entgegen. Neben der Klassenlage - die sich bei Weber über die Verfügung von Güter und Besitz sowie Marktchancen definiert – beeinflusst insbesondere die ständische Lage das Leben der Menschen. (vgl. Burzan, 2007, S.20) Bei Weber gibt es im Gegensatz zu Marx drei Klassen: Besitzklassen, Erwerbsklassen und soziale Klassen. Durch das Vorhandensein dieser Klassen kann, muss aber nicht zwangsläufig, ein Klassenbewusstsein oder ein Klassenhandeln in Gang gesetzt werden:

„Auf dem Boden aller drei Klassenkategorien können Vergesellschaftungen der Klasseninteressenten (Klassenverbände) entstehen. Aber dies muss nicht der Fall sein: Klassenlage und Klasse bezeichnet an sich nur Tatbestände g l e i c h e r (oder ähnlicher) typischer Interessenslagen, in denen der Einzelne sich ebenso wie zahlreiche andere befindet.“

(Weber, 2006, S.300; Hervorhebungen im Original)

Allerdings gibt es auch bei Weber Bedingungen, die Klassenhandeln begünstigen. Alle sind, wie bei Marx, stark abhängig von der Struktur kapitalistischer Klassenverhältnisse: Es muss eine ähnliche Klassenlage bei vielen Personen vorhanden und die *„Bedingungen und Wirkung der Klassenlage deutlich erkennbar“* (Weber, 2006, S.1021) sein sowie der Gegensatz zwischen den Klassen akzentuiert zu Tage treten. (vgl. Burzan, 2007, S.22) Hemmnisse kollektiven Handelns sind bei Max Weber daher nicht nur die vielfältigen Interessenslagen der Klassenmitglieder – die sich unter anderem aus der vorkapitalistisch geprägten, ständischen Lage ergeben –, sondern beispielsweise auch das Angleichen des Lebensstandards und die damit einhergehende Aufweichung sozialer Antagonismen.

Eine spezielle Rolle bei der Durchsetzung kollektiven Handelns spielen bei Max Weber die Parteien. Diese *„institutionalisierten Interessensgruppen“* (Burzan, 2007, S.24) wären in der *„Sphäre der „Macht“ zu Hause“*. (Weber, 2006, S.1030) Da sie weder rei-

⁴ Diese Diplomarbeit kann nicht der Raum sein, die gesamte Theoriegeschichte zu sozialer Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse nachzuzeichnen. Es werden daher nur exemplarisch einige – für diese Arbeit wichtige – Ansätze herausgegriffen.

ne Klassen- noch rein ständische Interessen zu vertreten brauchen, könnten in ihnen permanent Vergesellschaftungsprozesse stattfinden und kollektives Handeln ermöglicht werden. Auf Webers Analyse von Parteien wird in Kapitel 2.3.2. *Institutionelle Bedingungen kollektiven Handelns* noch genauer eingegangen.

Von Klassen zu Schichten

In starker Ablehnung zu Marx und in Distanz zu Weber bildete sich schon in den 1930er Jahren eine weitere Schule zur Erklärung sozialer Ungleichheit heraus: die Schichtungstheorie. Soziologen, wie Theodor Geiger, Kingsley Davis und Wilbert E. Moore gingen davon aus, dass Klassen und Stände nur historisch bedingte Einzelfälle sozialer Lagen seien und somit der Begriff der Schichtung besser geeignet wäre, um die Sozialstruktur einer Gesellschaft zu beschreiben. (vgl. Burzan, 2007, S.26) Der Begriff der Schicht ist viel weiter gefasst als derjenige der Klasse. Für die Einteilung von Personen in Schichten ist nicht nur die Stellung im Produktionsprozess entscheidend, sondern auch der Beruf, die Bildung und das Einkommen. Da SchichtungstheoretikerInnen eine größere Anzahl an Indikatoren für die Zuordnung zu einer Schicht berücksichtigen, als beispielsweise die marxistische Klassenanalyse, bestehen für sie moderne Gesellschaften aus einem fein gegliederten Netz an Schichten. Dieser Vielzahl an Schichten entsprechen, laut Geiger, vielfältige Interessenlagen. Kollektives Handeln einer Schicht sei daher im Zuge der zunehmenden Differenzierung der Schichten immer weniger vorstellbar:

„Das marxistische Modell der industriellen Klassengesellschaft war vermutlich der Periode des Hochkapitalismus nicht unangemessen... Es ist nun aber zu bedenken, dass die Gesellschaft seit dem Durchbruch der Industrialisierung von tiefer Unrast ergriffen ist.“ (Geiger, 1975, nach Burzan, 2007, S.29)

Neben der zunehmenden Ausdifferenzierung der Sozialstruktur kommt in der Schichtungstheorie eine weitere Barriere kollektiven Handelns hinzu. Geiger bricht mit der Marx'schen Annahme, dass das (objektive) Sein das (subjektive) Bewusstsein bestimme und differenziert zwischen objektiven und subjektiven Schichtbegriffen. (vgl. ebenda, S.27) Diese Vorstellung eines autonomen Subjektes wird in Kapitel 2.3.3. *Individuelle und ideologische Bedingungen kollektiven Handelns* genauer behandelt.

Im Zuge des Nachkriegsbooms und des damit einhergehenden Ausbaus der europäischen Wohlfahrtsstaaten erhielten immer mehr ArbeiterInnen die Möglichkeit sich in ihren Lebens- und Konsumgewohnheiten der gesellschaftlichen Mitte anzupassen. Diese sogenannte „Verbürgerlichung“ oder Entproletarisierung der Massen ließ den Klassenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit für überholt erscheinen; schicht-

ungstheoretische Ansätze setzten sich in der soziologischen Debatte zunehmend gegenüber klassentheoretischen durch. Nicht nur objektiv – so die gängige Annahme –, sondern auch subjektiv hätten sich die ArbeitnehmerInnen dem Mittelstand bzw. dem KleinbürgerInnentum angepasst. Der soziale Status, die Mentalität und das Handeln könnten daher nicht mehr durch die Zuordnung zu einer (ökonomischen) Klasse, sondern nur durch mehrdimensionale Schichtmodelle erklärt werden. (vgl. Vester et al., 2001, S.121ff.)

Von Schichten zu Klassen

Zwei Ansätze stellten sich der Dominanz schichtungstheoretischer Modelle entgegen: die konflikttheoretische und die neomarxistische Schule. KonflikttheoretikerInnen, wie Ralf Dahrendorf, argumentierten, dass der Klassenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit nicht überholt, sondern nur institutionalisiert wäre. Trotz verbesserter Lebensumstände der ArbeitnehmerInnen bestünden die Interessengegensätze fort. Anschließend an Dahrendorf argumentierte John Goldthorpe, dass sich die neuen „WohlstandsarbeiterInnen“ immer noch als ArbeiterInnen fühlen und ein dementsprechendes Klassenbewusstsein in sich tragen würden. Dieses würde sich allerdings *„nicht mehr in den alten „emotionalen“ Formen der Solidarität und Militanz, sondern auf der „rationaleren“ Ebene einer „instrumentellen“ Haltung zu den Gewerkschaften und den Arbeiterparteien“* (Vester et al., 2001, S.124) ausdrücken.

Neben der Konflikttheorie übten die – im Zuge der gesellschaftlichen Umbrüche der 1960er Jahre wiedererstarkten – neomarxistischen Ansätze scharfe Kritik an den dominanten Schichtungsmodellen. Sie argumentierten, dass SchichtungstheoretikerInnen die *„sozialen Gegensätze zwischen den Klassen vernachlässigen“* (Burzan, 2007, S.58), obwohl antagonistische Klasseninteressen die moderne Gesellschaft noch immer stark prägen würden. (vgl. ebenda, S.59)

Der Amerikaner Erik Olin Wright war neben Nicos Poulantzas einer der wenigen kritischen Soziologen, der in den 1970er Jahren nicht nur systematische Kritik an den vorherrschenden Schichtungsmodellen übte, sondern ihnen auch ein neomarxistisches Klassenmodell entgegen stellte. Wright zufolge würden die SchichtungstheoretikerInnen nur kleinteilige Diskussionen über die korrekte Einteilung der Menschen in Klassen/Schichten, d.h. über ihre genaue Position in der Klassen-/Sozialstruktur, führen, statt sich die Beziehungen der Klassen/Schichten zueinander genauer anzusehen. Dementsprechend könnten sie die Phänomene, die hinter der Klassenzugehörigkeit stünden (wie die spezifische Produktionsweise oder die Art

der Ausbeutung), nur ungenügend erfassen. (vgl. Wright, 2005, S.8) Eine Folge dieser Nicht-Beachtung von Klassenrelationen wäre, dass die Schichtungstheorie (wie auch der „klassische Marxismus“) das „Problem der Mittelschichten“ (das heißt: ihrer Entstehungsbedingungen, ihrer sozialen Zusammensetzung, aber auch ihres erwartbaren (kollektiven) Verhaltens) nicht lösen könne. (vgl. Erbslöh et al., 1988, S.245f.) Die Vorteile einer neomarxistischen Klassenanalyse gegenüber der dominanten Schichtungstheorie wären demnach, dass diese mithilfe der Analysekategorien „Ausbeutung“ und „Unterdrückung“ nicht nur dominante Machtverhältnisse, sondern auch die Wurzeln von möglichen Klassenkonflikten, aber auch Klassenallianzen aufzeigen könne. (vgl. Wright, 2005, S.19)

Wright veröffentlichte zwei Klassenmodelle. In seinem ersten, Ende der siebziger Jahre veröffentlichten Modell ging Wright von drei Kontrollprozessen aus, die der Beziehung von Kapital und Arbeit zugrunde liegen und die Klassenlagen bestimmen würden: 1. Kontrolle über materielle Produktionsmittel 2. Kontrolle über Arbeitskraft 3. Kontrolle über Investitionen und die Zuteilung von Ressourcen. (vgl. Erbslöh et al., 1988, S.246) Neben den KapitalistInnen und der ArbeiterInnenklasse konnte Wright hier vier weitere Klassenlagen herausfiltern: ManagerInnen/Aufsichtspersonen, kleine ArbeitgeberInnen, semi-autonome ArbeitnehmerInnen und das KleinbürgerInnentum. In Auseinandersetzung mit dem Spieltheoretiker John Roemer erweiterte Wright sein Klassenmodell Mitte der achtziger Jahre. Er unterschied die Klassenlagen nun nicht mehr nach ihrem Zugang zu Kontroll-, sondern zu Ausbeutungsmechanismen. Auf Grund der Unterscheidung in drei Ausbeutungsformen – Produktionsmittelbesitz, Qualifikation und Organisation – konnte Wright zwölf Klassenlagen definieren: Drei produktionsmittelbesitzende Klassenlagen (Bourgeoisie, kleine ArbeitgeberInnen, KleinbürgerInnentum), acht lohnabhängige Klassenlagen (qualifizierte/ nicht-qualifizierte ManagerInnen, qualifizierte/ nicht-qualifizierte Aufsichtspersonen, qualifizierte Nicht-ManagerInnen, fachlich teilweise qualifizierte ManagerInnen/ Aufsichtspersonen/ Nicht-ManagerInnen) sowie die ArbeiterInnenklasse. (vgl. Koch, 1998, S.67ff.)

In Anschluss an die Wright'schen Klassenmodelle haben MitarbeiterInnen des Projektes Klassenanalyse (PKA) in den 1980er Jahren diese für Deutschland zu validieren versucht. Barbara Erbslöh und ihre Mitautoren waren der Ansicht, dass die Brauchbarkeit eines Klassenkonzeptes nur *„in der Überprüfung, ob durch die postulierten Aggregate homogen soziale Bevölkerungseinheiten erfaßt werden“* (Erbslöh et al., 1988, S.252) bewiesen werden könne. Als externe Kriterien galten ihnen das Einkommen sowie das Bewusstsein der Menschen. Ganz im strukturmarxistischen Sinne, vertraten die MitarbeiterInnen des

PKA daher die Ansicht, dass

„die Möglichkeit des organisierten Kampfes und damit die Entwicklung eines solchen „Bewußtseins“ [...] von der Stellung der Produzenten im Reproduktionsprozeß ab[hänge]“
(Bischoff et al, 1970, nach Koch, 1998, S.47)

Je mehr ein/e ArbeitnehmerIn *„dem Kapital unmittelbar subsumiert“* (Koch, 1998, S.47) wäre, umso ausgeprägter wäre demnach sein/ihr Klassenbewusstsein. Dieses Klassenbewusstsein ließe sich durch die Nähe oder Ferne zu „typischen“ ArbeiterInneneinstellungen⁵ operationalisieren. Es wäre darüber hinaus ein guter Indikator um *„Aussagen über wahrscheinliches individuelles und kollektives Handeln der Mitglieder einzelner Klassenlagen“* (Erbslöh et al., 1988, S.252) zu treffen.

Wrights neues Klassenmodell konnte durch das PKA für Deutschland validiert werden. Die „ausbeutenden“ Klassen hatten nicht nur ein beträchtlich höheres Einkommen, sondern auch einen höheren Wert bei „pro Kapital“-Einstellungen als die „ausgebeuteten“ Klassen. Für die NeomarxistInnen des Projektes Klassenanalyse schien damit nicht nur die Existenz von antagonistischen Klassenlagen, sondern auch der lineare Zusammenhang von Klassenlage und Klassenbewusstsein/-handeln bewiesen zu sein.

Lebensstile und Milieus

Die zunehmende Mobilität zwischen den Klassen/Schichten, die Ausbreitung des Massenkonsums auf große Teile der Gesellschaft sowie die damit einhergehende Loslösung der Individuen aus starren sozialen Strukturen ließen in den 1980er Jahren viele SoziologInnen an der Relevanz von Klassen und Schichten zweifeln. Verhaltens- und Handlungsschemata wären, so ihre Annahme, nicht (mehr) allein durch die Zugehörigkeit zu einer Klasse/Schicht erklärbar; die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Milieu oder ein bestimmter Lebensstil würden eine ebenso bedeutende Rolle spielen. (vgl. Burzan, 2007, S.89ff.)

Lebensstilansätze, so der deutsche Soziologe Stefan Hradil, würden durch ihre Betonung kultureller und symbolischer Faktoren, nicht nur die Formen der Distinktion zwischen gesellschaftlichen Gruppen besser erfassen als Klassen-/Schichtmodelle, sondern auch das erwartbare (kollektive und individuelle) Verhalten von Menschen adäquater

⁵ Aus den folgenden Einstellungen haben Erbslöh et al. (in Analogie zu Wright) einen Klassenbewusstseins-Index gebildet: „ 1. „In Unternehmen haben Eigentümer Vorteile auf Kosten der Arbeitnehmer und Konsumenten.“ 2. „Im Falle eines Streiks sollte das Management gesetzlich daran gehindert werden, anstelle der Streikenden andere Arbeitnehmer einzustellen.“ 3. „Wenn die Arbeitnehmer in ihrem Betrieb die Chance hätten ohne das Management zu arbeiten, dann könnten sie alle Angelegenheiten wirksam genauso gut erledigen.“ 4. „Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft brauchen Gewerkschaften, um ihre Interessen durchzusetzen.“ (Erbslöh et al., 1988, S.257)

darstellen können. (vgl. ebenda, S.92)⁶ Während klassische Lebensstiltheoretiker die Klassentheorie für veraltet hielten, versuchte der französische Soziologe Pierre Bourdieu die beiden Ansätze zu integrieren. In seinem Modell des sozialen Raumes ging Bourdieu davon aus, dass Klassenverhältnisse das soziale Gefüge zwar noch immer stark prägen, ein Zusammenhang zwischen Klassenzugehörigkeit und Klassenhandeln jedoch nicht (mehr) per se gegeben wäre. Bourdieu weitete den bisher dominanten, eindimensionalen „*wirtschaftswissenschaftlichen Kapitalbegriff*“ (Bourdieu, 1983, S.184) auf einen dreidimensionalen aus: Vom ökonomischen Kapital wäre das soziale und das kulturelle Kapital zu unterscheiden. Nicht nur das Volumen der Kapitalsorten, sondern auch das Verhältnis der Kapitalsorten zueinander sowie die zeitliche Veränderung und Entwicklung von Klassen und Klassenfraktionen müssen berücksichtigt werden, will man Personen einer Klasse zuordnen. (vgl. Koch, 1998, S.94) Diese Klassenzugehörigkeit würde zwar den Lebensstil und das Verhaltensmuster der Menschen beeinflussen, könne allerdings nicht direkt aus ihr abgeleitet werden. Die zentrale Instanz, welche als Vermittler zwischen Struktur und Praxis agiere, ist, Bourdieu zufolge, der Habitus. Der Habitus bedingt als „*Erzeugungsprinzip objektiv klassifizierbarer Formen von Praxis*“ (Bourdieu, 1997, nach Burzan, 2007, S.132) die Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata der Menschen (größtenteils in ihrem Unbewussten). Als „*strukturierende Struktur*“ (Koch, 1998, S.97) trägt er jedoch dazu bei, dass die Menschen in der Praxis die sozialstrukturellen Bedingungen permanent reproduzieren:

„Wer den Habitus einer Person kennt, der spürt oder weiß intuitiv, welches Verhalten dieser Person verwehrt ist. Mit anderen Worten: Der Habitus ist ein System von Grenzen...Deshalb sind für ihn bestimmte Dinge einfach undenkbar, unmöglich. [...] Aber innerhalb dieser seiner Grenzen ist er durchaus erfinderisch, sind seine Reaktionen keineswegs im voraus bekannt.“ (Bourdieu, 2005, S.33)

Obwohl Bourdieu mit dem Konzept des Habitus versuchte sich von den sogenannten „*strukturalistischen*“ Ansätzen zur Erklärung von (individuellem und kollektivem) Handeln zu lösen, wurde sein Ansatz doch immer wieder als deterministisch bezeichnet. (vgl. Burzan, 2007/Koch, 1998) Schlussendlich ist eben auch bei ihm die Klassenzugehörigkeit das entscheidende Kriterium für Verhaltens- und Handlungsdispositionen: „*...mit dem Habitus wird nur ausgedrückt, daß er im – gesellschaftlich wie immer begrenzten – Rahmen seiner eigenen Hervorbringung die Praxis der Individuen anleitet.*“ (Koch, 1998, S.102; Hervorhebungen im Original)

⁶ Für eine Theorie des kollektiven Handelns auf Seiten der ArbeitnehmerInnen scheinen mir Lebensstilansätze allerdings genau wegen ihrer (Über-)Betonung kultureller Dimensionen eher unbrauchbar und werden dementsprechend in dieser Arbeit nicht weiter ausgeführt. Dem gemeinsamen Handeln durch eine ähnliche Stellung im Arbeitsleben (die Lohnabhängigkeit) wird hier zugunsten der Analyse eines ähnlichen Freizeithandelns der Boden unter den Füßen weggezogen.

Während die klassische Lebensstiltheorie (mit Ausnahme Pierre Bourdieus) sich sehr weit von den ökonomischen Bedingungen von Verhaltens- und Handlungsschemata entfernte, orientierte sich die Milieutheorie in ihren Analysen etwas mehr an den „objektiven“ Gegebenheiten. Eine der ersten Milieustudien – Ulrich Beckers und Horst Nowaks Studie über die SINUS-Milieus in Deutschland Mitte der 1980er Jahre – konnte die Milieus zwar noch nicht in der Sozialstruktur verorten, allerdings versuchten andere, auf sie folgende MilieutheoretikerInnen, wie beispielsweise die Forschungsgruppe rund um Michael Vester, schon relativ früh strukturelle Ungleichheiten als Entstehungsbedingungen für Milieus miteinzubeziehen. (vgl. Burzan, 2007, S.103ff.) Mithilfe von Bourdieus Konzept des sozialen Raumes und dem Konzept der sozialen Akteure konnten Vester et al. die verschiedenen (vertikalen und horizontalen) Ungleichheiten und die Widersprüchlichkeiten, die sich aus deren gleichzeitiger Existenz ergeben, fassen und als *eine* Bedingung für die Entstehung von Milieus heranziehen. Da in der Milieutheorie soziales Handeln jedoch nicht allein aus materiellen Interessen abgeleitet wird, wurden auch andere Faktoren (die in der klassischen Klassen- und Schichtungstheorie bisher keine Rolle spielten) berücksichtigt: die Mentalität, die Erfahrungen der geschichtlichen Epoche sowie der Einfluss der politischen Lager (vgl. Specht, 2007, S.37f.) Die von Vester et al. für Deutschland definierten Milieus sind daher

„Gruppen mit ähnlichem Habitus, die durch Verwandtschaft oder Nachbarschaft, Arbeit oder Lernen zusammenkommen und eine ähnliche Alltagskultur entwickeln. Sie sind einander durch soziale Kohäsion oder auch nur durch eine ähnliche Gerichtetheit des Habitus verbunden. Insofern sie ähnliche Orte im sozialen Raum einnehmen, sind sie die historischen Nachfahren der sozialen Klassen, Stände und Schichten.“ (Vester et al., 2001, S.24/25)

Hier ist nicht der Ort alle Ergebnisse der großangelegten Studie *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel* von Vester et al. zu skizzieren, ein zentrales Ergebnis sei jedoch hervorgehoben: Trotz der zunehmenden sozialstrukturellen Ausdifferenzierung bestehen die klassenkulturell geprägten Milieus in gewisser Weise weiter:

„Als festgefügte politische Großgruppen, die sich als kämpfende Lager scharf gegeneinander abgrenzen, bestehen sie nicht mehr. Als lebensweltliche Traditionslinien, die sich nach dem Stil und den Prinzipien ihrer alltäglichen Lebensführung unterscheiden, wirken sie fort.“ (Vester et al., 2001, S.13)

Vester et al. sprechen in diesem Zusammenhang von der „Krise der politischen Repräsentation“. (ebenda) Die Organisation kollektiven Handelns auf Seiten der ArbeitnehmerInnen wäre nicht wegen der Ausdifferenzierung der Gesellschaftsschichten, sondern wegen der Schwäche der politischen Akteure zunehmend schwierig geworden. Darüber hinaus entstehe Protest nicht ausschließlich, wie einige MarxistInnen angenommen haben, aufgrund sinkender, materieller Standards (die sogenannte „Verelendungsthese“),

sondern aufgrund zunehmender Eingriffe in die Lebensweise der Menschen „*durch neue Belastungen und Zumutungen*“. (ebenda, S.106)

Ulrich Becks Individualisierungsthese

War die Dominanz von Schichtungs- und Lebensstilansätzen schon ein Todesstoß für strukturell angelegte Bedingungen kollektiven Handelns auf Seiten der ArbeitnehmerInnen, so markierte Ulrich Becks Individualisierungsthese – so schien es zumindest – ihr endgültiges Ende. Der Soziologe stellte Mitte der 1980er Jahre die Behauptung auf, dass die modernen, westlichen Gesellschaften überhaupt keine Klassengesellschaften mehr wären und sich soziale Identitäten daher nicht mehr über die Stellung am Arbeitsmarkt herausbilden könnten. Beck argumentierte, dass sich bei gleichbleibenden Ungleichheitsrelationen zwischen den großen, sozialen Gruppen, die Lebensbedingungen aller Menschen durch Niveauverschiebungen in den Bereichen Bildung und Einkommen verbessert haben. (vgl. Beck, 1983, S.36ff.) Folge dieses „Fahrstuhleffektes“ wäre ein gesamtgesellschaftlicher Individualisierungsprozess, der zur „*Auflösung ungleichheitsrelevanter („ständisch“ gefärbter, „klassenkultureller“) lebensweltlicher Gemeinsamkeiten*“ (ebenda, S.41) führen würde. Im Gegensatz zu Marx, bei dem gesellschaftliche Freisetzungsprozesse zu einer Solidarisierung der ArbeitnehmerInnen führen, betonte Beck die Gefahr von Zersplitterungsprozessen im Zuge der Individualisierung. Diese wirke sich negativ auf das Bewusstsein der ArbeitnehmerInnen und ihre Möglichkeiten kollektiv zu handeln aus:

„Der Hohlspiegel des Klassenbewußtseins zersplittert, ohne zu zerfallen, und jeder Splitter (gibt) seine eigene Totalperspektive wieder [...], ohne daß die von Rissen und Sprüngen feinmaschig zergliederte, in ihre Bestandteile zerfallende Spiegeloberfläche aus sich heraus noch ein gemeinsames Bild erzeugen könnte.“ (Beck, 1983, S.57)⁷

Aus dieser „*kollektiv individualisierten Existenzweise*“ (ebenda, S.42) ergeben sich jedoch neue soziale Widersprüche, die zu neuen sozialen Gemeinsamkeiten und damit zu neuen sozialen Identitäten und sozialen Formationen führen können. Beck dachte hier insbesondere an die Frauen- bzw. Umweltbewegung. Spezifika dieser neuen Formen kollektiven Handelns wären allerdings ihre Kurzfristigkeit und Zweckgebundenheit:

„Entsprechend werden Koalitionen punktuell, situations- und themenspezifisch und durchaus wechselnd mit unterschiedlichen Gruppen aus unterschiedlichen Lagern geschlossen und wieder aufgelöst.“ (Beck, 1983, S.56)

⁷ Beck wurde für diese Thesen von vielen Seiten kritisiert. Vor allem VertreterInnen der Klassentheorie sowie sozialistisch geprägte VertreterInnen der Zivilgesellschaft sahen die verheerenden Auswirkungen seiner Thesen in Hinblick auf die Bewertung sozialer Ungleichheiten. Diese würden nach seiner Theorie der „Pluralisierung der Lebenslagen“ einfach hingenommen werden: „*In der Hochzeit der „Individualisierungsthese“ waren plötzlich die Klassen und die Klassengesellschaft verschwunden und ersetzt durch Lebensstile, Lebenslagen und Milieus. Und statt soziale Ungleichheit auch als Ungerechtigkeit zu kritisieren, kam in der Ungleichheitsforschung (...) Freude über die bunte Vielfalt in der Gesellschaft auf.*“ (Frerichs/Steinrück, 1997 zitiert nach: Castro Varela, 2006, S.100)

Dauerhaftes, kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen entsteht, laut Beck, in den modernen Gesellschaften nicht mehr von selbst, sondern muss aktiv hergestellt werden. Dies bedürfe allerdings viel Anstrengung von Seiten der kollektiven Akteure und die Effektivität und Beständigkeit dieses hergestellten Bündnisses könne nicht garantiert werden. (vgl. Beck, 1983, S.62ff.)⁸

Neue soziale Ungleichheiten - Geschlecht und Ethnizität

Seit Mitte der 1960er Jahre wurden die klassischen Formen des ArbeiterInnenprotests zunehmend abgelöst durch spezifische Kämpfe der sogenannten „Neuen Sozialen Bewegungen“. Deren Institutionalisierung in den 1980er Jahren hatte erhebliche Auswirkungen auf die Theorien sozialer Ungleichheit und somit auch auf strukturelle Theorien kollektiven Handelns. Mehr oder weniger in Anlehnung an die Thesen Ulrich Becks argumentierten VertreterInnen der Frauen- oder der Friedensbewegung (sowie deren wissenschaftliche TheoretikerInnen), dass in der postmodernen Gesellschaft nicht mehr die Klassenzugehörigkeit (allein) ausschlaggebend sei für die soziale Strukturierung einer Gesellschaft, sondern dass das Geschlecht sowie die regionale/ ethnische Herkunft einer Person die neuen, zentralen Kategorien wären. (vgl. Brand et al., 1986, S.21ff.) Nicht die ArbeitnehmerInnen an sich wären das „unterdrückte, subalterne Subjekt“ kollektiven Handelns, sondern andere, bisher kaum beachtete Gesellschaftsgruppen (Frauen, MigrantInnen). Diese waren lange Zeit aufgrund von gesellschaftlichen Hierarchisierungsprozessen und dominanten Unterdrückungsformen (Sexismus, Rassismus) von der Teilhabe an bestimmten Segmenten der Gesellschaft konsequent ausgeschlossen. Durch die gesellschaftlichen Umbrüche der 1960/1970er Jahre könnten sie nun an gesellschaftlichen Prozessen teilhaben und Formen der Diskriminierung anklagen. Da sich die Interessen dieser Gruppen jedoch nicht mit den Interessen der ArbeitnehmerInnen an sich decken würden, würde sich auch das Ziel kollektiven Handelns verschieben: Der „Kampf um Gleichheit“ (welcher für sozialistisch geprägte KlassentheoretikerInnen immer im Hintergrund ihrer Überlegungen stand) müsse demnach dem „Kampf um Identität/Anerkennung“ weichen. (vgl. Becker-Schmidt/Knapp, 2007, S.105ff.)

Diese Abkehr (insbesondere feministischer Ansätze) vom „klassischen“ Modell sozialer Ungleichheit wurde relativ bald von vielen Seiten kritisiert:

⁸ Spannend und zu erwähnen ist jedoch, dass Beck diese Herauslösung aus Klassenidentitäten als Folge der wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung fasst und dementsprechend argumentiert, dass ein Rückbau der Wohlfahrtsstaaten – den wir seit den 1990er Jahren in fast allen europäischen Ländern beobachten (vgl. Korpi, 2003/ Pierson, 1996) – und die Verschärfung sozialer Risiken durchaus Klassenlagen wieder sichtbar machen und Solidarisierungsprozesse von ArbeitnehmerInnen in Gang setzen könnten. (vgl. ebenda, S.42)

„Der feministische Blick auf das Geschlechterverhältnis als die zentrale Konfliktlinie übersieht oder vernachlässigt andere wichtige gesellschaftliche Konfliktlinien und damit wesentliche Differenzen zwischen den Frauen.“ (Klinger, 1995 zitiert nach: Becker-Schmidt/Knapp, 2007, S.106)

Die Klassengesellschaft wäre noch lange nicht tot, zu ihr würden sich jedoch die patriarchale sowie die rassistische Gesellschaft hinzugesellen. Statt Ethnizität, Geschlecht und Klasse gegeneinander auszuspielen, wäre es daher sinnvoller ein Modell aufzustellen, welches der Komplexität von Macht- und Herrschaftsverhältnissen in der modernen Gesellschaft gerecht werde. Ein Versuch die Mehrdimensionalität sozialer Ungleichheit zu fassen ist der sogenannte Intersektionalitätsansatz. Hiermit werden nicht nur *„die unterschiedlichen Formen von Zugehörigkeiten und Machtsystem in ihren Bedeutungen füreinander verstehbar“* (Castro Varela, 2006, S.104), sondern auch mögliche Allianzen zwischen gesellschaftlichen Gruppen in Hinblick auf kollektives Handeln sichtbar gemacht.

Abschied von der Arbeit?

Nach den gesellschaftlichen Umbrüchen der 1960er und 1970er Jahre, veränderten sich in den 1980er und 1990er Jahren die Strukturen des Arbeitsmarktes. Durch den Übergang vom Fordismus zum Postfordismus waren neue Formen der Profitakkumulation und daher auch neue Formen der Arbeit notwendig geworden. „Flexibilisierung“, „Entstandardisierung“, „Deregulierung“ und das Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Privatleben veränderten die Bedingungen am Arbeitsmarkt grundlegend und schufen neue soziale Ungleichheiten, die kollektives Handeln von Seiten der ArbeitnehmerInnen weiter verunmöglichten. Die ArbeitnehmerInnen wurden infolge der diskontinuierlichen Lebensläufe, prekären Beschäftigungsverhältnisse, zunehmenden Deklassierungen durch dauerhafte Armut und Arbeitslosigkeit sowie durch die Angst vor sozialem Abstieg in verschiedene soziale Gruppen gespalten. (vgl. Vester, 2001, S.83ff.) Als Mitte der 1980er Jahre dann auch noch die letzten, großen Streiks mit einer Niederlage der ArbeiterInnen endeten (Großbritannien 1984/85, Frankreich 1987) wandten sich viele der noch übrig gebliebenen kritische SoziologInnen enttäuscht vom „Kampf der ArbeiterInnen“ ab. Unter ihnen auch der französisch-österreichische Theoretiker André Gorz. In seinem 1980 erschienenen *Abschied vom Proletariat* argumentierte Gorz, dass der vollautomatisierte, postindustrielle Kapitalismus keine neue ArbeiterInnenklasse hervorgebracht, sondern *„eine Nicht-Klasse von Ausgestoßenen und Unterbeschäftigten [...] ohne Status und Klasse“* (Neumann, 2010, S.105) geschaffen habe. Gesellschaftsveränderungen könnten nicht mehr durch das kollektive Handeln von klassischen ArbeitnehmerInnen in Gang gesetzt werden, sondern nur mit Hilfe dieses

„*Neoproletariates*“ (ebenda, S.106), das heißt durch kollektives Handeln von Erwerbslosen sowie Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten. Da sich diese Gruppen jedoch nicht mehr mit ihrer Arbeit identifizieren könnten, müsse sich das Ziel kollektiven Handelns verschieben. Weniger der Abbau von strukturellen Ungleichheiten im Erwerbsleben, sondern Autonomie und Anerkennung müsse gefordert werden. (vgl. ebenda)

Ist bei André Gorz „nur“ die Rede vom „*Abschied vom Proletariat*“ läutet der französische Soziologe Robert Castel in seiner *Chronik der Lohnarbeit* gar das Ende der Arbeit als Basis für soziale Identität ein. In *Die Metamorphosen der sozialen Frage* argumentiert Castel, dass (in Frankreich) von 1930 bis 1970 die Lohnarbeitsgesellschaft vorherrschte, in der die soziale Identität noch in erster Linie über die berufliche Stellung bedingt war. (vgl. Castel, 2008, S.284) Diese vom Fordismus geprägte Form der Gesellschaft zeichnete sich vor allem durch eine Verbesserung des sozialen Status der ArbeiterInnen aus. Ein Großteil der ArbeiterInnen wurden damals relativ stark in die Gesellschaft integriert⁹; andere, gesellschaftliche Gruppen, „*Lohnabhängige, die keine Arbeiter*“ (Castel, 2008, S.308) waren, wurden zu ArbeitnehmerInnen und der Klassenantagonismus zwischen ArbeiterInnenklasse und BürgerInnentum löste sich zunehmend auf.

Mit dem Übergang vom Fordismus zum Postfordismus in den 1970er Jahren¹⁰ wird Arbeit, laut Castel, als gesellschaftlicher Integrationsmechanismus und Basis sozialer Identität jedoch zunehmend in Frage gestellt. Hohe Arbeitslosenraten, die Prekarisierung der Arbeit sowie das Ansteigen flexibler Arbeitsverhältnisse führen zur „*Destabilisierung der Stablen*“ (Castel, 2007, S.357) und der „*Wiederkunft sozialer Verwundbarkeit*“ (ebenda) bis in die Mitte der Gesellschaft. Die Zahl der „*Überzähligen*“ (ebenda, S.359) ohne fixen Platz in der Sozialstruktur wächst kontinuierlich an. Diese Veränderungen haben auch Auswirkungen auf die Möglichkeiten und Formen kollektiven Handelns:

„Fehlt erst einmal der Sockel, auf dem die soziale Identität aufbaute, dann wird es schwierig, im eigenen Namen zu sprechen, selbst einfach nur nein zu sagen wird schwierig. Der Kampf setzt die Existenz eines Kollektivs und eines Zukunftsentwurfes voraus. Die Nichtsnutze haben die Wahl zwischen Resignation und sporadischen Gewaltausbrüchen [...], die meist selbstzerstörerisch sind.“ (Castel, 2008, S.359/360)

Ist es für Personen, die sich in der Zone der Integration befinden, noch halbwegs möglich ihre Interessen (kollektiv) zu äußern, so wird es für Personen, die sich in der Zone der Verwundbarkeit befinden zunehmend schwieriger. Für Personen, die sich in den

⁹ MigrantInnen, Frauen, nicht ausreichend qualifizierte Jugendliche und ältere Beschäftigten, deren Ausbildung/Jobs dem Strukturwandel zum Opfer gefallen sind, nimmt Castel hier aus. Er bezeichnet sie mit Michel Aglietta als „*periphere Arbeitnehmer*“ (Castel, 2008, S.323), die schon damals an den Rand der Gesellschaft gedrängt waren.

¹⁰ Die Ursachen des Übergangs vom Fordismus zum Postfordismus spielen in Castels Analysen nur eine untergeordnete Rolle. Er bezieht sich allerdings auf die Erkenntnisse von TheoretikerInnen der Regulationsschule, die die Ursachen im Anwachsen des unproduktiven, tertiären Sektors, dem Produktivitätsrückgang sowie dem nachlassenden Konsum verorten. (vgl. ebenda, S.348)

Zonen der Fürsorge sowie der Entkoppelung befänden, gäbe es demnach kaum/keine Möglichkeiten mehr (kollektiv) zu handeln. (vgl. ebenda, S.360f.) Verschärft wird diese Tendenz Castel zufolge durch eine staatliche Sozialpolitik, deren Ziel es nicht mehr ist, Personen in die Gesellschaft zu integrieren, sondern die „*Verlierer ruhigzustellen*“ (ebenda, S.378), sowie durch ein Erstarren der Formen „*negativen Individualismus*“ (ebenda, S.401), bei denen Individuen noch stärker aus der Integration in Kollektive herausgehoben werden. Castel zufolge gibt es in der jetzigen Gesellschaft also kaum mehr Möglichkeiten für Formen kollektiven Handelns der ArbeitnehmerInnen. Er plädiert daher für einen starken Staat, der das Fehlen von kollektiver Interessenvertretung ausgleichen soll. Wer den Ausbau eines solchen Staates allerdings fordern und für seine Durchsetzung in welcher Form kämpfen soll, lässt Castel offen.

Zwischenzusammenfassung

Ausgehend von der Marxschen Annahme, dass die Existenz von Klassen unter bestimmten Bedingungen ein Klassenbewusstsein und ein Klassenhandeln hervorbringe, haben sich viele TheoretikerInnen mit den Veränderungen von sozialer Ungleichheit auseinandergesetzt. Ob sie nun von Schichten, Lebensstilen, Milieus oder gar von „individualisierten Subjekten“ ausgingen, die Möglichkeiten und Barrieren kollektiven Handelns wurden von ihnen aus den strukturellen Bedingungen heraus erklärt.

Hinsichtlich dieser offenbart sich für kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen ein eher düsteres Bild. Die zunehmende Ausdifferenzierung der Lebenslagen spaltet die ArbeitnehmerInnen in verschiedene soziale Gruppen mit verschiedenen Interessen. Eine teilzeitbeschäftigte Migrantin, die in der Pflege tätig ist, hat eben andere Interessen zu vertreten, als ein gut ausgebildeter, in einem Normalarbeitsverhältnis stehender Lehrer. Zwar bestehen die klassischen, klassenkulturell geprägten Milieus laut Vester et al. noch fort; sie wirken jedoch weniger als politische Interessengruppen, sondern mehr als lebensweltliche Verhaltensschemata.

Durch die Zunahme an sozialer Verunsicherung und prekären Lebenslagen wird darüber hinaus, folgen wir Castel, die Arbeit als gesellschaftlicher Integrationsmechanismus und Basis sozialer Identität fragiler und kollektives Handeln auf Seiten der ArbeitnehmerInnen weiter verunmöglicht. Die zunehmende Gefahr des sozialen Abstiegs und die Aussicht auf ein Leben in Prekarität machen es schwer Widerstand zu leisten:

„Durch den erzeugten Abstiegsdruck (erscheint) einer Mehrheit der Lohnabhängigen jede Arbeit, auch die zu ungünstigsten Bedingungen, als besser, als überhaupt keine Beschäftigung zu haben [...] Ein Arbeitsplatzverlust kann nun leicht zu einer biographischen Katastrophe

werden. Die Betroffenen haben nicht zu Unrecht, das Gefühl, dass ihnen ihr Leben aus der Hand gleitet und perspektivistisches Handeln kaum noch möglich ist.“ (Seppmann, 2010, S.10)

2.3.2. INSTITUTIONELLE BEDINGUNGEN KOLLEKTIVEN HANDELNS

Im Gegensatz zu den TheoretikerInnen, die die strukturelle Ebene kollektiven Handelns betonen, argumentieren TheoretikerInnen, die institutionelle Bedingungen kollektiven Handelns hervorheben, dass das alleinige Vorhandensein eines „*primäre(n) Machtgefälle(s) zwischen Kapital und Arbeit*“ (Kreckel, 2004, S.148) für kollektives Handeln nicht ausreicht. Es bräuchte darüber hinaus institutionalisierte Strukturen, in denen ein solches Handeln entstehen und vorangetrieben werden kann. Hinsichtlich des Erfolgs kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen wird bei diesen TheoretikerInnen davon ausgegangen, dass es hierfür Parteien und Interessenvertretungen¹¹ braucht.

Folgen wir der klassischen Parteientheorie, so haben Parteien (aber auch Interessenvertretungen) vier zentrale Aufgaben: Zieldefinition, Interessenbündelung und Interessenartikulation, Mobilisierung und Sozialisierung der BürgerInnen sowie Elitenrekrutierung und Regierungsbildung. (vgl. Bevs, 2007, S.240) Vor allem die Funktionen der Interessenbündelung/-artikulation und der Mobilisierung/Sozialisierung sind für das vorliegende Thema von besonderem Interesse.

Es lassen sich in der Geschichte grob drei Gruppen von TheoretikerInnen, die die institutionellen Bedingungen kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen besonders hervorheben, ausmachen: (1) die klassische Parteientheorie (hier am Beispiel von Max Weber) (2) die sozialistische Parteien- und Interessenvertretungstheorie (hier am Beispiel von W.I. Lenin und Rosa Luxemburg) sowie (3) (post-) moderne Ansätze der Parteien- und Interessenvertretungstheorie (hier am Beispiel von Von Beyme, Crouch und Negt). (vgl. ebenda, S.241)

Klassische Parteientheorie bei Weber

Für Max Weber sind Institutionen und hier insbesondere Parteien zentral für die Durchsetzung von Interessen, weil sie im Gegensatz zu Ständen und Klassen über soziale Macht verfügen: „*Während die „Klassen“ in der „Wirtschaftsordnung“, die „Stände“ in der „sozialen Ordnung“ [...] ihre eigentliche Heimat haben [...], sind „Parteien“ primär in der Sphäre der Macht zu Hause.*“ (Weber, 2006, S.1030) Weber zufolge kann demnach nur über Parteien „*Einfluß auf Gemeinschaftshandeln*“ (ebenda) ausgeübt werden. Auch kol-

¹¹ Da hier nicht die gesamte Geschichte der Partei- und Interessenvertretungstheorie nachgezeichnet werden kann, werden nur einige exemplarische Ansätze herausgegriffen.

lektives, politisches Handeln (von welcher Seite auch immer) kann nur über Parteien erfolgreich sein.

Parteien müssen aber nicht unbedingt durch klassenspezifische Interessen bestimmt sein. Sie *„brauchen weder „Klassen“ – noch rein „ständische“ Parteien zu sein und sind es meist nur zum Teil, oft gar nicht.“* (ebenda) Die alleinige Bündelung von Interessen der ArbeitnehmerInnen in Parteien wäre demnach ein seltener Fall. Weber unterscheidet Patronagen-Parteien, ständische bzw. Klassen-Parteien und Weltanschauungsparteien. Diese würden unterschiedliche Interessen und Ziele verfolgen:

„...nur auf Erlangung der Macht für den Führer und Besetzung der Stellen des Verwaltungsstabes durch ihren Stab gerichtet sein (Patronage-Partei). Oder sie können vorwiegend und bewußt im Interesse von Ständen oder Klassen (ständische bzw. Klassen-Partei) oder an konkreten sachlichen Zwecken oder an abstrakten Prinzipien (Weltanschauungs-Partei) orientiert sein.“ (Weber, 2006, S.285)

Gemäß seiner Typologie von Herrschaftsformen unterscheidet Weber die Parteien auch nach ihren Mitgliedern; hier lassen sich *„charismatische Gefolgschaften, traditionale Dienerschaften, [sowie, J.H.] rationale (zweck- oder wertrationale, »weltanschauungsmäßige«) Anhängerschaften“* (Weber, 2006, S.284) unterscheiden.

Folgen wir Weber, so braucht kollektives Handeln von Seiten der ArbeitnehmerInnen zwar eine Partei, um in der „Sphäre der Macht“ Einfluss auszuüben. Diese Partei muss aber nicht zwangsläufig die Interessen der ArbeitnehmerInnen als Klasse vertreten und kann sich durchaus auch für (entgegengesetzte) Interessen andere Parteimitglieder einsetzen.

Sozialistische Ansätze bei Lenin und Luxemburg

Im Gegensatz zu Weber waren die sozialistischen ParteitheoretikerInnen davon überzeugt, dass Parteien Klasseninteresse bündeln. Sie gingen davon aus, dass Parteien im Zuge der bürgerlichen Revolutionen etabliert wurden, um als Werkzeuge zur Durchsetzung der Interessen der Bourgeoisie zu dienen. Sozialistische/Sozialdemokratische Parteien hätten demgegenüber die Aufgabe eben diese Macht auf Seiten der Bourgeoisie zu brechen, indem sie die Befreiung der ArbeiterInnenklasse organisieren. (vgl. Bevs, 2007, S.241f.) Hinsichtlich des Weges, den eine solche Partei zu gehen habe, schieden sich in der sozialistischen Debatte jedoch schon seit Anfang des 20. Jahrhunderts die Geister.

W.I. Lenin schrieb in seiner 1902 erstmals veröffentlichten Programmschrift *Was tun? Brennende Fragen unserer Bewegung*, dass eine sozialistische/sozialdemokratische Partei keine Massenpartei sein sollte, sondern eine Avantgarde-Partei, das heißt eine Partei

der „bewußten Element der Klasse“ (Lukács, 1924, S.4), sein müsse. Lenin zufolge kann die Einsicht, dass eine Revolution notwendig ist, nicht aus der ArbeiterInnenklasse kommen kann, sondern muss von außen an sie herangetragen werden:

„Das moderne sozialistische Bewußtsein kann nur entstehen auf tiefer wissenschaftlicher Erkenntnis. Der Träger der Wissenschaft ist aber nicht das Proletariat, sondern die bürgerliche Intelligenz.“ (Kautsky, 1901/1902, nach Lenin, 1977, S.72)

Da ArbeiterInnen im täglichen Kampf um bessere Arbeitsbedingungen stehen, sind ihre Interessen immer stark ökonomistisch und weniger gesamtgesellschaftlich geprägt: *„Die Geschichte aller Länder bezeugt, daß die Arbeiterklasse ausschließlich aus eigener Kraft nur ein trade-unionistisches Bewußtsein hervorzubringen vermag.“* (Lenin, 1977, S.62) Dementsprechend bräuchte es eine Organisation von BerufsrevolutionärInnen, die zwar nicht die Revolution für die ArbeiterInnen vollziehen, diese jedoch in die „richtige Richtung“ lenken könne. (vgl. Lukács, 1924, S.2f.) Hiermit widerspricht Lenin einerseits dem klassischen, strukturalistischen Ansatz, dass es allein aus der objektiven Klassenlage zu progressivem (in seinem Fall: revolutionärem) kollektiven Handeln kommen könne sowie andererseits subjektorientierten Ansätzen, wie sie Adorno/Horkheimer oder die Gerechtigkeitstheorie vertreten (siehe Kapitel 2.3.3. *Individuelle und ideologische Bedingungen kollektiven Handelns*). Folgen wir Lenin, so sind nicht, wie Adorno/Horkheimer später glaubten, alle ArbeitnehmerInnen gleichermaßen von der Kulturindustrie verblendet, sondern es gibt „bewusste Elemente“, deren Aufgabe es ist, den notwendigen Kampf zu forcieren und zu radikalieren. Darüber hinaus reichen bloße Ungerechtigkeits Erfahrungen nach Lenin eben aufgrund des „trade-unionistischen“ und, wie Lenin es ausdrückt, „opportunistischen“ Bewusstseins der ArbeitnehmerInnen nicht aus, um kollektives Handeln zu lancieren. Ohne den Druck einer Avantgardepartei werden die Massen schnell wieder ruhig gestellt. (vgl. Lenin, 1977, S.72f.)

Ganz entgegen der Vorstellung Lenins argumentierte Rosa Luxemburg in *Organisationsfragen der russischen Sozialdemokratie* – ihrer Antwort auf Lenins *Was tun?*. Luxemburg sprach sich hier gegen BerufsrevolutionärInnen und eine Avantgardepartei aus. Lenins Gedankengang sei *„hauptsächlich auf die Kontrolle der Parteitätigkeit und nicht auf ihre Befruchtung, auf die Einengung und nicht auf die Entfaltung [...] zugeschnitten.“* (Luxemburg, 1977, S.9; Hervorhebungen im Original) Die Masse der ArbeitnehmerInnen könne in Lenins Konzept auf die Parteiführung keinen Einfluss mehr ausüben, obwohl kollektives Handeln von Seiten der ArbeitnehmerInnen doch die Etablierung wahrer Demokratie zum Ziel haben müsse. Auch wenn die Masse manchmal falsche Entscheidungen treffen würde, so müsste man es ihr überlassen diesen Weg zu gehen, denn

„Fehlritte, die eine wirklich revolutionäre Arbeiterbewegung begeht, sind geschichtlich unermesslich fruchtbarer und wertvoller als die Unfehlbarkeit des allerbesten Zentralkomitees.“
(Luxemburg, 1904, S.18)

(Post-) moderne Ansätze bei von Beyme, Crouch und Negt

Seit der Entstehung der ArbeiterInnenbewegung waren Parteien und Interessenvertretungen sowohl für deren TheoretikerInnen als auch für ihre GegnerInnen von zentraler Bedeutung. Nach ihrer Zerstörung durch den Faschismus wurden die sozialdemokratischen/sozialistischen Parteien und Gewerkschaften nach dem 2. Weltkrieg wieder neu aufgebaut und avancierten zu Massenparteien und Interessenvertretungen mit viel Macht und Einfluss. Ende der 1970er, Anfang der 1980er Jahre nimmt diese wichtige Rolle von Parteien und Interessenvertretungen allerdings kontinuierlich ab. Der Politikwissenschaftler Klaus von Beyme spricht in diesem Zusammenhang daher von der „Krise des Parteienstaates“. Er konstatiert vier Prozesse, die mit dem Wandel der Rolle der Parteien einhergehen: Erstens die Abnahme von Mitgliederzahlen, zweitens die Abnahme der Parteiidentifikation der WählerInnen, drittens die Abnahme der Wahlbeteiligung und viertens die Zunahme systemfeindlicher Parteien. (vgl. von Beyme, 1997, S.374f.)

Von Beyme zufolge kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass Parteien/Interessenvertretungen heute noch diese, von Lenin und Luxemburg angesprochene, „bündelnde“ Rolle hinsichtlich der gemeinsamen Interessen von ArbeitnehmerInnen spielen können. Der Funktionswandel, den sie durchlaufen haben, hat sie hinsichtlich ihrer Zielfindungsfunktion pragmatischer, hinsichtlich ihrer Sozialisierungs- und Mobilisierungsfunktion schwächer, hinsichtlich ihrer Funktion zur Interessenaggregation/-artikulation eingeschränkter (d.h. weniger klassen-, als ereignisbezogen) und nur hinsichtlich ihrer Funktion zur Rekrutierung von Eliten stärker werden lassen. (vgl. ebenda)

Während von Beyme nur von einem Wandel der Funktionen bei Parteien/Interessenvertretungen spricht, geht der britische Politikwissenschaftler Colin Crouch einen Schritt weiter und argumentiert, dass gegenwärtig weder einzelne Parteien/Interessenvertretungen noch der Staat Einfluss auf die wichtigen Entscheidungen dieser Welt ausüben können. Crouch spricht in diesem Zusammenhang davon, dass wir in einem Zustand der „Postdemokratie“ leben:

„Der Begriff bezeichnet ein Gemeinwesen, in dem zwar nach wie vor Wahlen abgehalten werden, [...] in dem allerdings konkurrierende Teams professioneller PR-Experten die öffentliche Debatte der Wahlkämpfe so stark kontrollieren, daß sie zu einem reinen Spektakel verkommt“ (Crouch, 2008, S.10)

In der Postdemokratie zieht sich die Politik immer weiter zurück, Parteien/Interessenvertretungen und andere staatliche Institutionen existieren nur mehr pro forma und die Wirtschaft entscheidet:

„Je mehr sich der Staat aus der Fürsorge für das Leben der normalen Menschen zurückzieht und zuläßt, daß diese in politischer Apathie versinken, desto leichter können Wirtschaftsverbände ihn [...] zu einem Selbstbedienungsladen machen.“ (Crouch, 2008, S.30)

Dieser Rückzug staatlicher Institutionen hat negative Auswirkungen für die ArbeitnehmerInnen. Durch die Stärkung globaler UnternehmerInnen werden sie zunehmend geschwächt und ihrer politischen Macht beraubt. Kollektives Handeln von Seiten der ArbeitnehmerInnen wird durch den geringer werdenden Einfluss ihrer Institutionen zunehmend schwieriger. (vgl. ebenda, S.42f.) Der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit wurde auf der Ebene der Institutionen ganz für die Kapitalseite entschieden. Die Schwäche der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungen verstärkt darüber hinaus die Stärke rassistischer Ideologien und Parteien. Für Crouch gibt es drei Möglichkeiten aus der Situation der „Postdemokratie“ auszubrechen. Erstens müsse die Macht der ökonomischen Eliten begrenzt werden, zweitens muss die politische Praxis der staatlichen Institutionen reformiert werden und drittens müssen die BürgerInnen sich auch auf nicht-staatlichem Wege organisieren. (vgl. ebenda, S.89)

In eine ähnliche Kerbe schlägt der deutsche Soziologe Oskar Negt in seiner Streitschrift *Wozu noch Gewerkschaften?* Negt konstatiert wie von Beyme und Crouch, dass die Gewerkschaften/Großparteien von einem Mitglieder- und Legitimationsschwund betroffen sind. Vor allem die Gewerkschaften sind seit den großen Angriffen gegen sie im Zuge der Implementierung des neoliberalen Systems (vgl. bspw. Großbritannien unter Thatcher) besonders geschwächt. (vgl. Negt, 2005, S.12) Durch das *„Erpressungsmittel Globalisierung“* (ebenda, S.48), die Zunahme betriebswirtschaftlichen Denkens in öffentlichen Zusammenhängen, die Erosion des Sozialstaates, die Differenzierung der Arbeitsformen und gewerkschaftsinterne Skandale haben sich die Gewerkschaften zunehmend auf die (betriebsinternen) Aufgaben reiner Interessenvertretung zurückgezogen. (vgl. ebenda, S.72) Dies wäre aber genau die falsche Strategie. In der heutigen Zeit wird mehr Zeit denn je außerhalb des Arbeitszusammenhanges verbracht. Ziel einer modernen Gewerkschaftspolitik müsse daher *„nicht die Verengung des Interessensbegriffs, sondern seine Erweiterung, vor allem durch sozialkulturelle Anreicherungen“*

(ebenda, S.73) sein. Die Gewerkschaften müssten ihr politisches, ihr kulturelles und ihr Interessenmandat erweitern statt zu beschränken. (vgl. ebenda, S.89). Negt hat hierfür einige Vorschläge anzubieten: Die Gewerkschaften müssen aus dem Betrieb hinausgehen und in ihrem Stadtteil aktiv werden. Hierdurch könnte die notwendige Verknüpfung mit BürgerInneninitiativen vollzogen und Personen außerhalb des klassischen Betriebszusammenhanges (Arbeitslose, Working Poor, prekär Beschäftigte) erreicht werden. (vgl. ebenda, S.99) Darüber hinaus müssten die Gewerkschaften versuchen nicht nur die RationalisierungsverliererInnen, sondern auch die –gewinnerInnen zu erreichen. Diese „*unternehmerisch zur Monade erstarrten Mensch(en) der Selbstausbeutung*“ (ebenda, S.143) gelte es ebenso mit an Bord zu holen, um für die Interessen aller ArbeitnehmerInnen eintreten zu können. (vgl. ebenda, S.118)

Folgen wir Oskar Negt, so ist auf der institutionellen Ebene kollektiven Handelns noch nicht alles verloren. Es gäbe keine „*Krise der Gewerkschaften, sondern (nur eine, J.H.) Krise der Gewerkschaftspolitik.*“ (ebenda, S.80) Ob es diese Krise der Gewerkschaftspolitik auch in Österreich gibt und wenn ja, wie sie konkret aussieht, wird in Kapitel 4.2. *Institutionelle Barrieren kollektiven Handelns* beschrieben.

Zwischenzusammenfassung

Gingen VertreterInnen der klassischen und der sozialistischen Parteien- und Interessenvertretungstheorie noch, wie selbstverständlich, davon aus, dass institutionalisierte Strukturen für die Wirkungsmächtigkeit kollektiven Handelns von Seiten der ArbeitnehmerInnen zentral sind, so zeigt die (post-) moderne Forschung, dass deren Einfluss im Verschwinden begriffen ist. Teilweise selbstverschuldet, teilweise als Folge des strukturellen Wandels ist die Macht der Parteien/Interessenvertretungen zunehmend reduziert und ausgehöhlt worden. Institutionen an sich spielen zwar auch in der „Postdemokratie“ noch eine entscheidende Rolle, nur sind es heutzutage vielmehr die „Institutionen der Kapitals“ (globale Unternehmen, IWF, WTO, etc.), die die Entscheidungen treffen. Die Bedingungen kollektiven Handelns von Seiten der ArbeitnehmerInnen sind auf der institutionellen Ebene daher denkbar schlecht. Folgen wir Crouch und Negt, so ist dies jedoch nicht als unabwendbar zu verstehen. Wenn die Institutionen ihre eigene Politik überdenken, können sie erneut an Stärke gewinnen, da der grundlegende Konflikt zwischen Kapital und Arbeit nicht überwunden wurde. (vgl. Crouch, 2008, S.43)

2.3.3. INDIVIDUELLE UND IDEOLOGISCHE BEDINGUNGEN KOLLEKTIVEN HANDELNS

Die Marx'sche Annahme, dass auf die Existenz zweier einander entgegengesetzter Klassen unter bestimmten Voraussetzungen die „*Selbsterkenntnis des Proletariates*“ (Lukács, 1981, S.267) und damit der Klassenkampf folgen würde, wurde, wie weiter oben bereits angedeutet, nicht nur von „strukturalistisch“ argumentierenden TheoretikerInnen in Frage gestellt. Schon früh regte sich (auch innerhalb des marxistischen Diskurses) Widerstand gegen diese Annahme. Nicht nur die Eigenständigkeit des Subjektes müsse mit bedacht werden, sondern auch die Rolle hegemonialer und gegenhegemonialer Ideologien sowie deren Rezeption durch die Individuen. TheoretikerInnen, die die individuellen und ideologischen Bedingungen kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen besonders betonten/betonen, versuchten/versuchen daher über das (ideologisch geprägte) Bewusstsein einzelner Menschen die Möglichkeiten und Barrieren kollektiven Handelns ausfindig zu machen. Es lassen sich in der Theoriegeschichte vier verschiedene subjektzentrierte Ansätze definieren: (1) die (marxistisch beeinflusste) Kritische Theorie, (2) die „Geschichte von unten“ und die Gerechtigkeitstheorie, (3) der an Foucault angelehnte Subjektivierungs- und Gouvernementalisierungsansatz sowie (4) der Rational Choice-Ansatz.

Klassenbewusstsein und Verblendung – Lukács und die kritische Theorie

Georg Lukács' 1923 erstmals veröffentlichte Essaysammlung *Geschichte und Klassenbewusstsein* bildete den Ausgangspunkt vieler subjektzentrierter, marxistischer Analysen. Der ungarische Parteiphilosoph versuchte das Marx'sche Denken aus seiner „ökonomischen Schale“ zu lösen und in eine „*Philosophie der Praxis*“ (Dannemann, 2005, S.44) umzuwidmen. Mit Anlehnung an den frühen Marx sowie an Hegel, Weber und Simmel argumentierte Lukács, dass das Sein nicht automatisch das Bewusstsein bedinge. Die Entscheidung für oder gegen den Klassenkampf würde im (von der Struktur teilweise unabhängigen) Bewusstsein einzelner Individuen getroffen. Gesellschaftskritische Ansätze, welche das Subjekt zum „*Epiphänomen materiellen Daseins*“ (Sieferle, 1979, S.165) deklassieren, blieben demnach referenzlos. (vgl. Dannemann, 2005, S.36ff.)

Mit Hilfe des Marx'schen Entfremdungsbegriffes kann Lukács die konkreten Daseins- und Bewusstseinsformen menschlichen Lebens fassen. Im Kapitalismus sei der Arbeitsvorgang im Zuge zunehmender Industrialisierung und Technisierung zerlegt. Die LohnarbeiterInnen müssen, vollkommen „atomisiert“, einzelne Arbeitsvorgänge vollbringen und entfremden sich daher zunehmend von den hergestellten Produkten.

Darüber hinaus werden die ArbeiterInnen durch die wachsende Subsumption unter die kapitalistische Arbeitsteilung an der Entfaltung ihrer Individualität gehindert (vgl. Dannemann, 2005, S.49f.):

„Die besitzende Klasse und die Klasse des Proletariats stellen dieselbe menschliche Selbstentfremdung dar. Aber die erste Klasse fühlt sich in dieser Selbstentfremdung wohl und bestätigt [...]; die Zweite fühlt sich in der Entfremdung vernichtet, erblickt in ihr ihre Ohnmacht und die Wirklichkeit einer unmenschlichen Existenz.“ (Lukács, 1981, S.268)

Lukács schließt daraus, dass das Proletariat sich zuerst selbst erkennen muss um das „objektive Wesen der Gesellschaft“ (ebenda, S.267) (also auch die Ursprünge seiner Entfremdung) zu erkennen. Dieser Form der „Selbsterkenntnis“ (ebenda) stehen allerdings Fetischisierungs- und (in weiterer Folge) Verdinglichungsprozesse entgegen. Dadurch, dass sich im Kapitalismus Arbeitsprozesse immer in der Warenform ausdrücken und somit auch die Arbeit an sich zur Ware wird, wird die Welt der Waren, also die Welt der Dinge, zur objektiven, realen Welt konstruiert. Die Waren bekommen also ein Eigenleben zugesprochen, welches unabhängig von den ihnen zugrunde liegenden sozialen Beziehungen gedacht wird. Folge dieser Fetischisierung der Waren ist die Verschleierung gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse. Obwohl die Menschen noch nie so frei waren wie im Kapitalismus, blieben sie daher gedanklich unfrei: *„Sein Bewußtsein bleibt gebannt durch den Schein der Warenwelt, deren Rationalität unbezweifelbar gilt.“* (Dannemann, 2005, S.52/53) Darüber hinaus würden die Verdinglichungs- oder in der Sprache Max Webers: die Rationalisierungsprozesse *„dem gesamten Bewußtsein des Menschen in allen Schichten und Berufen der Gesellschaft ihre Struktur auf(drücken)“*. (Weiss, 1993, S.171) Durch die Übernahme des rationalen Denkens objektivieren und entäußern sich die ArbeiterInnen folglich selbst. (vgl. ebenda, S.174)

Der Weg hin zum Klassenhandeln muss nun bei Lukács, anders als bei „strukturalistisch“ argumentierenden Ansätzen, über das Bewusstsein und die Erkenntnis des Einzelnen führen.¹² Die ArbeiterInnen müssen die Welt als ihr eigenes Produkt wahrnehmen und sich selbst als Subjekt, nicht als Objekt im gesellschaftlichen Zusammenhang verstehen. Da jedoch ArbeiterInnen durch den Schein der Warenwelt oft verblendet wären und dazu tendieren würden, die Werte und Normen der Bourgeoisie zu übernehmen, brauche es eine starke Führung, die die ArbeiterInnen lenkt. Bezugnehmend auf Lenins Konzept einer Avantgarde sprach sich Lukács daher für eine KaderInnenpartei aus, die fähig ist, das „wahre Bewusstsein der ArbeiterInnen“ zu Tage zu bringen.¹³ (vgl. ebenda, S.174/175)

¹² Lukács bleibt hier allerdings Materialist, wenn er betont, dass die Entverdinglichung des Denkens nur mit der Entverdinglichung des Lebens an sich einher gehen kann. (vgl. Dannemann, 2005, S.61)

¹³ So anschlussfähig Lukács' Thesen vom entfremdeten Bewusstsein insbesondere für VertreterInnen der Kritischen Theorie waren, so sehr wurde er für seinen „Parteistalinismus“ kritisiert: Entgegen seiner Grundlagen opfere er die „Individuen im Namen eines Kollektivsubjektes“ (Heller, 1995, nach Dannemann, 2005, S.64) und könne damit die Rolle der Eigenständigkeit des Subjektes ungenügend erfassen.

Anschließend an Lukács' Kritik an den „ökonomistischen“, marxistischen Ansätzen, haben auch VertreterInnen der Kritischen Theorie (insbesondere Erich Fromm, Max Horkheimer und Theodor W. Adorno) die Subjekttheorie als die „*Leerstelle marxistischer Theorie*“ (Holz, 2007, S.19) definiert. Marx habe nicht verstanden, dass „*die Menschen auch als Einzelne konstituiert sind*“ (ebenda) und daher eine Handlungstheorie nicht aus den strukturellen Bedingungen ableitbar wäre. Durch eine Verknüpfung von Lukács' zentralen Begriffen (wie Fetischisierung, Entfremdung und Verdinglichung) mit den an Freud angelehnten psychoanalytischen Ansätzen, versuchten sie die Lücke zwischen Struktur und Handeln zu schließen. (vgl. Weiss, 1993, S.177)

In seinem 1932 erschienenen Aufsatz „*Über Methode und Aufgabe einer analytischen Sozialpsychologie*“ argumentierte Fromm, dass die Psychoanalyse der marxistischen Theorie nicht, wie vielfach angenommen, entgegengesetzt wäre, sondern diese bereichern könne:

„Nämlich in der umfassenderen Kenntnis eines der im gesellschaftlichen Prozeß wirksamen Faktoren, der Beschaffenheit des Menschen selbst, seiner „Natur“.“ (Fromm, 1932, S.45)

Er ging, bezugnehmend auf Freud, davon aus, dass im Triebleben der Individuen der Schlüssel zur Erkenntnis über menschliches Verhalten im Allgemeinen liege. Beschäftigt sich Freud jedoch nur mit den Auswirkungen der Domestizierung von Trieben auf das Verhalten einzelner Menschen, so versucht Fromm Rückschlüsse auf gesellschaftliches Verhalten zu schließen. Dabei argumentiert er, dass die Triebstruktur einer Gruppe aus ihrer sozioökonomischen Bedingtheit heraus zu verstehen ist. (vgl. Fromm, 1932, S. 31ff.) Die strukturellen Gegebenheiten bilden also auch bei Fromm, ähnlich wie bei Marx, die Basis für bestimmte Denk- und Verhaltensschemata. Eine marxistisch beeinflusste Handlungstheorie müsse dies zur Kenntnis nehmen, allerdings gleichzeitig ihren Fokus auf die Rezeption dieser Schemata durch einzelne Individuen legen: „*Da [...] nicht die gesellschaftlichen Gesetze es sind, welche handeln, sondern die Menschen.*“ (Fromm, 1932, S.49) Kollektives Handeln könne nur über die „*libidinösen Kräfte der Menschen, die gleichsam den Kitt formen, ohne den die Gesellschaft nicht zusammenhielte*“ (ebenda, S.50) erklärt werden.

Die enge Verflechtung von struktureller Basis, hegemonialer Ideologie und deren unbewusster Rezeption durch die Menschen stabilisiere einerseits die kapitalistische Herrschaft, könne diese allerdings auch gefährden:

„Mit dem Wachsen der objektiven Widersprüche innerhalb der Gesellschaft, mit der beginnenden stärkeren Zersetzung einer bestimmten Gesellschaftsform treten auch gewisse Veränderungen in der libidinösen Struktur der Gesellschaft ein.“ (Fromm, 1932, S.53)

Ansätze, die sich mit den Bedingungen kollektives Handelns von ArbeitnehmerInnen beschäftigen, müssen daher, folgen wir Fromm, nicht nur die strukturellen Gegebenheiten im Blickfeld haben, sondern vor allem darauf achten, wie hegemoniale Ideologien sich im „Es“ der Subjekte einschreiben und dann unbewusst auf deren individuelles Verhalten wirken.

Max Horkheimer und Theodor W. Adorno teilen in Anschluss an Lukács und Fromm die Kritik am Marxschen Objektivismus:

„Der Klassenbegriff (muss) einfach konfrontiert (werden) mit der Realität [...]. Ganz gewiß werden Klassen nicht durchs Klassenbewußtsein definiert; aber wenn die Proletarier, die angeblich alles zu gewinnen und nichts zu verlieren haben [...], überhaupt schon nicht mehr wissen, dass sie Proletarier sind, dann bekommt auch der praktische Appell an sie ein ideologisches Moment.“ (Adorno, 2003, S.44)

In ihrer Essaysammlung *Dialektik der Aufklärung* gehen die beiden Philosophen über Fromms methodischen Vorschlag zur Verlagerung der Analyse von Objekt auf Subjekt hinaus und stellen eine ideologie- und subjektzentrierte These hinsichtlich der Möglichkeiten kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in modernen Gesellschaften auf. ArbeitnehmerInnen wären in der gegenwärtigen Form der Vergesellschaftung vollkommen machtlos. Gesellschaftliche Gegebenheiten könnten nicht mehr, wie Lukács noch annahm, durch kollektives Handeln verändert werden. (vgl. Weiss, 1993, S.175) Einerseits wäre der Sieg der Aufklärung über den Mythos zwar zu begrüßen; dieser habe allerdings dazu geführt, dass sich die Aufklärung immer mehr selbst pervertiert habe. Die Verwandlung der objektiven in eine instrumentelle Vernunft mache Gesellschaftskritik von Seiten der Avantgarde kaum mehr möglich. Der sich in der Wissenschaft durchsetzende Positivismus würde mit Zweck-Mittel-Kategorien operieren und Menschen als „geschichtslose Objekte“ (Weiss, 1993, S.178) erachten. Wahre Erkenntnis über gesellschaftliche Zusammenhänge wäre hier nicht mehr möglich. Andererseits würde die Entfremdung der Menschen seit den 1950er Jahren einen neuen Höhepunkt erreichen. Mit Hilfe der „Kulturindustrie“ (Adorno/Horkheimer, 2006, S.128) könnten nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse verschleiert und die Menschen zunehmend verblendet werden, sondern auch hegemoniale Ideologien vermehrt auf die Einstellungs- und Verhaltensschemata der Menschen wirken. Das Individuum spiele in der heutigen Gesellschaft höchstens als ersetzbares „Exemplar“ der Menschheit (ebenda, S.154) eine Rolle und wäre handlungsunfähig geworden:

„Die Beherrschten nehmen die Entwicklung, die sie mit jeder dekretierten Steigerung der Lebenshaltung um einen Grad ohnmächtiger macht, als unantastbar notwendige hin.“ (Adorno/Horkheimer, 2006, S.45)

Jegliche Formen des Widerstandes werden darüber hinaus vom System sofort vereinnahmt¹⁴: *„Revolutionäre Symbole verwandeln sich am Markt, als Waren, zu aktuellen Modetrends und Kunst durch die technische Reproduktion zu Massenkonsumartikeln.“* (Weiss, 1993, S.187)

Zur Bedeutung von Deutungsmustern und Erfahrungen – Die „Geschichte von unten“ und die Gerechtigkeitstheorie

Während Adorno und Horkheimer also kein rosiges Bild hinsichtlich der Möglichkeiten kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in modernen Gesellschaften zeichnen, würden VertreterInnen der Gerechtigkeitstheorie sowie der „Geschichte von unten“¹⁵ diesem durchaus noch Entstehungs- und Verwirklichungschancen einräumen.

Ähnlich wie die Kritische Theorie argumentiert Edward P. Thompson, einer der zentralen Vertreter der „Geschichte von unten“, dass dem orthodoxen Marxismus (und insbesondere seinen stalinistischen VertreterInnen) das eigenständig denkende und handelnde Subjekt fehle. In seinem Buch *The Making of the British Working Class* legt er den Akzent seiner Kritik jedoch an eine andere Stelle als Adorno oder Horkheimer. Thompson zufolge hilft ein handlungstheoretischer Ansatz nicht (nur) dazu die Einstellungs- und Verhaltensschemata einzelner Individuen zu erklären, sondern die Entstehung von Klassen an sich zu beschreiben. Für Thompson geht das Handeln der Klasse und dem Klassenbewusstsein voraus:

„Die Menschen erkennen antagonistische Interessen, beginnen um diese Streitpunkte zu kämpfen, entdecken sich im Verlauf des Kampfes als Klassen und lernen diese Entdeckung allmählich als Klassenbewusstsein kennen. Klasse und Klassenbewusstsein sind immer die letzte, nicht die erste Stufe im realen historischen Prozess.“ (Thompson, 1978, nach Vester, 2008. S.772)

Am Beispiel der britischen ArbeiterInnenklasse von 1790-1830 beschreibt er, wie das gemeinsame Handeln und die daraus resultierenden gemeinsamen Erfahrungen das Gemeinschaftsgefühl der ArbeiterInnen herausbildeten. Dieses Gemeinschaftsgefühl und die damit einhergehende Erkenntnis konvergierender Interessenlagen (und nicht, wie Marx behauptete, eine ähnliche strukturelle Lage) haben, laut Thompson, erst zur Entstehung der britischen ArbeiterInnenklasse geführt: *„Die Arbeiterklasse trat nicht wie die Sonne zu einem vorhersehbaren Zeitpunkt in Erscheinung; sie war an ihrer eigenen Entstehung beteiligt.“* (Thompson, 1987a, S.7) Thompson arbeitet hierbei mit einem anderen Klassenbegriff als die klassische Soziologie. Klasse ist für ihn keine Struktur oder

¹⁴ Diese Vorstellung eines sich ständig adaptierenden, Kritik vereinnahmenden Systems haben Luc Boltanski und Ève Chiapello aufgegriffen und in ihrem berühmt gewordenen Buch *Der neue Geist des Kapitalismus* genauer verarbeitet.

¹⁵ Die „Geschichte von unten“ ist ein forschungspolitischer Ansatz der modernen Geschichtswissenschaft. Zentrales Anliegen der VertreterInnen einer „Geschichte von unten“ ist das Verfassen einer alternativen Gegengeschichte zur herrschenden Geschichtsschreibung. Nicht große Persönlichkeiten oder Strukturen stehen im Zentrum ihres Forschungsinteresses, sondern Klassenkämpfe sowie die Besiegten der Geschichte.

Kategorie, sondern ein historisches Phänomen: *„etwas, das sich unter Menschen, in ihren Beziehungen, abspielt.“* (ebenda, S.7)

Folgen wir Thompson, so ist kollektives Handeln auch zu Zeiten von Individualisierung und Heterogenisierung möglich. Das Absinken des Lebensstandards oder der Verlust alter Freiheiten können zu individuellem Widerstand führen. Dieser muss jedoch nicht isoliert bleiben, sondern kann zu Solidaritäts- und in weitere Folge zu Gemeinschaftsgefühlen führen und zur Herausbildung einer neuen, sich kollektiv artikulierenden Gruppe beitragen. (vgl. Vester, 2008, S.769f.)

Weniger klassentheoretisch und mehr individuumsbezogen argumentieren VertreterInnen der Gerechtigkeitstheorie, wie François Dubet oder Barrington Moore. Im Zentrum ihres Forschungsinteresses steht die Frage, wie gesellschaftliche Zustände von den Individuen aufgrund ihres normativen Hintergrundes bewertet werden. Die dahinterstehende These ist, dass kollektives Handeln erst die Folge dieser Bewertung in gerecht/ungerecht sein kann.

Dubet zufolge sind weder soziale Ungleichheiten noch Ungerechtigkeiten empirische *„Fakten, sie sind (vielmehr, J.H.) das Produkt normativer Aktivitäten, die ihnen Bedeutung verleihen.“* (Dubet, 2008, S.12) Nicht jede Ungleichheit wird von den Subjekten als ungerecht wahrgenommen. Die Bewertung von Ungleichheitsstrukturen hängt vom jeweiligen Gerechtigkeitsprinzip (beispielsweise Gleichheit, Autonomie oder Leistung) ab. Sind gesellschaftliche Zustände als ungerecht bewertet, werden jedoch nicht automatisch (individuelle oder kollektive) Handlungen zu ihrer Beseitigung gesetzt. *„Die Ungerechtigkeiten [...] werden meist heftig angeprangert, der gemeinsamer Kampf scheint demgegenüber oft sehr schwach zu sein.“* (ebenda, S.383) Im Gegensatz zu Adorno und Horkheimer argumentiert Dubet hierbei, dass die Menschen durchaus über ein kritisches Bewusstsein verfügen und nicht *„so entfremdet, düpiert oder verschreckt (sind, J.H.), dass sie davon paralysiert (wären, J.H.)“* (ebenda) Es sind vielmehr gerechtigkeitsimmanente, sowie von dem Bewusstsein der Subjekte teils unabhängige Gründe, die dem gemeinsamen Handeln im Weg stehen. So werden einerseits bestimmte Ungleichheiten durch gängige Gerechtigkeitsdiskurse legitimiert oder als schicksalhaft dargestellt. Individuen hätten auch oft das Gefühl an Ungleichheitsstrukturen mitschuld zu sein. (vgl. ebenda, S.388ff.) Andererseits habe kollektives Handeln, in Anlehnung an die weiter unten beschriebenen Ansätze der Rational Choice-Theorie, auch seinen Preis. Dieser werde von den Individuen ökonomisch wie gesellschaftlich berechnet, bevor diese die Entscheidung über den potentiellen Handlungsakt treffen. (vgl. ebenda, S.417) Mit Bezug auf die Analysen kollektiver Mobilisierung von Patrice Mann und François Chazel zählt Dubet noch eine Reihe

weiterer Faktoren auf (wie die Stärke gesellschaftlicher Spaltungen, das Ausmaß der Frustration sowie die Fähigkeit kollektiver Akteure Handlungsanreize zu setzen oder einen gemeinsamen „Feind“ zu definieren), die kollektives Handeln behindern oder ermöglichen können. (vgl. ebenda, S.383) Diese finden sich allerdings ebenso in den strukturellen oder institutionellen Theorien kollektiven Handelns. Was Dubets Ansatz kollektiven Handelns vielmehr auszeichnet, ist sein Bezug auf die Gerechtigkeitsurteile der Subjekte sowie deren (hemmende) Rolle hinsichtlich der tatsächlich gesetzten Handlungen.

Ähnlich wie Dubet geht auch Barrington Moore in seinem Buch *Ungerechtigkeiten. Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand* von der These aus, dass die Gerechtigkeitsdeutungen der Subjekte dem kollektiven Handeln vorausgehen. Um herauszufinden, „warum Menschen sich so oft damit abfinden, Opfer ihrer gesellschaftlichen Verhältnisse zu sein, und warum sie zu anderen Zeiten überaus zornig werden und (...) ihre Situation zu verändern suchen“ (Moore, 1987, S.9), müsse man daher die Rezeption von Gerechtigkeitsvorstellungen durch die Subjekte untersuchen. Moore versucht diesem Anspruch gerecht zu werden, indem er in einer großangelegten, sozialhistorischen Studie die Gerechtigkeitsvorstellungen „normaler Arbeiter“ (ebenda, S.171) in revolutionären (wie der Revolution 1848 in Deutschland, sowie der niedergeschlagenen, deutschen Revolution von 1918 und der Russischen Revolution von 1917) und in vor- bzw. nachrevolutionären Phasen (wie in Deutschland vor 1848/1914) analysiert. Ähnlich wie Dubet, geht Moore davon aus, dass in vor- bzw. nachrevolutionären Phasen Ungerechtigkeitsempfindungen individualisiert werden und die Subjekte ihre Lebensumstände entweder als selbstgewählt oder als schicksalhaft ansehen. Individuelles (oder kollektives) Handeln ist in so einer Situation aufgrund der Gerechtigkeitsdeutung der Subjekte und deren Gefangenheit in ihren eigenen (oft widrigen) Lebensumständen kaum möglich. (vgl. ebenda, S.172ff.) In seiner Analyse revolutionärer Phasen geht Moore aber in einem wichtigen Punkt über Dubet hinaus. Er beschreibt, dass erst durch die Vergesellschaftung von individuellen Ungerechtigkeitserfahrungen und die Entstehung von Schicksalsgemeinschaften kollektives Handeln ermöglicht werden kann. (vgl. ebenda, S.166f./180ff.) Normative Gerechtigkeitsvorstellungen allein reichen demnach nicht aus, um kollektives Handeln zu forcieren. Diese Ideen müssen zwar erstens für die Subjekte zugänglich sein und sie dazu bringen, die „Ursachen (ihres, J.H.) Unglücks (...) nicht als Aspekte einer mehr oder weniger unvermeidlichen Ordnung der Dinge“ (ebenda, S.178) wahrzunehmen. Es muss jedoch auch zweitens die (potentielle) Möglichkeit gegeben sein, die gegenwärtigen Ungleichheitsstrukturen, bspw. durch

Schicksalsgemeinschaften, zu überwinden. Die zentrale Rolle, die kollektive Akteure in diesem Zusammenhang spielen, wird in Kapitel 2.3.2. *Institutionelle Bedingungen kollektiven Handelns* genauer dargestellt.

Selbstführung, Subjektivität und Eigensinn – Anschlüsse an Michel Foucault

Dass die Rezeption von Ideologien für das Bewusstsein der Subjekte und somit auch für die Möglichkeiten kollektiven Handelns zentral ist, wurde bereits bei der Vorstellung der Positionen der Kritischen Theorie und der Gerechtigkeitstheorie angedeutet. Folgen wir Michel Foucault, können Ideologien allerdings nicht nur das Feld der Handlungsoptionen abstecken, sondern auch spezifische Subjektivitäten hervorbringen und Subjekte (mit-) konstituieren.

Mitte der 1970er Jahre fragte sich der französische Philosoph Michel Foucault, wie sich *„das Paradoxon, dass sich Menschen im Namen der Selbstverantwortung und Selbsttätigkeit für fremde Ziele mobilisieren lassen“* (Rhemann, 2007, S.77) erklären lasse – warum also bestimmte gesellschaftliche Entwicklungen weniger auf Widerstand, denn auf aktive Teilnahme stoßen. Foucault kam zu dem Schluss, dass

„der Mensch, von dem man uns spricht und zu dessen Befreiung man einlädt, [...] bereits in sich das Resultat einer Unterwerfung [ist], die viel tiefer ist als er. Eine „Seele“ wohnt in ihm und schafft ihm eine Existenz, die selber ein Stück Herrschaft ist, welche die Macht über den Körper ausübt.“ (Foucault, 1994, S.42)

Moderne Herrschaftstechniken und die Techniken der Selbstführung hängen, Foucault zufolge, so eng zusammen, dass den Subjekten nichts anderes übrig bleibt, als sich gesellschaftlichen Standards anzupassen. Um zu verstehen, wie diese spezifische Verflechtung von Ideologie und Individuum, die Foucault als Subjektivierung (also als bestimmte Form der Konstituierung von Subjekten) bezeichnet, zustande kam, ist es wichtig sich überblicksweise mit Fragen gesellschaftlicher Macht und ihrer Wirkungsweise zu beschäftigen.

Foucaults Machtbegriff unterscheidet sich stark von einem klassischen Machtbegriff, den man beispielsweise bei Max Weber oder in der traditionellen Politikwissenschaft findet. Für Foucault ist Macht *„weniger der Besitz oder das Privileg einer Personengruppe, einer Klasse, das Attribut einer staatlichen Institution, sondern eine Strategie, die die gesamte Gesellschaft durchzieht.“* (Marti, 1999, S.85) Macht ist also nicht lokalisierbar (beispielsweise in den staatlichen Strukturen), sondern überall zu finden. Der frühe Foucault ging davon aus, dass die gängige Form der Machtanwendung die *Disziplinarmacht* sei. Über sie könne der Staat das Handeln der Individuen (beispielsweise mithilfe von

Gefängnissen oder Psychiatrien) steuern. In dem ersten Band des Dreiteilers *Sexualität und Wahrheit* weitete der Philosoph die Möglichkeiten der Einflussnahme durch den Staat mit dem Begriff der *Biomacht*¹⁶ aus. Während die Disziplinarmacht als Mikromacht zwischen Staat und Individuum fungiere, könne durch die Biomacht die Bevölkerung an sich reguliert werden.

Foucaults Machtbegriff wurde Mitte der 1970er Jahre heftig kritisiert, da er die Rolle der Subjekte außen vor lasse. Ob diese der Form der Machtausübung wohlwollend oder kritisch gegenüber stehen, war für Foucaults Machttheorie zu diesem Zeitpunkt irrelevant. Im Zuge der gesellschaftlichen Umwälzungen der 1960er/70er Jahre und der bedeutenden Rolle, die die revoltierenden Subjekte darin gespielt haben, adaptierte Foucault seine Machtanalyse. (vgl. Marti, 1999/ Sarasin, 2005) Mit der Einführung des Begriffs der *Gouvernementalität* versuchte er der Rolle der Subjekte mehr Bedeutung zuzumessen. Mit *Gouvernementalität* meint Foucault eine sich seit den 1960er/70er Jahren durchsetzende Machtform, die „nur durch die Freiheit und auf die Freiheit eines jeden sich stützend sich vollziehen kann.“ (Foucault, 2006, S.79) Wie weiter oben bereits angedeutet, braucht der postmoderne Kapitalismus aufgrund seiner ökonomischen und sozialen Konstellation, Foucault zufolge, eine Machtform, die nicht auf Anpassung und Unterwerfung der Subjekte, sondern auf deren Freiheit beruht. (vgl. Sarasin, 2005, S.178ff.) Diese Freiheit ist es aber gerade, die die Subjekte dazu zwingt sich selbst zu führen, sich an die gesellschaftlichen Verhältnisse permanent anzupassen und keine (individuellen oder kollektiven) Handlungen gegen bestimmte Entwicklungen zu setzen.

Dass diese Form der Macht mittels Selbstverantwortung im neoliberalen System besonders gut funktioniert, zeigen unter anderem an Foucault anschließende AutorInnen wie Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann oder Thomas Lemke. In ihrem *Glossar der Gegenwart* beschreiben sie, wie „die neoliberal-kapitalistischen Strategien der Verwertung und In-Wert-Setzung [...] auf eine neue Weise auf die Subjekte zu[greifen], [...] ihnen Freiheit und Selbstbestimmung [versprechen], [...] sie andererseits enger an die Notwendigkeiten des Marktes [binden].“ (Kaindl, 2007, S.141) Da diese Autonomie der Subjekte zu Zeiten von Wissensgesellschaft und immaterieller Arbeit zwar notwendig ist, aber auch Spielräume für widerständiges Handeln ermöglicht, muss die Regierung „sicherstellen, dass die Ausübung dieser Autonomie nach den Richtlinien des Unternehmens erfolgt.“ (Opitz, 2007, S.101) Dies geschieht durch die permanente Überwachung der ArbeitnehmerInnen, die Opitz in Anschluss an Foucaults Panopticum als „360° Feedback“ (ebenda, S.103) bezeichnet.

¹⁶ Als „Biomacht“ bezeichnet Foucault die Macht des Staates die Bevölkerung mittels Geburtenkontrolle, Anhebung/Absenkung des Lebensstandards oder Kontrolle der Migrationsbewegungen zu steuern und zu regulieren.

Kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen wird also nach Foucault und den auf seine Theorien aufbauenden Gouvernentalitätsstudien (ferner „GS“) durch die Verzahnung von Herrschaftstechniken und Techniken der Selbstführung verunmöglicht. Durch die Reproduktion von neoliberaler Subjektivität fühlen sich die Individuen dazu genötigt, „eigenverantwortlich“ zu handeln, das heißt sich den Zwängen der Flexibilisierung, Optimierung und der Effizienzsteigerung zu unterwerfen. (vgl. bspw. Opitz, 2007, S.101ff.)

Genau an diesem Punkt setzt eine der beiden Hauptkritiken an dem späten Foucault und den GS ein. Obwohl dieser mit dem Begriff der Gouvernentalität versuchte dem „*Eigensinn*“ (Kluge/Negt, 1981) der Subjekte mehr Raum zu geben, „*bleiben die Möglichkeiten der Subjekte, sich zu den gesellschaftlichen und diskursiven Nahelegungen zu verhalten, theoretisch unsichtbar und unberücksichtigt.*“ (Kaindl, 2007, S.143) Da sich die GS vorwiegend mit Managementliteratur beschäftigen, können sich nichts über deren Verbreitung oder Relevanz dieser in der Gesellschaft aussagen, sondern bloß die internen Diskurse fassen. (vgl. ebenda, S.151ff.). „*Wo Handlungsfähigkeit entsteht, ist nicht immer schon Unterwerfung*“ (Langemeyer, 2004, zitiert nach: Rhemann, 2007, S.89) und der Raum für widerständiges Handeln ist durchaus gegeben. Die Tatsache, dass viele Subjekte klar erkennen, dass sie unter einem von außen an sie herangetragenen Selbstzwang stehen, eröffnet Raum für Gegenwissen und dementsprechend auch für kollektives Handeln auf Seiten der ArbeitnehmerInnen. (vgl. bspw. Hartmann, 2009)

Desweiteren wird Foucaults Subjektivitätsbegriff vor allem von TheoretikerInnen kritisiert, die sich auf die Analysen Antonio Gramscis zur Bewusstseinsbildung beziehen. Es ist nicht die, wie von Foucault und den an ihn anschließenden GS behauptet, „*affirmative Verinnerlichung eines unternehmerischen Leitbildes*“ (Dörre, 2009, S. 572), die die Subjekte daran hindert Widerstand zu leisten, sondern die „*subjektive Verarbeitung eines Disziplinarregimes, das die Angst vor Statusverlust und sozialem Abstieg instrumentalisiert und in Bereitschaft zur Selbstbetätigung in einer flexiblen Produktionsweise transformiert.*“ (ebenda) Fremdzwang wird hier verschleiert und in Selbstzwang übersetzt.

Die Theorie der rationalen Wahl – Mancur Olson

Während in den weiter oben beschriebenen, individuell-ideologisch argumentierenden Theorien vor allem die Wirkungsmächtigkeit gängiger Diskurse und deren Rezeption durch die Individuen im Mittelpunkt standen, stellen VertreterInnen der Rational Choice-Theorie das rational denkende und handelnde Individuum ins Zentrum ihrer Analyse. Basis dieser Schule sind die Erkenntnisse Mancur Olsons, die er in seinem 1965

erschienenen Werk *Die Logik kollektiven Handelns* erstmals veröffentlichte. Hier räumte Olson mit der Vorstellung auf, „daß Gruppen, deren Mitglieder gemeinsame Interessen haben, gewöhnlich versuchen, diese gemeinsamen Interessen zu fördern.“ (Olson, 1968, S.1)

Olson zufolge ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich mehrere Personen einer Gruppe für ein gemeinsames Interesse einsetzen – also kollektiv handeln – stark abhängig von der Gruppengröße. Unterstellt man, dass die einzelnen Individuen rational (also ihrem eigenen Interesse entsprechend) handeln, so zeigt sich, dass in kleinen Gruppen „jedes Mitglied [...] feststellen wird, daß sein persönlicher Gewinn aus dem Kollektivgut die Gesamtkosten der Bereitstellung einer gewissen Menge dieses Kollektivgutes übersteigt.“ (ebenda, S.32) Dementsprechend ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu kollektivem Handeln kommt, relativ hoch. Mit zunehmender Gruppengröße wird der Anreiz kollektiv zu handeln kontinuierlich geringer. Erstens ist eine große Gruppe kaum in der Lage die notwendige „Menge eines Kollektivgutes“ (ebenda, S.33) bereitzustellen, so dass der/die Einzelne höchstwahrscheinlich nicht von seinen/ihren Handlungen profitieren würde. Zweitens ist der Beitrag, den ein/e Einzelne/r bei einer großen Gruppe zur Bereitstellung eines Kollektivgutes leistet, so gering, dass auch der Anreiz zu handeln für die Individuen eher gering ist. Drittens kommt es bei großen Gruppen zum sogenannten „TrittbrettfahrerInnenproblem“:

„Jeder würde es vorziehen, die anderen die gesamten Kosten tragen zu lassen, und würde normalerweise jeden erreichten Vorteil mitgenießen“ (Olson, 1968, S.20)

Nur mittels Zwang oder Belohnung könnten Einzelne in großen Gruppen dazu angeregt werden, kollektiv zu handeln. Olson diagnostiziert dieses Problem unter anderem bei den modernen Gewerkschaften. Diese würden einerseits Streikposten, Zwangsmaßnahmen und Gewalttätigkeit benötigen sowie andererseits nicht-kollektive Vorteile, wie Versicherungsleistungen, Freizeitprogramme oder rechtliche Unterstützungen anbieten müssen, um ihre Mitglieder zum Handeln zu bringen (vgl. ebenda, S.65ff.)

Mit Hilfe der Theorie der rationalen Wahl lässt sich laut Olson auch erklären, warum es noch nicht, wie Marx einst behauptete, zur Machtergreifung des Proletariates gekommen sei. Marx habe zwar den Eigennutz und das rationale Handeln der einzelnen ProletarierInnen betont, allerdings darauf vergessen, dass „wenn die Einzelnen, die eine Klasse bilden, rational handeln, [...] es nicht zu klassenorientiertem Handeln kommen“ (ebenda, S.104) wird. Es gibt für den/die Einzelne/n keinen individuellen, ökonomischen Anreiz, um sich am Klassenhandeln zu beteiligen. Wenn es einen gäbe, dann wäre dieser Anreiz nicht rationaler, sondern irrationaler Natur. Von diesen irrationalen, moralischen Anreizen könne Marx aber nicht gesprochen haben. (vgl. ebenda, S.107f.)

Olsons theoretische Ergebnisse werden beispielsweise von Karl-Dieter Opp empirisch bestätigt. Opp zufolge zeigte sich beispielsweise bei den Revolutionen von 1989 in den osteuropäischen Ländern, dass politisches Handeln von der Intensität sozialer, moralischer und Kollektivgut-Anreize abhängt. Nur wenn diese Anreize groß genug sind sowie das Ergebnis der Handlungen dem/der Einzelnen zugute kommt, entschließen sich Individuen dazu kollektiv zu handeln. (vgl. Opp, 2005, S.41ff.)

Kritisiert wurde Olson insbesondere von Claus Offe und Helmut Wiesenthal in ihrem 1980 – als Antwort auf Olsons Buch geschriebenen – Essay *Two Logics of collective action: Theoretical Notes on social class and organizational form*. Die beiden Soziologen formulieren darin den wohl wichtigsten Kritikpunkt an Theorien der rationalen Wahl: Nicht alle Individuen haben die gleichen Voraussetzung, um kollektiv zu handeln. (vgl. Offe/Wiesenthal, 1980, S.71) Die Voraussetzungen sind nach Offe und Wiesenthal abhängig von der Klassenzugehörigkeit der Individuen:

„The capital [...] of each firm is always united from the beginning, whereas living labor is atomized and divided by competition (Offe/Wiesenthal, 1980, S.74)

ArbeiterInnen haben als Individuen keine Verhandlungsmacht, da sie einfach ersetzt werden können. Dementsprechend sind Zusammenschlüsse und kollektives Handeln für sie viel notwendiger, gleichzeitig aber auch viel schwieriger als für die Kapitaleseite. Aus diesen unterschiedlichen Voraussetzungen ergeben sich, laut Offe und Wiesenthal, auch unterschiedliche Logiken kollektiven Handelns sowie unterschiedliche Probleme. Das Hauptproblem kollektiven Handelns auf Seiten der ArbeitnehmerInnen sei nicht, wie Olson annehme, dass es für sie gar nicht rational wäre, kollektiv zu handeln – das wäre es durchaus. Sondern, dass sich im Zuge der Institutionalisierung kollektiven Handelns opportunistische Praktiken einschleichen, die die Individuen davon abhalten, sich an eben diesem kollektiven Handeln zu beteiligen. (vgl. ebenda, S.104ff.)

Zwischenzusammenfassung

Während die Möglichkeiten kollektiven Handelns von Seiten der ArbeitnehmerInnen bei den strukturellen und institutionellen Theorien eher gering eingeschätzt werden, zeigt sich bei den individuell-ideologischen Theorien ein widersprüchliches Bild. Adorno und Horkheimer argumentieren zwar, dass die Subjekte der Kulturindustrie völlig verblendet und lethargisch wären, hegemoniale Ideologien unhinterfragt in ihre Einstellungs- und Verhaltensschemata aufnehmen und dementsprechend handlungsunfähig geworden sind. Im Gegensatz zu Adorno und Horkheimer ist kollektives Handeln für Thompson, Dubet und Moore allerdings noch immer möglich. Solange Individuen

gesellschaftliche Zustände als ungerecht bewerten können, ist es denkbar, dass sie sich für die Überwindung solcher Zustände einsetzen.

Folgen wir Foucault und den an ihn anschließenden Gouvernamentalitätsstudien so hat das postmoderne Individuum die gesellschaftlichen Zustände jedoch so sehr als Teil seiner selbst verinnerlicht, dass es diese gar nicht in Frage stellen kann. Das selbstverantwortliche, flexible und effizienzorientierte Subjekt des Neoliberalismus müsste gegen sich selbst rebellieren, wenn es kollektiv handeln wollte. Fraglich ist jedoch, inwieweit die gängigen neoliberalen Diskurse sich wirklich so weit in die Subjekte verlagert haben und inwieweit diese nicht bemerken, dass sie von außenstehenden Stellen gezwungen werden, flexibel, effizient und eigenverantwortlich zu handeln. Diese Erkenntnis der „Fremdführung mittels Selbstführung“ würde, frei nach Dubet und Moore, wieder die Chance auf kollektives Handeln von Seiten der ArbeitnehmerInnen ermöglichen.

Schlussendlich muss sich Handeln für die Individuen natürlich auch auszahlen. Wenn gemeinsame Interessen auch ohne individuellen Einsatz durchgesetzt werden oder der/die Einzelne nichts von dem Ergebnis der kollektiven Handlung hat, wird er/sie nicht dazu zu bewegen sein.

Die Frage, ob es auf individuell-ideologischer Ebene (noch) zu kollektivem Handeln von ArbeitnehmerInnen kommen kann, ist demnach in der Theorie nicht schwer zu beantworten. Wie die Individuen gesellschaftliche Zustände interpretieren und ob es sich für sie auszahlt kollektiv zu handeln, kann wohl nur im konkreten Fall analysiert werden. Die oben vorgestellten individuell-ideologischen Theorien können jedoch dabei helfen, den Blick auf mögliche Barrieren zu legen.

2.4. ZUSAMMENFASSUNG

Im vorliegenden Theorieteil wurde versucht, die wichtigsten Voraussetzungen kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen darzustellen. Grundsätzlich gilt, dass kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen immer das Ziel verfolgt politische und ökonomische Entscheidungen von unten zu beeinflussen. Hierfür kann auf mehrere, teils rechtlich abgesicherte Mittel zurückgegriffen werden, wie zum Beispiel auf Demonstrationen oder auf Streiks.

Weniger die Arten kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen stehen jedoch im Zentrum dieser Diplomarbeit, sondern deren Bedingungen (und hier insbesondere die Barrieren). Die Theorien zu den Bedingungen kollektiven Handelns wurden in drei Ebenen eingeteilt: strukturelle, institutionelle und individuell-ideologische Bedingungen.

Auf der Ebene der strukturellen Bedingungen kollektiven Handelns zeigte sich, dass die Frage nach der Existenz von Klassen im gegenwärtigen, kapitalistischen System zentral ist für die Beantwortung der Frage, ob es noch kollektives Handeln von Seiten der ArbeitnehmerInnen gibt. Sowohl die Schichtungs- und Lebensstilansätze als auch die Individualisierungstheorie würden die Frage nach der Wirkungsmächtigkeit von Klassen verneinen. Die sozialen Lagen hätten sich so sehr pluralisiert, fragmentiert und individualisiert, dass man nicht mehr von dominanten Klassenlagen sprechen könne. Demgegenüber versuchen neomarxistische Ansätze die Bedeutung von Klassen in der Postmoderne zu verteidigen. Der (ökonomische) Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit, der der Stellung im Produktionsprozess geschuldet ist, habe sich nicht aufgelöst, sondern wäre durch die multiplen sozialen Lagen höchstens verdeckt worden. Arbeitstheoretiker, wie Castel und Gorz, widersprechen dieser Annahme insofern, als sie davon ausgehen, dass zu Zeiten von Prekarisierung, Massenarbeitslosigkeit und Exklusion immer größerer Gesellschaftsgruppen der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit abgelöst worden sei durch den Konflikt der Integrierten und der Entkoppelten.

Auf der Ebene der institutionellen Bedingungen kollektiven Handelns wurde die Rolle von Parteien und Interessenvertretungen bei der Bündelung und Durchsetzung kollektiver Interessen betont. Da Massenparteien und Gewerkschaften zunehmend an Einfluss verlieren, während die Institutionen des Kapitals an Macht gewinnen, wird hier einhellig davon ausgegangen, dass die Rolle, die Parteien/Interessenvertretungen gegenwärtig spielen, eher gering einzuschätzen ist. Dieser Zustand ist aber Negt und Crouch zufolge nicht unabänderlich. Durch offensive Politik und die Ausweitung ihres Mandats lasse sich die Stärke der ArbeitnehmerInnen wieder herstellen.

Auf der Ebene der individuell-ideologischen Bedingungen kollektiven Handelns steht die Frage im Mittelpunkt, wie Subjekte die gegenwärtigen Ungleichheitsstrukturen wahrnehmen und wie sehr sie die hegemonialen Ideologien rezipieren. Kollektives Handeln ist hier nur möglich, wenn entweder Klassenbewusstsein, Ungerechtigkeitsempfinden, Gemeinschaftsgefühl, widerständige Subjektivität oder rationale Überlegungen vorhanden sind. Ob es im gegenwärtigen System noch Raum für diese Faktoren gibt, wird von den TheoretikerInnen sehr unterschiedlich beantwortet. Letztlich lassen sich subjektbezogene Ansätze allerdings auch kaum auf der theoretischen Ebene, sondern nur in der konkreten Praxis überprüfen.

3. EXKURS: ÖSTERREICH IN DER KRISE

*„Meistens ist es gut, genau das Gegenteil dessen zu tun,
was Finanzanalysten raten.“*

(Nicolas G. Hayek)

Die Wirtschafts- und Finanzkrise fokussiert auf Österreich bildet den polit-ökonomischen Hintergrund der vorliegenden Diplomarbeit. Das ist Grund genug sich kurz den Ursachen, dem Verlauf und den Folgen der bisher größten weltwirtschaftlichen Krise der Nachkriegszeit und ihren Auswirkungen auf Österreich zu widmen.¹⁷ Für diese Diplomarbeit ist ausschließlich die Frage von Interesse, wie die Krisenursachen, -verläufe und -folgen von ArbeitnehmerInnen eingeschätzt werden, nicht ob diese Einschätzungen von einer bestimmten Theorie als richtig oder falsch tituiert werden. Dementsprechend ist das Ziel dieses Exkurses nur die grundsätzlichen Debatten aufzuzeigen, um die Antworten der von mir Befragten dann in diesem Spektrum verorten zu können.

Laut einer Publikation von BEIGEWUM (Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen) und Attac lässt sich die derzeitige Krise in vier Phasen einteilen: Die erste Phase begann Mitte 2006 mit Einbrüchen des US-Immobilienmarktes. Die damals als *Subprime-Crisis* bezeichnete Krise hatte ihren Ursprung in der zerplatzenden Immobilienblase. Anfangs wurde angenommen, dass diese Krise ein rein US-amerikanisches Problem wäre und nur kurzfristige Auswirkungen auf die globalen Finanzmärkte haben würde. Als jedoch im Sommer 2008 die US-amerikanische Investmentbanken Lehman Brothers und Bear Stearns sowie die Hypothekarbank Northern Rocks Konkurs anmeldeten, wurden die Finanzmarktakteure zunehmend unruhig. Sie begannen sich gegenseitig zu misstrauen. Die Subprime-Crisis wurde zu einer Finanzkrise (zweite Phase). Aufgrund der weltweiten Verflechtungen der Finanzwirtschaft waren bald auch die Banken von der Finanzkrise betroffen. Durch deren enge Verbindung zu den nationalen Ökonomien wurde aus der Finanzkrise im Herbst/Winter 2008 eine globale Wirtschaftskrise (dritte Phase). Diese Wirtschaftskrise mündete in der vierten Phase in eine globale Rezession, die auch während des Schreibens dieser Diplomarbeit noch vorherrschte. Um die Weltwirtschaft wieder zu stabilisieren, schnürten nationale Regierungen Bankenrettungspakete und konsolidierten in Folge ihre Budgets mit Hilfe von Sparmaßnahmen. (vgl. BEIGEWUM/Attac, 2010, S.6ff.) Österreich war und ist von der Krise auf verschiedene Arten betroffen: (1) Durch die

¹⁷ Es ist mir im Rahmen dieser Diplomarbeit leider nicht möglich alle Debatten über Krisenursachen, -verlauf und –ursachen wiederzugeben. Für eine gute Analyse siehe: Beigewum/Attac, 2010; Schulmeister, 2010; Wolf, 2009

starke Einbindung der österreichischen Banken in den osteuropäischen Markt. (Diverse Stresstests, die in den letzten Jahren durchgeführt wurden, zeigten laut einer Publikation der Sozialpartner jedoch, dass die österreichischen Banken ihre Kernkapitalquote auch bei hohen Ausfällen erfüllen können. (vgl. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen))

(2) Durch die Auswirkungen der Krise auf den österreichischen Arbeitsmarkt: Mehrere Branchen verzeichneten seit der Phase der Wirtschaftskrise starke Umsatzeinbrüche. Die Arbeitslosenquote stieg an und das BIP fiel 2009 um mehr als 3%. (ebenda; auf die strukturellen Auswirkungen der Krise wird in Kapitel 4.1.2. Spezielle, strukturelle Barrieren zu Zeiten der Krise näher eingegangen)

Hinsichtlich der Krisenursachen scheiden sich in der ökonomischen Debatte die Geister. Die österreichischen Sozialpartner ordnen die verschiedenen Ansätze zur Erklärung der Krisenursachen anhand dreier Kategorien: (1) mikroökonomische Ursachen (2) makroökonomische Ursachen (3) polit-ökonomische Ursachen. (vgl. ebenda) Während VertreterInnen des mikroökonomischen Zugangs das irrationale Handeln einzelner Finanzmarktakteure, das Versagen von Rating-Agenturen und der Risikosteuerungs- und Finanzinstrumente der Finanzinstitutionen in den Mittelpunkt stellen, sehen VertreterInnen des makroökonomischen Zugangs die Ursachen eher in den weltweiten Ungleichgewichten zwischen und innerhalb von Staaten sowie in der Zinspolitik der Zentralbanken. Entgegen diesen beiden Ansätzen versuchen VertreterInnen des polit-ökonomischen Zugangs auf die Gefahren deregulierter Finanzmärkte und asymmetrischer Einkommensverteilungen (keynesianistischer Zugang) oder auf die grundsätzlichen Stagnationstendenzen und Verwertungsprobleme im kapitalistischen System (kritischer polit-ökonomischer Zugang) hinzuweisen. Für diese Diplomarbeit sind insbesondere die letzten beiden Analysen von zentraler Bedeutung, da die polit-ökonomische Verortung der Krise wohl den größten Einfluss auf die Handlungsbereitschaft von ArbeitnehmerInnen ausübt. Sieht man die Ursachen der Krise in den deregulierten Finanzmärkten, so ergeben sich andere Handlungsperspektiven, als wenn man die immanenten Widersprüche und Tendenzen im kapitalistischen System als Krisenursache definiert. Im ersten Fall werden Reglementierungen des Finanzmarktes gefordert. Veränderungen können hier nur auf der institutionellen Ebene in Gang gesetzt werden und dem eigenen Handeln wird eine geringere Rolle beigemessen. Im zweiten Fall wird kollektives Handeln zur Veränderung des politökonomischen Systems wohl mehr Sinn machen.

Die Folgen der Krise in Österreich lassen sich auf zwei Ebenen analysieren: (1) strukturelle Auswirkungen sowie (2) ideologische/politische Auswirkungen. Strukturell ge-

sehen wird es (auch durch das Sparpaket) zu verschärften Ungleichheiten kommen, sei es auf der Ebene der Einkommensverteilungen, sei es durch die wachsende Anzahl an Armen und Armutsgefährdeten. (vgl. Sozialbericht, 2009-2010, Kapitel 4.1.2. *Spezielle, strukturelle Barrieren zu Zeiten der Krise*) Politisch und ideologisch gesehen wird es entgegen der Hoffnung einiger ÖkonomInnen, die die Krise als Chance (für einen New Deal oder für die Durchsetzung von wirtschaftsdemokratischen Ansätzen) definierten (vgl. Schulmeister, 2010), laut Attac und BEIGEWUM zu wenigen Reformen kommen:

„Zum einen intensivierten sich Lobbying-Bemühungen, um die Regulierungsdebatte zu beeinflussen und gröbere Eingriffe in das bestehende Regelwerk und Geschäftstreiben der Finanzindustrie abzuwehren. [...] Gleichzeitig gelang es Standortkonkurrenz-Überlegungen gegenüber Regulierungs-Imperativen zu stärken“ (BEIGEWUM/Attac, 2010, S.9)

Diese Perpetuierung alter Muster wird wohl Auswirkungen auf das Vertrauen der Bevölkerung in die österreichische Politik haben. Wenn nicht einmal zu Zeiten des Aufbruchs an bestehenden Strukturen etwas geändert werden kann, sind die Ideen von Colin Crouch über eine postdemokratische Gesellschaft mit all ihren Folgen unglaublich virulent. Inwieweit sich eine solche Deutung der Krisenfolgen auch auf die Handlungsbereitschaft auswirkt, wird im Folgenden zu bestimmen sein.

4. KOLLEKTIVES HANDELN IN DER PRAXIS

*„Nimm dir Zeit zum Nachdenken, aber wenn die Zeit zum Handeln kommt,
hör auf mit Denken und geh los.“*

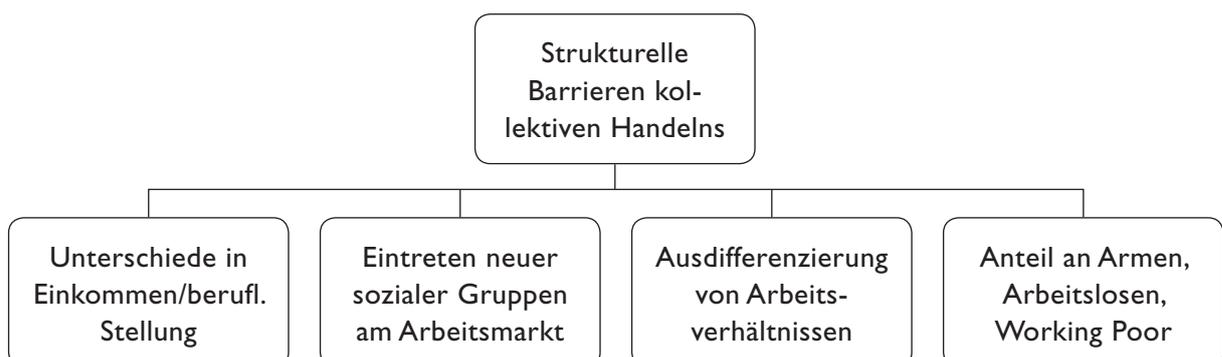
(Andrew Jackson)

4.1. STRUKTURELLE BARRIEREN KOLLEKTIVEN HANDELNS

Ziel des folgenden Teils ist es kurz zu skizzieren, ob die in der Theorie vorgeschlagenen strukturellen Bedingungen (hier vor allem deren Barrieren) kollektiven Handelns auch in Österreich existieren und eine Bedeutung haben können. Für eine eingehende Analyse dieser Barrieren auf das tatsächliche kollektive Handeln von ArbeitnehmerInnen in Österreich ist hier jedoch leider nicht der Raum. Dies könnte Ziel einer an diese Diplomarbeit anschließenden Forschungsarbeit sein. Aus den Ergebnissen der theoretischen Debatte lassen sich vier mögliche strukturelle Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen definieren:

- (1) Die Unterschiede in beruflicher Stellung und Einkommen (vgl. z.B. die Ansätze der Schichtungstheorie)
- (2) Das Eintreten „neuer sozialer Gruppen“ am Arbeitsmarkt, z.B. Frauen, MigrantInnen (vgl. z.B. Ulrich Beck)
- (3) Die Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeitsverhältnissen, z.B. atypische Beschäftigung (vgl. z.B. Gorz)
- (4) Der Anteil an erwerbsfähigen Personen, die nicht erwerbstätig sind bzw. sich durch die Erwerbstätigkeit nicht erhalten können, z.B. Arbeitslose, Armutsgefährdete, Working Poor (vgl. z.B. Castel)

Abbildung 2: Strukturelle Barrieren kollektiven Handelns



4.1.1. ALLGEMEINE STRUKTURELLE BARRIEREN

Berufliche Stellung und Einkommen

Die Verteilung der österreichischen Berufstätigen auf die drei zentralen Wirtschaftssektoren entsprach in den letzten Jahrzehnten derjenigen der klassischen Industrienationen. War kurz nach dem 2. Weltkrieg der Anteil an Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft noch relativ hoch (knapp über 30%), so hat dieser im Zuge der Industrialisierung kontinuierlich abgenommen. 2001 lag der Anteil nur mehr bei knapp über 3%. Die Anzahl der Beschäftigten in der Industrie blieb von 1951 bis 1991 relativ konstant mit einer leichten Tendenz zur Zunahme in den 1960er Jahren und einer Tendenz zur Abnahme seit den 1990er Jahren. Der Dienstleistungssektor ist seit den 1950er Jahren kontinuierlich angewachsen. Seit 1981 arbeiten in diesem Sektor die meisten der österreichischen Beschäftigten. (vgl. Statistik Austria, 2007) Österreich befindet sich derzeit im Wandel hin zur postindustriellen Gesellschaft oder „Informationsgesellschaft“ (Castells). Dies äußert sich einerseits in einem wachsenden Anteil an Personen, die im sogenannten vierten Sektor (Kommunikations- und Informationstechnologien) arbeiten und einem kontinuierlichen Ansteigen der Arbeitslosigkeit (siehe weiter unten). (vgl. Haller, 2008, S.225ff.)

Einhergehend mit der Tertiärisierung des österreichischen Arbeitsmarktes veränderte sich auch dessen sozio-ökonomische Struktur. Der Anteil an Selbstständigen und der zu ihnen zählende Anteil an mithelfenden Familienangehörigen nahmen seit 1951 kontinuierlich ab. Gleichzeitig nimmt der Anteil der Angestellten und BeamtInnen ständig zu (von 662.358 (1951) zu 2.059.365 (2001)). Der Anteil an ArbeiterInnen blieb bis 2001 mehr oder weniger konstant. Die Arbeitskräfteerhebung von 2009 zeigt jedoch, dass der Anteil an ArbeiterInnen zwischen 2001 und 2009 abgenommen hat. Lag der Anteil 2001 noch bei 34,2%, so lag er 2009 bei 27,3%. Gleichzeitig hat der Anteil der Angestellten weiter zugenommen und liegt nun bei 59,3%. (vgl. Statistik Austria, 2010b, S.52)

Tabelle 1: Erwerbspersonen nach Stellung im Beruf 1951-2001

	1951	1961	1971	1981	1991	2001*
Selbstständige	587.924	533.261	427.939	398.539	349.463	387.634
Mithelfende Familienangehörige	593.093	449.617	228.148	67.802	46.865	30.749
Angestellte und Beamte/ -innen (o. Lehrlinge)	662.358	872.218	1.065.419	1.465.377	1.720.492	2.059.365
Arbeiter/-innen (o. Lehrlinge)	1.409.296	1.371.384	1.276.274	1.296.388	1.423.915	1.363.325
Lehrlinge	94.444	143.335	135.330	183.415	143.547	119.187
Unbekannt (erstmal arbeitssuchend)	26.501
Insgesamt	3.347.115	3.369.815	3.133.110	3.411.521	3.684.282	3.986.761

* inklusive geringfügig Beschäftigte; Daten: Statistik Austria, 2007

Die sozioökonomische Struktur des österreichischen Arbeitsmarktes ist für diese Diplomarbeit von besonderem Interesse, da diese die Stellung der Berufstätigen im Produktionsprozess darstellt. Die Veränderungen in der obenstehenden Tabelle suggerieren, dass der Anteil an Personen, die von abhängiger Arbeit leben, kontinuierlich anwächst. Dies würde in einem ersten Schluss bedeuten, dass der Anteil derer, die, frei nach Marx, *„nichts anderes zu verkaufen haben als ihre Arbeitskraft“* im Ansteigen begriffen ist, was sich begünstigend auf die Bedingungen kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen auswirken würde. Auf zwei Faktoren muss hier allerdings hingewiesen werden: Erstens würde die klassische Arbeitssoziologie die Unterscheidung zwischen „blue collar workers“ (die Marx vor allem im Auge hatte) und „white collar workers“ hervorheben. „White collar workers“ nehmen im Produktionsprozess oft eine höhere Stellung ein und verfügen aufgrund ihrer Qualifikationen stets über mehr individuelle Handlungsmöglichkeiten als „blue collar workers“. (vgl. Mills, 1952, S.289ff.) Neuere Ansätze würden dem entgegenhalten, dass sich der Status von ArbeiterInnen und Angestellten durch technologische Veränderungen im Produktionsprozess und arbeitsrechtliche Veränderungen zunehmend angeglichen habe und man einheitlich von einer „neuen Arbeiterklasse“ [sic!] (Mallet, 1972, S.15) bzw. einer großen Gruppe von ArbeitnehmerInnen sprechen könne. Zweitens kann von dem hohen Anteil an unselbstständig Erwerbstätigen nicht darauf geschlossen werden, dass es sich hierbei um eine homogene (Interessen-) Gruppe handelt. Die unterschiedlichen Berufe innerhalb der unselbstständig Erwerbstätigen werden meist von unterschiedlichen sozialen Gruppen (hier seien als Beispiel die „klassischen“ Frauen- und Männerberufe genannt) ausgeübt und besitzen unterschiedlich viel Einflussmöglichkeiten und Prestige. (vgl.

Statistik Austria, 2010b, S.53)

Das Einkommen ist neben dem Beruf das zweite wichtige Kriterium für die soziale Position einer Person im Arbeitsleben. In Österreich betrug das Medianeinkommen von unselbstständig Beschäftigten 2008 pro Jahr 24.257 Euro. Hier ist einerseits auf den Unterschied zwischen den Medianeinkommen von ArbeiterInnen und Angestellten (knapp 9.000 Euro Einkommensunterschied) sowie auf den hohen Unterschied zwischen dem Medianeinkommen von ArbeiterInnen und Angestellten/Vertragsbediensteten sowie demjenigen von Beamten und BeamtInnen (zwischen 19.000 und 26.000 Euro Einkommensunterschied) hinzuweisen.¹⁸ (vgl. Eichmann et al, 2010, S.76f.)

Tabelle 2: Medianeinkommen der unselbstständig Beschäftigten 2006

	2008
Unselbstständige Erwerbstätige	24.257
ArbeiterInnen	18.203
Angestellte	27.323
Vertragsbedienstete	27.299
Beamte/BeamtInnen	46.066
Frauen	17.224
Männer	29.061

Daten: Eichmann et al, 2010, S.76

Die Ungleichheit der Lohneinkommen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. War der Ginikoeffizient der ArbeitnehmerInneneinkommen in den 1970er Jahren mit 0,3 bis 0,35 relativ stabil, kommt es, laut Guger und Marterbauer, seit Ende der 1970er Jahre zu einem kontinuierlichen Anstieg des Gini-Koeffizienten. 2002 lag dieser bereits bei 0,432. (vgl. Guger/Marterbauer, 2004, S.265f.) Während der Einkommensanteil der Personen mit den niedrigsten Einkommen stagnierte, erhöhte sich der Einkommensanteil der Personen mit den höchsten Einkommen. Im Durchschnitt verdiente in Österreich 2009 das oberste Zehntel der unselbstständig Erwerbstätigen elfmal so viel wie das unterste Zehntel. (vgl. Guger et al., 2009, S.61) Ursache dieser zunehmenden Streuung sind erstens die unterschiedlichen Entlohnungsmechanismen, zweitens die Zunahme von geringfügigen und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in Österreich sowie drittens Strukturprobleme am österreichischen Arbeitsmarkt, die zu Lasten der Geringverdienenden gehen. (vgl. ebenda, S.266)

¹⁸ Hier muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass Beamte und Beamtinnen oft höhere Qualifikationen besitzen, älter und meist das ganze Jahr durch erwerbstätig sind. (vgl. Eichmann et al, 2010, S.76)

In Österreich differiert die Einkommenssituation je nach Branche. Personen, die im Kredit- und Versicherungswesen (37.873 Euro) oder in der Energie- und Wasserversorgung (45.106 Euro) tätig waren, verdienten 2008 beispielsweise durchschnittlich deutlich mehr als das Medianeinkommen. Personen, die im Bereich der öffentlichen und persönlichen Dienstleistung (16.239 Euro) oder im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (9.737 Euro) tätig waren, verdienten meistens deutlich weniger als das Medianeinkommen. (vgl. Eichmann et al, 2010, S.79)

Auch die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede verdienen besondere Aufmerksamkeit. Das Medianeinkommen der (unselbständige erwerbstätigen) Frauen lag 2008 bei knapp 65% des Männermedianeinkommen. Vor allem bei den niedrigen Einkommen stagnieren die Unterschiede im Verhältnis der Fraueneinkommen gegenüber den Männereinkommen. (vgl. Eichmann et al, 2010, S.77) Die Hauptursache dieser geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede liegt in den Unterschieden bei der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit. Arbeitszeitbereinigt verdienen Frauen allerdings immer noch weniger als Männer. Weitere Ursachen dieser Unterschiede können nach Guger und Marterbauer die *„geschlechtsspezifische Konzentration der Beschäftigung auf bestimmte Wirtschaftsklassen sowie Unterschiede in der Qualifikation und in den Aufstiegschancen bedingt durch längere erziehungsbedingte Berufsunterbrechungen bei Frauen“* (Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 2009, S.272) sein. Auch nicht-österreichische ArbeitnehmerInnen werden einkommensbezogen am österreichischen Arbeitsmarkt benachteiligt. Sie verdienen um durchschnittlich 15% weniger als ArbeitnehmerInnen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft. (vgl. Statistik Austria, 2010d)

Durch Umverteilung versucht der österreichische Sozialstaat die aus der Primärverteilung entstehende Bruttoeinkommensungleichheit auszugleichen. Mit Hilfe von Einkommensbesteuerung, Sozialversicherungsabgaben, indirekten Steuerabgaben sowie gezielten Staatsausgaben soll eine Umverteilung von oben nach unten gewährleistet werden. Laut eigenen Berichten ist das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz in den letzten Jahren hierbei einigermaßen erfolgreich gewesen. (vgl. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 2009, S.270ff.) Allerdings argumentieren WirtschaftsforscherInnen, wie Alois Guger, dass die umverteilende Wirkung des österreichischen Sozialstaats mit dessen Um- und Rückbau zunehmend abnimmt. (vgl. Guger et al, 2009, S.307)

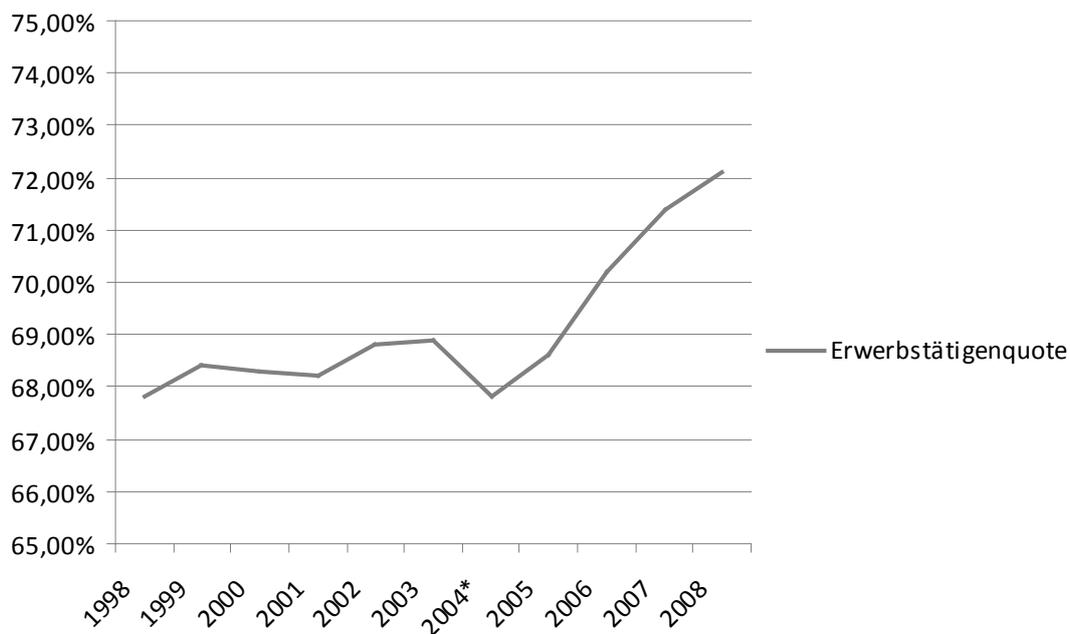
Sowohl beim Einkommen als auch bei der beruflichen Stellung ergeben sich in Österreich daher Differenzierungen und Hierarchisierungen der ArbeitnehmerInnen.

Die verschiedenen, beruflichen Stellungen können durchaus, wie von den strukturell argumentierten MarxkritikerInnen angenommen, als Barriere kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in Österreich wirken. Die Rolle der Einkommensverteilung als Barriere ist jedoch nicht ganz so klar: Zwar ist die Einkommensverteilung je nach sozio-ökonomischer Stellung, Geschlecht, Alter und Bildung stark unterschiedlich und führt zu Hierarchisierungen innerhalb der Gruppe der ArbeitnehmerInnen, allerdings könnte die zunehmende Einkommensungleichheit auch polarisierende Tendenzen haben, die sich positiv auf kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen in Österreich auswirken.

Erwerbsquote und Erwerbsbeteiligung von Frauen und MigrantInnen

Kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen setzt voraus, dass es eine ausreichend große Anzahl an Personen gibt, die sich im Arbeitsprozess befinden. Die Erwerbstätigenquote, also der Anteil der Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (vom 15. bis zum 64. Lebensjahr), lag laut Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria 2009 bei 72,1%. (vgl. Statistik Austria, 2010a) Im 10 Jahres-Rückblick liegt dieser um 6% höher als 2000 (68,3%). Etwa 30% der erwerbsfähigen österreichischen Bevölkerung sind daher aus verschiedenen Gründen (Ausbildung, Arbeitslosigkeit, Karenz, etc.) nicht am Arbeitsmarkt vertreten und fallen bereits hier aus der Gruppe heraus, die als ArbeitnehmerInnen definiert werden kann.

Abbildung 3: Erwerbstätigenquote im Zeitvergleich 1998-2008



*Zeitreihenbruch; Daten: Eichmann et al, 2010, S.16

Die Entwicklung der Erwerbstätigenquote unterscheidet sich nach verschiedenen sozialen Merkmalen. So stagnierte die Quote der Männererwerbstätigkeit bei knapp 77% von 1998-2003. Zwischen 2004 und 2005 fiel sie leicht auf 75%, um bis 2008 auf knapp 78% zu steigen. Bei den Frauen stieg die Erwerbstätigenquote kontinuierlich an (von 58,5 % (1998) auf 65,8% (2008)) und wird voraussichtlich weiter anwachsen. (vgl. Eichmann et al, 2010, S.17)

Neben den Frauen gibt es noch eine zweite, wichtige soziale Gruppe, die sich in den letzten Jahrzehnten Eintritt zum österreichischen Arbeitsmarkt verschafft hat: Erwerbstätige ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft. Der Anteil an Nicht-ÖsterreicherInnen unter den Erwerbstätigen lag 2009 bei 10,3%. Der Großteil dieser Erwerbstätigen ohne österreichische Staatsbürgerschaft kommt aus den Mitgliedsländern der EU (hier insbesondere aus Deutschland) sowie aus den Staaten der ehemaligen Republik Jugoslawiens. (vgl. Statistik Austria, 2010b, S.48) Die Erwerbstätigenquote von Nicht-ÖsterreicherInnen lag jedoch um knapp 10% unter derjenigen von Personen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft. (vgl. Statistik Austria, 2010d)

Die Beck'sche Annahme, dass es im Zuge des Strukturwandels zum Eintreten neuer sozialer Gruppen, die nicht Teil des „Male Breadwinner“-Modells sind, in den Arbeitsmarkt gekommen ist, kann für Österreich daher teilweise bestätigt werden. Frauen und MigrantInnen haben sich Eintritt zum österreichischen Arbeitsmarkt verschafft. Während jedoch die Erwerbstätigenquote der Frauen sich mehr und mehr dem österreichischen Durchschnitt anpasst, bleibt die Erwerbstätigenquote der Nicht-ÖsterreicherInnen zurück. Dass jedoch allein aufgrund der sozialen Ausdifferenzierung bei den Erwerbstätigen eine Barriere kollektiven Handelns entsteht, erscheint fraglich. Vielmehr ist es wohl eine Kombination aus dieser Ausdifferenzierung und den verschiedenen sozialen Stellungen und Einkommen dieser Gruppen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Als Mitte der 1980er Jahre das austrokeynesianistische Modell ökonomisch und politisch in die Krise geriet, setzte die österreichische Arbeitsmarktpolitik unter anderem auf die interne und externe Flexibilisierung des österreichischen Arbeitsmarktes (siehe Kapitel 4.3.1.). Dabei wurde das Normalarbeitsverhältnis zunehmend abgelöst durch Formen atypischer Beschäftigung. (vgl. Hermann/Flecker, 2009a, S.25ff.) Ist das Normalarbeitsverhältnis vor allem durch Vollzeitbeschäftigung, soziale Absicherung, Weisungsgebundenheit vom/von der ArbeitgeberIn sowie ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet, so fehlen bei atypischen

Beschäftigungsverhältnissen eine oder mehrere dieser Faktoren. (vgl. Keller/Seifert, 2006, S.235) Generell lassen sich folgende Beschäftigtengruppe als atypisch bestimmen: Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Leih-/ZeitarbeiterInnen, Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbstständige.

In Österreich stieg der Anteil an solchen atypischen Beschäftigungsformen zwischen 2004 und 2009 an. Gingen 2004 knapp 670.000 Personen einer Teilzeitbeschäftigung (darunter 117.600 einer geringfügigen Beschäftigung) nach, so waren es 2009 866.200 Personen (156.800 geringfügig). Auch der Anteil an Leih- bzw. ZeitarbeiterInnen stieg zwischen 2004 und 2009 von 48.800 auf 65.000 an. Bis 2008 stieg auch der Anteil an freien DienstnehmerInnen in eben diesem Verhältnis an. Durch gesetzliche Änderungen 2008 (wie der verpflichtenden Arbeitslosenversicherung) ging der Anteil an freien DienstnehmerInnen 2009 etwas zurück. (vgl. Geisberger/Knittler, 2010, S.449ff.)

Tabelle 3: Atypische Beschäftigungsformen in Österreich 2004-2009

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	in 1.000					
Unselbstständig Erwerbstätige insgesamt	3266,8	3317,2	3396,7	3450,2	3528	3532,3
Teilzeit	674,9	721,6	764,1	779,2	819,3	866,2
darunter bis 12 Wochenstunden	117,6	125,9	134,2	137,5	151,4	156,8
Leih-/Zeitarbeit	48,8	54,2	55,7	62	71	65
Freie DienstnehmerInnen	45,9	49,9	59,8	63	60,3	53,6

Daten: Geisberger/Knittler, 2010, S.450

Der Anteil an Frauen bei Teilzeitbeschäftigung beträgt 85%. Auch die geringfügige Beschäftigung und die freien DienstnehmerInnenverträge sind überwiegend weiblich geprägt (geringfügig: 76% Frauen, Freie DienstnehmerInnen: 56%). Nur die Leih- und Zeitarbeit ist in Österreich männlich dominiert (Männeranteil: 67%). Die Bedeutung dieser geschlechtsspezifischen Verteilung atypischer Beschäftigungsformen kommt besonders dann zum Tragen, wenn man sich die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen für atypische Beschäftigungsformen sowie die Entlohnung atypischer Beschäftigter genauer ansieht:

Teilzeitbeschäftigte sind in Österreich arbeitsrechtlich Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt und unterliegen auch der Sozialversicherungspflicht. Auch für geringfügig Beschäftigte gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Bedingungen; sozialrechtlich ergeben sich allerdings Unterschiede: geringfügig Beschäftigte sind nur unfallversichert und können lediglich eine freiwillige Selbstversicherung abschließen. Leih- und ZeitarbeiterInnen unterliegen

seit 2002 einem Kollektivvertrag, der auf dem Kollektivvertrag für die Metallbranche basiert. Freie DienstnehmerInnen waren bis 2008 arbeits- und sozialrechtlich praktisch nicht eingebunden. Seit 2008 unterliegen sie der Arbeitslosenversicherungspflicht und der Insolvenz-Entgeltsicherung und haben damit Anspruch auf Arbeitslosengeld, Insolvenz-Ausfallgeld und Krankengeld. Neue Selbständige sind in die Gewerbliche Sozialversicherung einbezogen und ab einer gewissen Einkommenshöhe pflichtversichert. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf Krankengeld. (vgl. Bammer/Völkerer/Ziegler, 2008, S.12ff.)

Atypisch Beschäftigten verdienten laut Verdienststrukturerhebung 2006 um fast ein Viertel weniger als Personen in einem Normalarbeitsverhältnis. Lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst 2006 in einem Normalarbeitsverhältnis bei 12,30 Euro, so lag er bei atypischer Beschäftigung bei 9,45 Euro. Darüber hinaus sind atypisch Beschäftigte auch häufiger von Niedriglöhnen betroffen als Personen in einem Normalarbeitsverhältnis. Bei 27% der atypisch Beschäftigten lag der Bruttostundenverdienst 2006 unter der Niedriglohnschwelle von 7,65 Euro. Dies war nur bei 8,7% der Personen in einem Normalarbeitsverhältnis der Fall. Der Anteil an Frauen, die zu den NiedrigverdienerInnen zu zählen sind, lag hier bei knapp einem Viertel, während der Anteil an Männer nur knapp 7,4% betrug. Neben den Frauen sind insbesondere junge Menschen mit Niedriglöhnen konfrontiert. 54,6% der 15-19jährigen waren 2006 zu den NiedrigverdienerInnen zu zählen. Auch Personen mit Pflichtschulabschluss haben ein wesentlich größeres Risiko zu den NiedrigverdienerInnen zu zählen als Personen mit höherem Ausbildungsabschluss. (vgl. Geisberger/Knittler, 2010, S.454ff.)

Das Fehlen von wesentlichen Teilen der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherungen sowie die Gefahr zu den NiedrigverdienerInnen zu zählen erzeugt ein Gefühl von Verunsicherung, welches Castel bereits beschrieben hat. Der (steigende) Anteil an atypischen Beschäftigungsformen kann als Indiz dafür gelten, dass diese potentielle Barriere kollektiven Handelns auch in Österreich mehr und mehr an Bedeutung gewinnt.

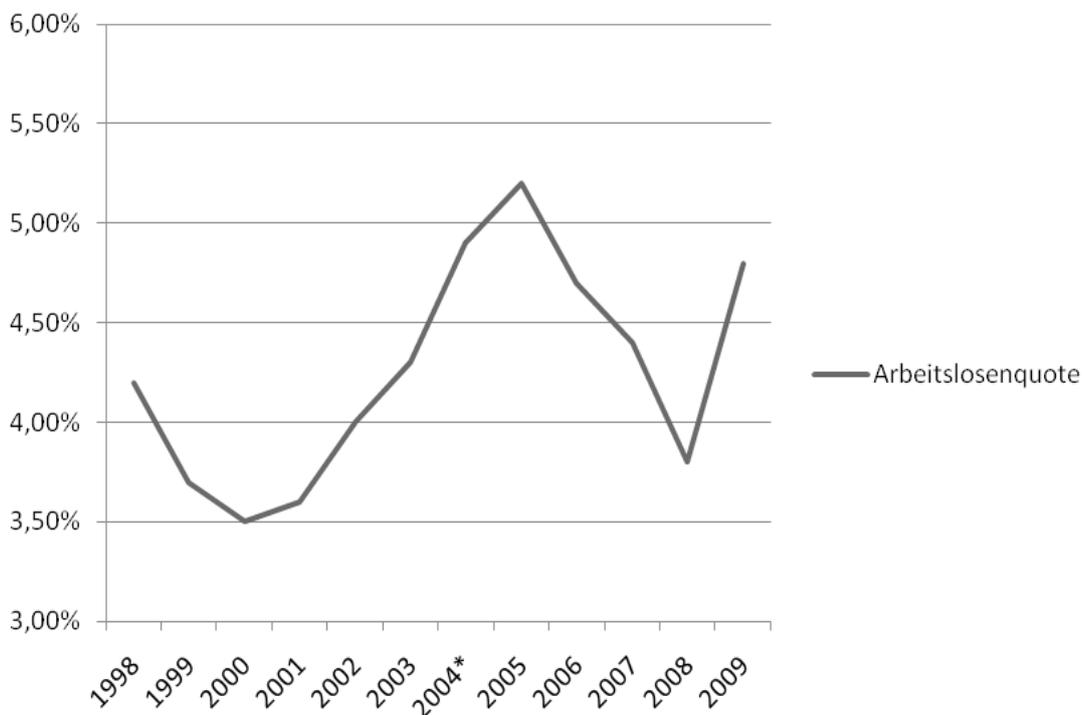
Arbeitslose, Working Poor und Armutsgefährdete

Die Arbeitslosenquote, also der Anteil an Arbeitslosen an den Erwerbspersonen, kann als Hinweis dafür dienen, wie viele der Personen, die sich derzeit nicht am österreichischen Arbeitsmarkt befinden, aus ökonomischen Gründen nicht Teil der erwerbstätigen Bevölkerung sind. Im Gegensatz zum gängigen Mediendiskurs kann nämlich nicht davon ausgegangen werden, dass Arbeitslose „generell nicht arbeiten wollen“. Laut Max Haller zeigt sich das insbesondere am Verhältnis der offenen Stellen zu den registrierten

Arbeitslosen. Seit Mitte der 1960er Jahre erhöhte sich die Anzahl an offenen Stellen praktisch nicht mehr, während der Anteil an Arbeitslosen kontinuierlich ansteigt. 2005 kamen auf 240.000 Arbeitslose nur rund 25.000 offene Stellen. (vgl. Haller, 2008, S.264)

Die Arbeitslosenquote, welche in der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria nach der Definition des Labor-Force-Konzeptes (LFK)¹⁹ berechnet wird, lag 2009 bei 4,8%. Im Jahresdurchschnitt wurden damit 2009 um 26,0% mehr Arbeitslose gezählt als im Jahr davor. Der Anstieg der Arbeitslosenquote kann als Folge der auf die Finanzkrise folgenden Wirtschaftskrise gesehen werden. Für 2010 lässt die Arbeitsmarktstatistik²⁰ einen Rückgang der Arbeitslosenquote auf ca. 4,4% vermuten. (vgl. Statistik Austria, 2010b, S.66)

Abbildung 4: Arbeitslosenquote 1998-2009



*Zeitreihenbruch; Daten: Eichmann et al, 2010, S.16; Statistik Austria, 2010b

Am stärksten vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen waren Männer. Deren Arbeitslosenquote 2009 war um 39,6% gegenüber 2008 angestiegen und lag 2009 bei 5,0%. Die Arbeitslosenquote der Frauen stieg um 12,1% und lag 2009 bei 4,6%. (vgl. ebenda) Es zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Arbeitslosenquote nach dem Alter. Die jungen ArbeitnehmerInnen (also die Gruppe der 15-19jährigen) verzeichneten 2009 eine Arbeitslosenquote von 12,0%. Auch die Altersgruppe der 50-54jährigen ist zuneh-

¹⁹ „Nach diesem Konzept sind als arbeitslos alle Personen bis 74 Jahre zu zählen, die nicht erwerbstätig (im Sinn des LFK) sind, auf irgendeine Weise aktiv Arbeit suchen und für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit innerhalb von längstens zwei Wochen zur Verfügung stehen; dazu kommt noch eine geringe Anzahl an nicht erwerbstätigen, innerhalb von zwei Wochen zur Verfügung stehenden Personen, die nicht nach Arbeit suchen, weil sie bereits eine Stelle gefunden haben und diese in längstens drei Monaten antreten.“ (Statistik Austria, 2010b, S.66)

²⁰ Während des Schreibens dieser Diplomarbeit waren erst die Berechnungen für das 1. und das 2.Quartal veröffentlicht.

mend von Arbeitslosigkeit bedroht. Lag die Arbeitslosenquote dieser Gruppe 2008 bei 2,7%, so lag sie 2009 bereits bei 4,0%. Nicht-österreichische Staatsangehörige waren 2009 mehr als doppelt so oft arbeitslos (10,3%) als österreichische Staatsangehörige (4,1%). Zu guter Letzt übt auch das Bildungsniveau einen immensen Einfluss auf die Arbeitslosenquote aus. Während Personen mit Pflichtschulabschluss eine Arbeitslosenquote von 10,2% aufwiesen, hatten Personen mit Universitätsabschluss (oder ähnlichem) nur eine Arbeitslosenquote von 2,5%. (vgl. Statistik Austria, 2010b, S.67f.)

Zwar gilt Erwerbstätigkeit als einer der wichtigsten Mechanismen zur Vermeidung von Armutsgefährdung, allerdings weist die Arbeitsmarkt- und Armutsforschung in den letzten Jahren zunehmend auf das Phänomen der Working Poor, also Personen, die trotz Erwerbstätigkeit in Armutsgefährdung geraten, hin. Der Anteil der Working Poor nahm von 2004 bis 2008 jedoch leicht ab. Konnten 2004 7,8% der Bevölkerung als Working Poor bezeichnet werden, so waren es 2008 6,7%. (vgl. Statistik Austria, 2009, S.108f.)

Neben der Arbeitslosenquote und dem Phänomen der Working Poor zeugt auch die Anzahl der Armen und Armutsgefährdeten in Österreich von der in der Theorie vermuteten Entkoppelung eines Teils der Bevölkerung aus der „Zone der Integration“ (Castel). Die Armutsgefährdung wird in Österreich derzeit mit den Daten des EU SILC berechnet. 2008 lag die Armutsgefährdungsschwelle in Österreich für Einpersonenhaushalte beispielsweise bei 951 Euro bzw. für Haushalte mit 2 Erwachsenen und 2 Kindern bei 1.996 Euro. Die Armutsgefährdungsquote lag bei 12%, das entsprach einer Gesamtzahl von 1.018.000 Personen unter der Armutsgefährdungsschwelle. Alleinerziehende, Frauen, Kinder und Jugendliche sowie Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft bzw. mit geringer Bildung und in prekären Arbeitsverhältnissen/Arbeitslosigkeit waren besonders armutsgefährdet. (vgl. Statistik Austria, 2009, S.50)

Neben dem objektiven Indikator der Armutsgefährdungsquote spielt auch die (objektiv und subjektiv gemessene) finanzielle Deprivation eine besondere Rolle bei der Armutsgefährdung. Laut den Daten von EU SILC 2008 konnten sich 20% der Bevölkerung in Österreich den Mindestlebensstandard nicht leisten. Dies entspricht einer Steigerung um 6% gegenüber 2006. (vgl. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 2009, S.249) Von den armutsgefährdeten Menschen waren 48% finanziell depriviert, von den nicht-armutsgefährdeten Menschen 16%. (vgl. Statistik Austria, 2009, S.83) Die Armutsgefährdungsquote hält sich seit Einführung der EU SILC-Berechnungen in Österreich (2003) relativ konstant bei 12-13%. Der Anteil an

dauerhaft Armutsgefährdeten, die bei Castel in die „Zone der Entkoppelten“ fallen würden, also der Anteil an Personen, die in mindestens zwei von vier Jahren (zwischen 2004 und 2008) armutsgefährdet waren, liegt zwar „nur“ bei 6%, allerdings ist deren Risiko wieder in die Armut zu fallen beträchtlich höher als bei nicht-armutsgefährdeten Personen. (vgl. ebenda, S.100f.)

Der durch den Wandel hin zur postindustriellen Gesellschaft verursachte Trend zum Ansteigen der Arbeitslosigkeit und das steigende Risiko der relativen, finanziellen Deprivation können darauf hinweisen, dass die „Zone der Integration“ in Österreich zunehmend brüchig wird und Arbeit als gesellschaftlicher Integrationsmechanismus an Bedeutung verliert. Dies würde der Theorie zufolge eine Barriere für kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen bedeuten. Allerdings spricht die relative Konstanz der Armutsgefährdungsquote weniger für eine Verschlechterung, denn für eine Perpetuierung der Ungleichheit zwischen am Arbeitsmarkt Integrierten und Nicht-Integrierten.

4.1.2. SPEZIELLE STRUKTURELLE BARRIEREN ZU ZEITEN DER KRISE

Die meisten der oben angesprochenen strukturellen Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen haben sich im Zuge der Krise verschärft. 2010 ist zwar das europäische Jahr zu Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung, trotzdem sieht es so aus, als ob die (subjektive) Armutsgefährdung in Österreich weiter zunimmt. Laut Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich nimmt bei vielen ArbeitnehmerInnen, insbesondere im Niedriglohnsektor die soziale Verunsicherung zu; viele kommen nur schwer mit ihrem Einkommen über die Runden. (vgl. AK OÖ, 2010) Silvia Hofbauer, eine Arbeitsmarktexpertin der Bundesarbeiterkammer, weist daraufhin, dass die Armutsgefährdung insbesondere im Niedriglohnsektor steigt, da es hier bei Arbeitslosigkeit eine sehr geringe Form der Absicherung gibt. (vgl. Hofbauer, 2010, S.14)

Anfang 2010 gingen die Arbeitsmarktprognosen noch davon aus, dass die Arbeitslosigkeit im Verlauf des Jahres stark zunehmen werde; die Parallele zur Weltwirtschaftskrise 1929, auf die ein massiver Anstieg der Arbeitslosenrate folgte, wurde immer wieder bemüht. Ende 2010 zeigt sich jedoch, dass die Arbeitslosigkeit langsam wieder auf das Niveau vor der Krise sinkt. Die Arbeitslosigkeit ging im Oktober im Jahresvergleich um 7,9 Prozent zurück. Insgesamt waren 226.137 Menschen ohne Arbeit. (vgl. ÖGB, 2010) Den größten Beitrag zur Abwehr des Anstiegs der Arbeitslosigkeit leisteten die, insbesondere von der Gewerkschaft geforderten, Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung („Kurzarbeit“).

Befanden sich im Oktober 2008 nur knapp 580 Personen in Kurzarbeit, so waren dies im Jänner 2009 schon ca. 11.300. Die Anzahl an KurzarbeiterInnen erreichte im April 2009 ihren bisherigen Höchststand mit über 37.000 Personen. (vgl. Hofbauer, 2010, S.8) Diese hohe Anzahl an Kurzarbeit konnte vor allem über die interne Flexibilität der Betriebe erreicht werden. Allerdings ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit, wie Rudolf Kaske (Vize-Bundesvorsitzender) im Oktober 2010 noch „kein Grund zur Freude“ (ÖGB, 2010), denn der Anteil an Zeit- und LeiharbeiterInnen ist im Zuge der Krise gestiegen. Insbesondere in der Metallbranche, die im Oktober 2010 einen Beschäftigungszuwachs verzeichnete, nehmen Zeit- und Leiharbeitsverhältnisse zu. Dies wäre einerseits ein Indiz dafür, dass die Krise noch nicht vorüber ist, sowie andererseits ein weiterer Schritt hin zur Etablierung unsicherer, atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Österreich. (vgl. ebenda) Zwar waren vor allem Männer von den direkten Auswirkungen der Krise (Kurzarbeit, Anstieg der Arbeitslosigkeit) betroffen, allerdings führt die Krise in weiterer Folge zu einer Verfestigung sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Neben der Leih- und Zeitarbeit nehmen, laut Silvia Hofbauer, auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (denen vor allem Frauen nachgehen) im Zuge der Krise zu. Dies würde sich negativ auf den ohnehin großen „gender pay gap“ in Österreich auswirken. Personen mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft sind von den Auswirkungen der Krise darüber hinaus viel mehr getroffen als Personen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft. (vgl. Hofbauer, 2010, S.17ff.)

4.1.3. ZWISCHENZUSAMMENFASSUNG

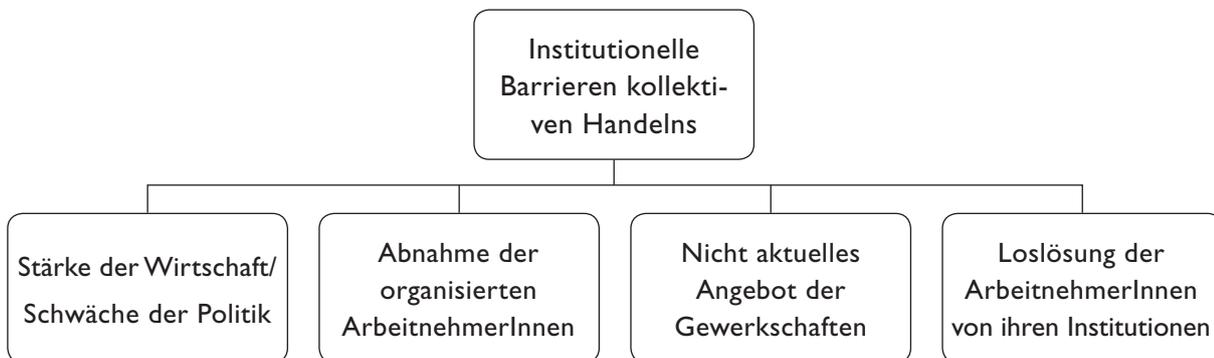
Für alle vier in der Theorie vorgeschlagenen strukturellen Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen lassen sich Hinweise in Österreich finden. Sowohl die von der Schichtungstheorie angemerkten Unterschiede in der beruflichen Stellung als auch beim Einkommen existieren und nehmen weiter zu. „Neue soziale Gruppen“ sind Bestandteil des österreichischen Arbeitsmarktes und zwischen den ArbeitnehmerInnen herrscht eine große soziale Hierarchisierung vor. Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse nehmen ebenso zu, wie der Anteil an Arbeitslosen, Working Poor und Armutsgefährdeten. Generell scheint es im Zuge der Krise teilweise zu einer Verschärfung, teilweise zu einer Verfestigung der strukturellen Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in Österreich gekommen sein. Ob sich die hier vorgestellten Barrieren wirklich handlungshemmend auswirken, kann an dieser Stelle leider nicht festgestellt werden.

4.2. INSTITUTIONELLE BARRIEREN KOLLEKTIVEN HANDELNS

Wie bei den strukturellen Barrieren kollektiven Handelns konnte im Rahmen dieser Diplomarbeit auch bei den institutionellen Barrieren keine eigene Untersuchung durchgeführt werden. Hier wird ebenso nur der Existenz der in der Theorie angedachten Barrieren in Österreich nachgegangen. Aus den Ergebnissen der theoretischen Debatte lassen sich vier mögliche institutionelle Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen definieren:

- (1) Die Stärke und der Einfluss der Wirtschaftsinteressen im Gegensatz zur Schwäche der Institutionen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen (vgl. Crouch)
- (2) Die Abnahme des Anteils an organisierten ArbeitnehmerInnen und die schwindende Identifikation der ArbeitnehmerInnen mit Gewerkschaften/sozialdemokratischen Parteien (vgl. von Beyme)
- (3) Das nicht an die konkreten Arbeitsverhältnisse angepasste Angebot der Gewerkschaften, sowie damit einhergehend:
- (4) Die Loslösung der Institutionen der ArbeitnehmerInnen von den ArbeitnehmerInnen selbst (vgl. Negt)

Abbildung 5: Institutionelle Barrieren kollektiven Handelns



4.2.1. ALLGEMEINE INSTITUTIONELLE BARRIEREN

Verhältnis von Kapital und Arbeit

Um herauszufinden, ob und inwiefern sich das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit in den letzten Jahren/Jahrzehnten zugunsten des Kapitals verschoben hat, ist es wichtig sich kurz den historischen Entwicklungen im Nachkriegsösterreich zu widmen.

Das „*österreichische Modell*“ (Hermann/Atzmüller, 2009) galt nach der Typologie von Esping-Andersen in den 1950er bis 1970er Jahren als sogenannter konservativer Wohlfahrtsstaat oder, nach VertreterInnen der *Varieties of Capitalism*, als koordinierte Marktwirtschaft. Zentrale Merkmale waren unter anderem eine starke sozialpartnerschaftliche Einbindung der VertreterInnen von Kapital und Arbeit, eine staatlich regulierte Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie eine christlich-konservativ geprägte Einstellung zu Geschlechterverhältnissen. (vgl. Hermann/Flecker, 2009a, S.19ff.) Durch seine sozialpartnerschaftliche Ausrichtung verzeichnete Österreich in den Nachkriegsjahrzehnten eine der geringsten Streikraten in Westeuropa. Die Stärke der österreichischen ArbeiterInnenbewegung verhalf deren institutionalisierten VertreterInnen zu einer starken Verhandlungsposition. Desweiteren waren die VertreterInnen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen in den Nachkriegsjahrzehnten auch gut mit der Legislative vernetzt. GewerkschaftsfunktionärInnen wurden viele Jahre ins Parlament gewählt. (vgl. ebenda, S.20)

Neben der Sozialpartnerschaft gilt auch die Rolle des Staates als spezifisch für das österreichische Nachkriegsmodell: „*In den 1970er Jahren wurde etwa ein Viertel des österreichischen Bruttosozialproduktes von staatlichen Betrieben erzeugt, und dem Staat gehörte fast ein Drittel des Aktienbesitzes*“ (ebenda, S.21) Neben großen Infrastrukturprojekten, Steueranreizen für ausländische Firmen und der Schaffung von Ausbildungsplätzen war die Rolle des österreichischen Staates auch diejenige des Arbeitgebers. Durch die Wirtschaftspolitik des sogenannten Austro-Keynesianismus (vgl. Reiterer, 2003, S.310) konnten die sozialen Folgen des angehenden Wandels abgefangen, Arbeitslosenraten künstlich niedrig gehalten sowie Betriebe gerettet werden, die in einem „*technologischen entwickelten Industrieland eigentlich nichts mehr verloren gehabt hätten.*“ (Hermann/Flecker, 2009a, S.24)

Veränderungen in der globalen Ökonomie – wie neue Schlüsseltechnologien und die wachsende Internationalisierung – führten ab Mitte der 1970er Jahre weltweit zu Umstrukturierungen. (vgl. Jessop, 2007, S.224ff.) Neben diesen weltwirtschaftlichen brachten auch soziale Veränderungen (wie der Anstieg der Frauenbeschäftigung oder das wachsende Bildungsniveau) das österreichische Nachkriegsmodell in den 1980er Jahren in die Krise. Die Arbeitslosenraten stiegen und die notwendigen Sozialausgaben belasteten den österreichischen Staat. (vgl. Hermann/Flecker, 2009a, S.25f.) In Folge dieser Krise kam es zu einer Umkehr in der österreichischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik: Der österreichische Markt wurde vermehrt für ausländische InvestorInnen geöffnet; staatliches Eigentum wurde zunehmend privatisiert. Mit dem Eintritt in die

Europäische Union 1995 sowie dem wirtschaftsliberalen, rechtspopulistischen Schwenk durch die schwarzblaue Regierung seit 2000 wurde der Übergang vom Austro-Keynesianismus zum Austro-Neoliberalismus endgültig besiegelt. (vgl. ebenda, S.37) Folgen dieses Wandels waren unter anderem die wachsende Rolle des Privatkapitals und damit die Durchsetzung der *Shareholder Value*-Orientierung in Unternehmen, der Beschäftigungsabbau (insbesondere bei den öffentlichen Dienstleistungen), die Schwächung der Gewerkschaften, die Flexibilisierung und Liberalisierung von Arbeitsverhältnissen, die Durchsetzung einer restriktiveren, workfareistisch ausgerichteten Sozialpolitik sowie Verschlechterungen in der Bildungspolitik. Insbesondere die schwarzblaue Regierung hat mit ihrer konsequenten Umgehung von VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen dazu beigetragen, das sozialpartnerschaftliche Modell zunehmend auszuhöhlen. (vgl. ebenda, S.28ff.)

Trotz dieser Veränderungen kann in Österreich nicht, wie Crouch vermutet, davon ausgegangen werden, dass die Institutionen der ArbeitnehmerInnen absolut an Einfluss verloren und die Institutionen auf Seiten des (Finanz-)Kapitals absolut an Einfluss gewonnen haben. Das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit hat sich zwar im Zuge der neoliberalen Wende zunehmend zugunsten des Kapitals verschoben, allerdings sind die VertreterInnen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen nicht ganz ohne Macht zurückgeblieben. Die Aushöhlung der Sozialpartnerschaft durch „Schwarz-Blau“ hatte zur Folge, dass der Arbeitskonflikt erstmals in der Nachkriegsgeschichte Österreichs auf die Straße verlagert wurde. Durch die Proteste gegen die Pensionsreform und durch den Streik der EisenbahnarbeiterInnen 2003 wurde eine für Österreich „neue“ Form des Arbeitskonfliktes etabliert. (vgl. ebenda, S.38) Desweiteren ist in Österreich im Gegensatz zu anderen Ländern das Kollektivvertragssystem noch außerordentlich stabil. Über 95% der unselbstständigen ArbeitnehmerInnen unterliegen einem Kollektivvertrag. Nach Hermann und Flecker ist die Ursache hierfür zwar nicht in der Stärke der VertreterInnen von ArbeitnehmerInnen zu suchen, sondern in „*günstigen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Dazu zählt in erster Linie die Pflichtmitgliedschaft der PrivatunternehmerInnen in der Wirtschaftskammer*“ (ebenda, S.39), allerdings können durch die KV-Stabilität weiterhin arbeitnehmerInnenfreundliche Regelungen durchgesetzt werden. Letztendlich konnte die Gewerkschaft in den letzten Jahren in neuen Betrieben und Branchen Fuß fassen, in denen sich, international gesehen, Gewerkschaften sehr schwer Eintritt verschaffen können. Hierzu gehören vor allem der Bereich der sozialen Dienstleistungen, die IT-Branche sowie die Gruppe der LeiharbeiterInnen. (siehe weiter unten bzw. vgl. Hermann/Flecker, 2009b) Von einem Crouch’schen Schreckenszenario

der Postdemokratie, bei dem kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen vor allem durch dessen institutionelle Barriere verunmöglicht wird, kann von diesem Blickpunkt gesehen in Österreich also eher nicht ausgegangen werden.

Interessenvertretung, Partizipation und Identifikation

Um die Frage nach der Existenz der von von Beyme vermuteten Abnahme der organisierten ArbeitnehmerInnen und der Identifikation von ArbeitnehmerInnen mit ihren Institutionen für Österreich zu beantworten, müssen einerseits die Interessenvertretungen (Gewerkschaften/BetriebsrätInnen) und andererseits die „klassische Partei der ArbeitnehmerInnen“²¹ (SPÖ) näher betrachtet werden.

In Österreich herrscht ein duales System der Arbeitsbeziehungen vor. Das heißt es gibt einerseits Gewerkschaften, die sich auf Branchenebene für die Interessen der ArbeitnehmerInnen einsetzen sowie andererseits BetriebsrätInnen, die auf der betrieblichen Ebene agieren. Diese beiden Gruppen sind in Österreich traditionell stark verschränkt: 87% der BetriebsrätInnen sind Gewerkschaftsmitglieder. (vgl. Hermann/Flecker, 2009b, S.93ff.)

Genaue und gesicherte Informationen über die Verbreitung von BetriebsrätInnen in Österreich liegen laut Hermann und Flecker von *FORBA* (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) in Österreich nicht vor. Die von ihnen zu Verfügung gestellten Daten beruhen auf Meldungen des ÖGB von 2004. Demnach verfügen nur knapp 14% der in Frage kommenden Betriebe über die Institution eines Betriebsrats. Insgesamt werden jedoch knapp 58% aller ArbeiterInnen und 54% aller Angestellten von einem/einer BetriebsrätIn vertreten. (vgl. Eichmann et al, 2010, S.114) Je größer ein Betrieb ist, desto eher gibt es einen Betriebsrat. In kleinen Unternehmen wehren sich vor allem die Geschäftsführungen gegen die Wahl von BetriebsrätInnen, dementsprechend gibt es nur in knapp 3% der Betriebe mit 5-10 bzw. in knapp 6% der Betriebe mit 11-19 Beschäftigten einen Betriebsrat. In nahezu allen Großbetrieben wurde jedoch bisher ein Betriebsrat implementiert.

21 Die Kommunistische Partei Österreichs (KPÖ) kann zwar auch als „klassische ArbeitnehmerInnenpartei“ gesehen werden. Sie ist in Österreich aber traditionell sehr schwach und erzielte seit 1959 kein Wahlergebnis mit über 3% der Stimmen, dementsprechend wird sie hier nicht näher analysiert.

Tabelle 4: Betriebe mit Betriebsrat in Österreich

Betriebsgröße	Anzahl	Anteil
5-10	950	3%
11-19	1140	6%
20-49	2780	27%
50-99	2040	60%
100-199	1330	77%
200-499	860	87%
500-999	250	100%
>1.000	110	100%
Insgesamt	9460	14%

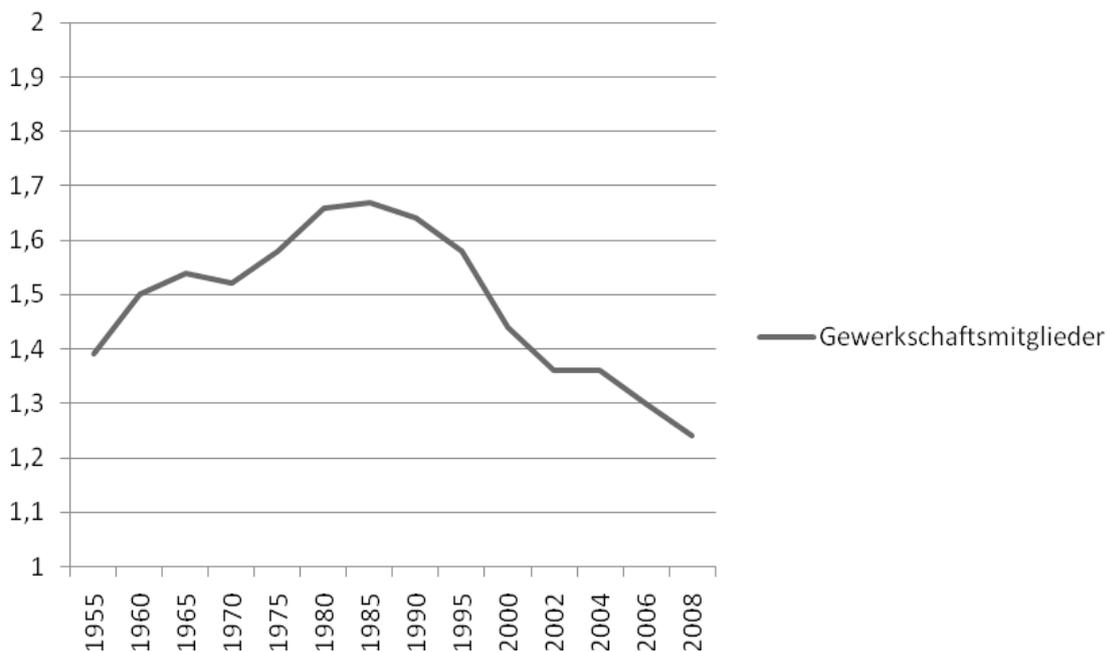
Daten: Hermann/Flecker, 2009b, S.101

Die Zahl der BetriebsrätInnen nimmt in Österreich insgesamt ab; daraus ergibt sich für Hermann und Flecker eine „*wachsende betriebliche Vertretungslücke*.“ (Hermann/Flecker, 2009b, S.102) Diese Abnahme hat mehrere Ursachen: Erstens intensiviert der oben beschriebene Übergang vom Austro-Keynesianismus zum Austro-Neoliberalismus den Konkurrenzdruck in Österreich. Zweitens zerfließen durch neue Formen der Arbeitsorganisation zunehmend die Grenzen des Betriebs, so dass es schwer wird, alle ArbeitnehmerInnen an einem Ort zu versammeln. Drittens führt die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse dazu, dass Teile der Belegschaft nicht mehr von BetriebsrätInnen vertreten werden können, weil sie als Selbstständige oder Angehörige einer anderen Firma (LeiharbeiterInnen) gelten. Viertens nimmt durch das Aufbrechen des klassischen Normalarbeitsverhältnisses die Bindung an den Betrieb ab. Fünftens führt die Steigerung des allgemeinen Bildungsniveaus dazu, dass Beschäftigtengruppen am Arbeitsmarkt zu finden sind, die sich lieber selbst vertreten als vertreten zu werden. (vgl. ebenda, S.102f.) Die Interessenvertretungen versuchen seit den 2000er Jahren diese Krise der Vertretungspolitik zu bewältigen, indem einerseits die (gesetzlich verankerten) Arbeiterkammern vermehrt (Rechts-) Beratungen für ArbeitnehmerInnen anbieten sowie andererseits alternative Interessengemeinschaften geschaffen werden (siehe weiter unten).

Bei den Gewerkschaften zeichnet sich ein ähnliches Bild wie bei den BetriebsrätInnen ab. Stieg die Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern von 1955 bis 1985, so nimmt sie seit dieser Zeit kontinuierlich ab. Waren 1985 noch 1.670.000 Personen Gewerkschaftsmitglieder, so waren es zehn Jahre später nur mehr knapp 1.440.000. 2008 galten nur mehr

1.240.000 Personen als Gewerkschaftsmitglieder. (vgl. ÖGB, 1999/eironline, 2010) Neben den absoluten Zahlen ging auch der Grad an gewerkschaftlicher Organisation seit den 1970er Jahren zurück.²² Mit einem Organisationsgrad von 36% liegt Österreich allerdings noch im OECD-Mittel (Schweden: 82%, Frankreich: 9%). (vgl. Karlhofer, 2006, S.466) Neben den oben erwähnten Ursachen kamen seit den 1990er Jahren in der Gewerkschaft noch interne Probleme und Skandale (wie z.B. den BAWAG-Skandal) hinzu, die sich negativ auf das öffentliche Bild der Gewerkschaften und somit abschreckend auf die (potentiellen) Parteimitglieder ausgewirkt haben.

Abbildung 6: Gewerkschaftsmitglieder 1995-2008

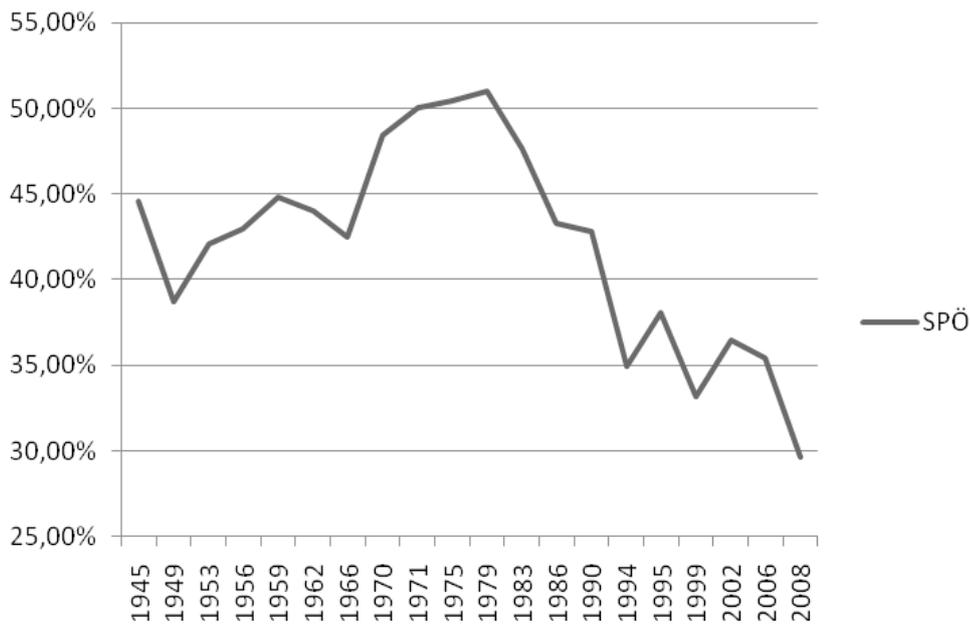


Daten: ÖGB, 1999/eironline, 2010

Analysiert man die Entwicklung der WählerInnenstimmen für die „klassische Partei der ArbeitnehmerInnen“ in Österreich, der SPÖ, so ergibt sich ein ähnliches Bild, wie bei den Interessenvertretungen. Die SPÖ erzielte zu Zeiten des Austrokeynesianismus Wahlergebnisse mit über 50% der Stimmen. Seit den 1983 verliert sie bei den Nationalratswahlen jedoch an WählerInnenstimmen. Spätestens seit der NR-Wahl von 1999 geht die Parteienforschung daher nicht mehr davon aus, dass die SPÖ eine „Volkspartei“ ist, sondern bezeichnet sie nur mehr als „normale Partei“. (vgl. Demokratiezentrum Wien, 2008). Auch die Mitgliederzahlen der SPÖ sind rückläufig. Die Anzahl der Mitglieder war 2005 nicht einmal halb so hoch wie zwanzig Jahre zuvor. Waren 1986 noch knapp 670.000 Personen Mitglieder der SPÖ, so waren es 1995 knapp 490.000 und 2005 nur mehr knapp 300.000. (vgl. Ucakar, 2006, S.332)

²² Dieser berechnet sich durch den Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in Beschäftigung an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten. (vgl. Karlhofer, 2006, S.466)

Abbildung 7: Wahlergebnisse der SPÖ bei Nationalratswahlen 1945-2008



Daten: Demokratiezentrum Wien, 2008

Neben den von von Beyme konstatierten schwindenden Mitgliederzahlen wirkt auch die abnehmende Identifikation der ArbeitnehmerInnen mit ihren klassischen Institutionen als institutionelle Barriere kollektiven Handelns. Das österreichische Parteiensystem war bis in die 1970er Jahre durch eine starke „Lagerkultur“ oder „Lagerbindung“ bestimmt. Personen banden sich aufgrund ihrer Berufsstellung, ihres soziokulturellen Milieus und ihrer damit einhergehenden gesellschaftspolitischen Deutungsmuster an eine bestimmte Partei und blieben dieser mehr oder weniger ihr Leben lang treu. Österreich zählte in den 1970er Jahren zu den Ländern mit der geringsten WählerInnenfluktuation. In der Parteienforschung geht man davon aus, dass diese starke Parteienbindung durch die Verortung einer Person in den Hauptkonfliktlinien (*cleavages*) erklärbar ist. Im Nachkriegsösterreich existierten drei dominante cleavages: die konfessionelle, die wohlfahrtstaatliche sowie die nationale cleavage. Nahm die Bedeutung der nationalen Konfliktlinie im Zuge der Etablierung Österreichs als Nation ab, so wurde die konfessionelle Konfliktlinie durch Säkularisierungsprozesse zunehmend unbedeutender. (vgl. Plasser/Ullrich, 2006, S.550ff.) Durch soziale Veränderungen der WählerInnenschaft im Zuge des gesellschaftlichen Strukturwandels (Stichwort: Zunahme der sozialen Mobilität) sind in den 1970er Jahre die ersten Erosionserscheinung bei den Parteibindungen (*dealignment*) zu beobachten. In den 1980er verschärfte die Zunahme der generellen Politikverdrossenheit den Prozess des dealignment. In den 1990er Jahren nahm in Folge politischer Skandale, zunehmender Unzufriedenheit und durch das Entstehen neuer cleavages (public/private bzw. ökologische cleavage) das WählerInnenprotestverhalten

weiter zu. Konnten sich 1969 noch knapp 75% der WählerInnen mit einer Partei identifizieren, so waren es 2004 nur mehr 50%. Die Anzahl an WechselwählerInnen nahm vice versa rasant zu. Waren 1969 nur 8% der WählerInnen WechselwählerInnen, so waren es 2002 bereits 53%. (vgl. ebenda, S.552ff.)

Diese von von Beyme konstatierte institutionelle Barriere kollektiven Handelns scheint also auch in Österreich zu existieren. Der Anteil an organisierten ArbeitnehmerInnen, sei es in der Interessenvertretung oder in der Politik, geht ebenso zurück wie die Parteienbindung bzw. –identifikation der ArbeitnehmerInnen.

Verhältnis ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften

Die von Negt ausgerufene „Krise der Gewerkschaftspolitik“ bezieht sich auf zwei Faktoren: das Verhältnis von ArbeitnehmerInnen zu ihren VertreterInnen sowie das Angebot der Gewerkschaften für ArbeitnehmerInnen.

Die österreichischen Gewerkschaften waren seit den 1950er Jahren durch zwei zentrale Faktoren gekennzeichnet, die eng miteinander verbunden sind: Einerseits die Orientierung hin auf das korporatistische Verhandlungssystem sowie andererseits die Dominanz des vertretungslogischen Denkens. Durch die Wirksamkeit und Stabilität der österreichischen Sozialpartnerschaft waren Eigeninitiativen von Beschäftigten zur Verteidigung ihrer Interessen bis in die 1970er/1980er Jahre kaum nötig. Streiks wurden, wie weiter oben bereits geschrieben, als Kampfmittel daher nur äußerst selten eingesetzt. (vgl. Karlhofer, 2006, S.473f.) Die negative Folge dieser Dominanz des Korporatismus und der Vertretungslogik war einerseits die schon von Max Weber beschriebene Bürokratisierung gewerkschaftlicher Strukturen sowie die zunehmende Entfremdung der ArbeitnehmerInnen von den Gewerkschaften. Dies drückte sich unter anderem in den schwindenden Mitgliedszahlen aus. Erst im Zuge des Übergangs vom Austro-Keynesianismus zum Austro-Neoliberalismus wechselten die Gewerkschaften langsam ihre Strategie. Als die schwarzblaue Regierung die jahrzehntelang geltenden informellen Regeln der Sozialpartnerschaft unterließ, versuchte der ÖGB von einem konsensualen zu einem konfrontativen Stil überzugehen. (vgl. ebenda, S.474) Im Zuge der ÖGB-Urabstimmung 2001 und der Streiks von 2003 wurde vermehrt Wert auf Partizipation von unten gelegt. Dennoch dominiert noch immer die Vertretungslogik im ÖGB, und die Modelle anerkannter GewerkschaftsforscherInnen zur „*Trade Union Revitalization*“ nehmen in Österreich nur langsam konkrete Formen an. Ein besonders hervorzuhebendes Beispiel ist die von der Teilgewerkschaft VIDA 2010 ins Leben gerufene Organising-Kampagne, deren Ziel es ist eine „*gewerkschaftliche Graswurzelbewegung*“

(VIDA, 2010) in Gang zu setzen, um neue Mitglieder zu rekrutieren und eine aktive Gewerkschaftsbewegung von unten aufzubauen. Hintergrund dieser Organising-Kampagne sind Erkenntnisse aus der Gewerkschaftsforschung, die zum dem Ergebnis führten, dass: „*Normative Bindungen, Solidarität und die Bereitschaft, für eine Sache kollektiv zu kämpfen [...] erst entstehen, wenn die Menschen das Gefühl und Vertrauen haben, dass sie selbst oder VertreterInnen aus ihren eigenen Reihen mitbestimmen können, wohin der Weg gehen soll.*“ (Traxler/Pernicka, 2006, S.100)

Wie weiter oben bereits erwähnt, hat sich in Österreich im Bereich der Arbeitsverhältnisse sowie bei den sozialen Gruppen, die sich am Arbeitsmarkt befinden, in den letzten Jahrzehnten einiges verschoben. Die österreichischen Gewerkschaften passen sich diesen neuen Dynamiken jedoch erst seit jüngster Zeit an. Seit 2000 gibt es innerhalb der GPA-DJP sogenannte Interessengemeinschaften. Ziel dieser Gemeinschaften ist es einerseits der Bürokratisierungstendenz im ÖGB entgegenzuwirken sowie andererseits Personen, die bisher nicht gewerkschaftlich eingebunden werden konnten bzw. in deren Betrieb es keine/n BetriebsrätIn gibt, eine Plattform zu bieten. Derzeit existieren sieben solcher Interessengemeinschaften in der GPA-DJP: *work@professional* (für Fach- und Führungskräfte), *work@flex* (für WerkvertragsnehmerInnen und freie DienstnehmerInnen), *work@IT* (für Beschäftigte im IT- oder Kommunikationssektor), *work@social* (für Beschäftigte im sozialen Sektor), *work@education* (für ErwachsenenbildnerInnen und BeraterInnen), *work@external* (für Außendienstmitarbeiterinnen) sowie *work@migration* (für MigrantInnen). All diese sieben Interessengemeinschaften arbeiten inhaltlich zu den für sie relevanten Themen und versuchen über Aufklärungskampagnen politisch an Einfluss zu gewinnen. (vgl. GPA-DJP, 2010 bzw. Flecker/Hermann, 2009b, S.107ff.) Leider ist die Anzahl an Mitgliedern der Interessengemeinschaften noch recht überschaubar. Aktuellere Zahlen waren mir nicht verfügbar, aber im Mai 2005 verzeichneten die Interessengemeinschaften etwa 9.400 Mitglieder, wobei *work@professional* mit 1.555 die meisten Mitglieder zu verzeichnen hatte. (vgl. Flecker/Hermann, 2009b, S.109) Die von Negt geforderte Öffnung der Gewerkschaften steckt in Österreich dementsprechend noch in den Kinderschuhen; die ersten Steine wurden jedoch bereits gelegt.

4.2.2. SPEZIELLE INSTITUTIONELLE BARRIEREN ZU ZEITEN DER KRISE

Im Zuge der Finanzkrise konnten einige dieser institutionellen Barrieren kollektiven Handelns durch die Performanz der Interessenvertretungen überwunden werden. Nach eigenen Angaben bescherte die Wirtschaftskrise dem ÖGB „*Hochkonjunktur*“

(ÖGB OÖ, 2009). Die Mitgliedszahlen blieben durch die politische Intervention der Gewerkschaften bei den Krisenbewältigungsmaßnahmen (beispielsweise durch die Durchsetzung der Kurzarbeit) sowie durch das solidarische Verhalten der Gewerkschaften und BetriebsrätInnen zu den ArbeitnehmerInnen (beispielsweise durch zahlreiche Beratungsgespräche und Rechtsbeistände) stabil. (vgl. ebenda) ÖGB und Arbeiterkammer verstärkten den Druck auf die Politik zusätzlich durch zwei Kampagnen („Fair teilen“ und „Wir wollen die Krot nicht schlucken“), deren Ziel die Etablierung von Verteilungsgerechtigkeit in Österreich war. (vgl. AK, 2010/ÖGB 2010b) Anders stellt sich die Situation bei der derzeit regierenden SPÖ dar. Bei den 2010 erfolgten Landtagswahlen verlor sie an Stimmen. Darüber hinaus wird im Zuge des, während des Schreibens dieser Diplomarbeit, veröffentlichten Budgets in den Kernbereichen der Sozialdemokratie (Soziales, Familie und Bildung) gekürzt und die in der Öffentlichkeit aufgestellten Forderungen nach Vermögenssteuer, Erbschaftssteuer und einer Steuer auf Finanztransaktionen (Tobin-Tax) konnten nicht durchgesetzt werden. Einzig die sogenannte „Bankenabgabe“ ist im Budgetgesetz enthalten, doch diese wird voraussichtlich auf die BankkundInnen, d.h. auf einen Großteil der ArbeitnehmerInnen, abgewälzt werden. (vgl. Budgetrede von Finanzminister Pröll, 30.11.2010) Die SPÖ scheint daher durch die Wirtschaftskrise ihre eigene Krise weiter verfestigt zu haben.

4.2.3. ZWISCHENZUSAMMENFASSUNG

Für alle vier in der Theorie vorgeschlagenen institutionellen Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen lassen sich Hinweise in Österreich finden, wenn auch in abgeschwächter Form. Das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit hat sich seit den 1980er Jahren immer mehr zugunsten des Kapitals verschoben, allerdings bleiben die VertreterInnen nicht ganz ohne Macht. Vor allem ÖGB und Arbeiterkammer gehen aus der Krise gestärkt heraus. Die schwindenden Mitgliederzahlen und abnehmende Bindungen der ArbeitnehmerInnen an die Interessenvertretungen und die sozialdemokratische Partei stellen in der Tat eine institutionelle Barriere kollektiven Handelns in Österreich dar. Mittels Organising-Kampagnen und der Ausweitung des Angebotes versuchen die Gewerkschaften diesem Trend jedoch entgegenzuwirken. Ob hiermit die von Negt erkannte „Krise der Gewerkschaftspolitik“ überwunden werden kann, ist zu dem jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Wie stark diese vier institutionellen Barrieren wirklich auf kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen wirken, müsste in einer weiteren Studie analysiert werden.

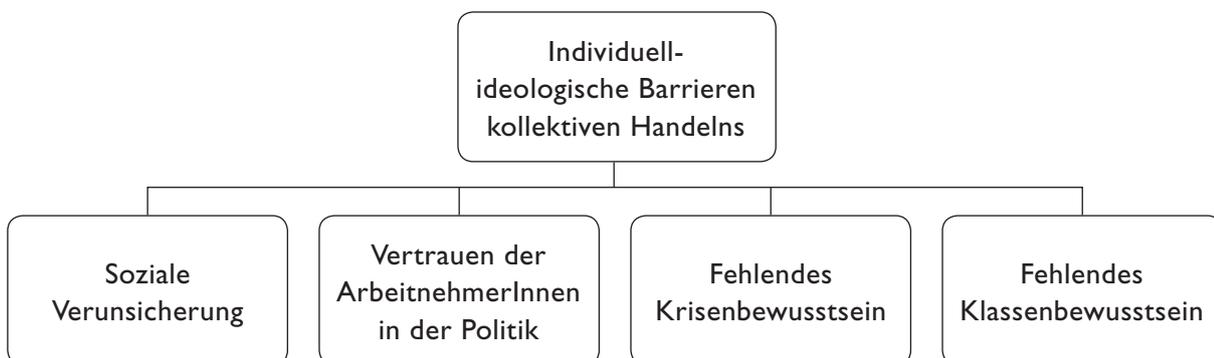
4.3. ERHEBUNG ZU DEN INDIVIDUELL-IDEOLOGISCHEN BARRIEREN KOLLEKTIVEN HANDELNS

War es auf der Ebene der strukturellen und institutionellen Barrieren kollektiven Handelns aufgrund des vorgegebenen Rahmens dieser Diplomarbeit nicht möglich die Wirkungsmächtigkeit dieser Barrieren auf die tatsächliche Handlungsbereitschaft zu testen, so ist dies durch eine eigene Erhebung im Bereich der individuell-ideologischen Barrieren kollektiven Handelns möglich. Im Folgenden soll daher die von mir durchgeführte Studie vorgestellt, der Existenz der individuell-ideologischen Barrieren nachgegangen und deren Wirkungsmächtigkeit auf kollektives Handeln empirisch überprüft werden.

Aus den Ergebnissen der theoretischen Debatte lassen sich fünf mögliche individuell-ideologische Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen definieren:

- (1) Die soziale Verunsicherung (vgl. z.B. Kritik von Dörre am Subjektivierungsansatz)
- (2) Das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Politik (vgl. Olson oder Lukács/Lenin)
- (3) Das fehlende Krisenbewusstsein bzw. die fehlende Beurteilung der Krise/Krisenbewältigungsmaßnahmen in die Kategorien „gerecht/ungerecht“ (vgl. Dubet/Moore)
- (4) Das Fehlen einer kritischen Gesellschaftssicht bzw. eines Klassenbewusstsein (vgl. Lukács/Kritische Theorie)

Abbildung 8: Individuell-ideologische Barrieren kollektiven Handelns



4.3.1. METHODISCHE HERANGEHENSWEISEN

Forschungsdesign der Untersuchung

Die für diese Studie definierte Grundgesamtheit waren (angehende) Betriebsrätinnen und Betriebsräte in Schulung²³. Diese wurden aus mehreren Gründen ausgewählt: Erstens fungieren BetriebsrätInnen als Bindungsglied zwischen Beschäftigten und Management. Sie verfügen daher über viel Information hinsichtlich der Situation in ihrem eigenen Betrieb und der Stimmung unter den Beschäftigten. Zweitens lässt der Rahmen der Schulung daraufhin deuten, dass die Befragten über ausreichend Wissen bezüglich der gegenwärtigen politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in Österreich verfügen. Drittens war der Zugang zu BetriebsrätInnen dankenswerterweise über den ÖGB und die Arbeiterkammer gesichert. Viele der (angehenden) BetriebsrätInnen, die sich derzeit in Wien in Schulungen befinden, konnte demnach befragt werden.

Als Untersuchungsmethode wurde eine quantitative Paper & Pencil-Befragung ausgewählt. Der Fragebogen (siehe Anhang) wurde größtenteils neu erstellt; nur einige wenige Itembatterien wurden aus anderen Fragebögen übernommen. Die Fragenbatterien 9 und 10 wurden dem ESS 2002 (Fragen B7-B12) entnommen und hinsichtlich der konkreten Situation in Österreich zu Zeiten der Finanzkrise adaptiert. Bei den Fragebatterien 14, 15 und 16 wurden Anleihen an den deutschen Fragebögen des International Social Justice Projects von 2001 (Fragen 80 und 81) genommen. Auch die Idee für die Fragenbatterie 17 entstammt einem anderen Fragebogen und zwar demjenigen des ISSP 1999 (Frage 45). Die Frage wurde jedoch etwas umformuliert. Die Fragenbatterie 18 ist (bis auf die Antwortkategorien) identisch mit drei Fragen einer Befragung von Klaus Dörre, Michael Behr, Dennis Eversberg und Karen Schierhorn 2009. (vgl. Dörre, 2009, S. 567)

Da ein Großteil der Fragen noch nie zuvor im Feld getestet wurde, wurde ein kleiner Pretest an sieben Personen durchgeführt. Bei diesem Pretest wurden zuerst alle Fragen offen gestellt, so dass der/die Befragte selbst Antwortkategorien finden musste. Die bereits bestehenden Antwortkategorien wurden mit diesen Antworten verglichen und, wenn nötig, erweitert. Es wurde darüber hinaus gefragt, ob die Frage verständlich gestellt gewesen wäre. Anschließend wurden dem/der Befragten die bereits bestehenden Antwortkategorien vorgelesen und es wurde wiederum gefragt, ob alle Antwortkategorien verständlich wären.

²³ Die Schulungen waren die Gewerkschaftsschule des ÖGB, die BetriebsrätInnenakademie von ÖGB und Arbeiterkammer sowie einige IfAM-Seminare der Arbeiterkammer.

Bei allen Itembatterien wurde eine Fünfer-Skala gewählt. Das aus der Theorie bekannte Problem der Tendenz einiger Befragten, die mittleren Antwortkategorien zu wählen, wurde zwar bedacht, allerdings erschien dieses Antwortverhalten bei dem vorliegenden Frageverhalten im Pretest für nicht sonderlich gewichtig. Eine „weiß nicht“-Kategorie wurde nur bei Wissensfragen und bei den Fragen eingefügt, bei denen sich im Pretest gezeigt hat, dass einzelne Personen sich darüber noch keine Gedanken gemacht haben. Der Fragebogen beinhaltet insgesamt acht offene Fragen. Die Antworten zu diesen Fragen wurden in Blöcken zusammengefasst und nach diesen Blöcken codiert.

Themen des Fragebogens

Im Fragebogen werden drei große Überthemen behandelt: (1) Krisenbewusstsein und -betroffenheit (2) generelle Einschätzungen zur gesellschaftlichen Lage in Österreich sowie (3) Krisenhandeln.

In Block (1) geht es vorwiegend um Fragen der persönlichen und der betrieblichen Betroffenheit durch die Krise und die Krisenbewältigungsmaßnahmen. Desweiteren wird hier die Frage des Krisenbewusstseins hinsichtlich der Frage nach den VerursacherInnen der Krise, der Gerechtigkeit bei der gesellschaftlichen Verteilung der Krisenfolgen und den befürchteten Krisenfolgen nachgegangen. Auch das Vertrauen der Befragten in die Politik/Institutionen die Auswirkungen der Krise erfolgreich bekämpfen zu können und die Sinnhaftigkeit der Krisenbewältigungsmaßnahmen werden hier abgefragt.

In Block (2) werden die Ängste und Verunsicherungen auf persönlicher, betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Ebene thematisiert. Darüber hinaus wird nach der Relevanz von sozialen Konflikten und dem gesellschaftlichen Klima in Österreich gefragt.

In Block (3) wird das politisch-institutionalisierte Handeln gegen die Auswirkungen der Krise sowie die Stärke der Politik gegenüber der Finanzwirtschaft thematisiert. Darüber hinaus wird gefragt, ob und wenn ja, welches Handeln von Seiten der Beschäftigten Sinn mache.

Der letzte Block (4) erhebt soziodemographische und arbeitsbezogene Merkmale.

Soziodemographische und arbeitsbezogene Merkmale

Insgesamt wurden 99 Personen befragt. Davon waren 26% Frauen und 74% Männer.²⁴ Die befragten (angehenden) BetriebsrätInnen waren größtenteils mittleren Alters. Nur 7,1% waren zwischen 19 und 27 Jahren alt, während knapp 24% zwischen 28 und 37 sowie knapp 35% zwischen 38 und 47 Jahren alt waren. Der Großteil der befragten Personen verfügte über einen Lehrabschluss (34%) bzw. einen Maturaabschluss (30,9%). Nur 5,3% hatten einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss zu verzeichnen und nur jeweils knapp 15% verfügte über einen mittleren Schul- bzw. einen Hochschulabschluss. Die überwiegende Mehrheit der Befragten arbeitet Vollzeit (85,6%). Hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung gaben über 73% an Angestellte/r zu sein; nur knapp 16% bezeichneten sich selbst als ArbeiterInnen. Gefragt nach der Dauer ihrer Beschäftigung in ihrem aktuellen Betrieb gaben 38,4% an zwischen 1 und 10 Jahre, 27,2% zwischen 11 und 20 Jahre sowie 20,2% zwischen 21-30 Jahre in diesem Betrieb tätig zu sein. Die meisten der befragten Personen sind erst seit kurzer Zeit BetriebsrätInnen. Fast 40% gaben an weniger als 5 Jahre als BetriebsrätIn tätig zu sein. Knapp 20% sind jedoch seit über 20 Jahren im Amt. Die überwiegende Mehrheit der befragten Personen arbeitet in Großbetrieben. Nur knapp 9% arbeiten in einem Betrieb, der unter 50 MitarbeiterInnen beschäftigt, während fast 30% angaben, in einem Betrieb mit über 1.000 Beschäftigten tätig zu sein. Die Befragten verteilen sich auf verschiedene Branchen. Die meisten arbeiten im Bereich der industriellen Produktion (23,7%), im Gesundheits- und Sozialwesen (16,5%) sowie in „Erziehung, Wissenschaft, Kunst und Medien“ (12,4%) bzw. in anderen Dienstleistungsbereichen (12,4%). (genaue Prozentzahlen siehe Anhang)

4.3.2. HANDLUNGSBEREITSCHAFT IM ALLGEMEINEN

Generell ist die Handlungsbereitschaft der befragten (angehende) BetriebsrätInnen als sehr hoch einzustufen.²⁵ Gefragt, ob sie an eigenen, teilweise von der Politik unabhängigen Protestmaßnahmen teilnehmen würden, gaben über 90% an, dass sie es sich (gut) vorstellen könnten an einer Protestkundgebung (innerhalb und außerhalb des Betriebs) teilzunehmen. Knapp 76% konnten es sich (gut) vorstellen an einer Demonstration sowie knapp 70% an einem Streik teilzunehmen. Nur 34% konnten sich radikalere Maßnahmen, wie das, in Frankreich eingeführte, „Bossnapping“ (Einsperren von

²⁴ Diese Aufteilung entspricht den in der Literatur angemerktten geschlechtsspezifischen Unterschieden bei BetriebsrätInnen. Diese sind aus mehreren Gründen vorwiegend Männer: 1) Da Frauen oft unter einer Doppelbelastung stehen (Familie und Beruf), haben sie weniger Zeit sich außerhalb ihrer regulären Arbeit freiwilliger Arbeit zu widmen. 2) Sind Frauen aufgrund ihrer häufigeren Teilzeitbeschäftigung viel weniger in den Betrieb eingebunden. 3) Wird der Bereich der Interessenvertretung noch immer als stark maskulinisiert wahrgenommen. (vgl. Hermann/Flecker, 2009b, S.102f.)

²⁵ Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass es sich bei den Befragten um (angehende) BetriebsrätInnen, also nach frei nach Marx um die wohl „bewusstesten Teile“ der ArbeitnehmerInnen handelt. Desweiteren wurden die Personen im Rahmen von ÖGB- bzw. AK-Schulungen befragt, insofern könnte soziale Erwünschtheit im Antwortverhalten eine Rolle gespielt haben.

Managern und Chefs) vorstellen. Diese hohe Handlungsbereitschaft der Befragten wird verstärkt, sieht man sich als Vergleich ihre Bereitschaft zu Verichtsmaßnahmen an. Während 57,4% angaben, dass sie es sinnvoller finden, Protestmaßnahmen zu ergreifen, gaben lediglich 7,4% Verichtsmaßnahmen als sinnvoller an. Nur 8,4% konnten sich (gut) vorstellen auf Lohnerhöhungen zu verzichten. 17,7% gaben an, sie würden, wenn nötig auf Überstundenzahlungen verzichten sowie 15,6% auf Sonderzahlungen.

Tabelle 5: Handlungsbereitschaft der Befragten

n=99	kann ich mir (gut) vorstellen
Teilnahme an Protestkundgebungen	90,60%
Teilnahme an Massendemonstration	76,60%
Teilnahme an Streiks	69,10%
Bossnapping	34,00%
Verzicht auf Lohnerhöhungen	8,40%
Verzicht auf Überstunden	17,70%
Verzicht auf Sonderzahlungen	15,60%

Daten: eigene Erhebung

Fragen 24 und 26 im Fragebogen, Antwortkategorien 1 „kann ich mir gut vorstellen“ bis 5 „kann ich mich gar nicht vorstellen“

Betrachtet man die Handlungsbereitschaft²⁶ im Allgemeinen nach den wichtigsten soziodemographischen und arbeitsbezogenen Merkmalen, so ergeben sich wenig (signifikante) Unterschiede. Der Mittelwert ist bei allen Bildungsniveaus relativ ähnlich (zwischen 2,0 und 2,5, nicht signifikant). Ebenso unterscheidet sich die Handlungsbereitschaft nach Geschlecht in der Stichprobe nur sehr gering (nicht signifikant). Nur bei den Altersgruppen zeichnet sich in der Stichprobe ein Zusammenhang ab (18-27jährige: 1,6, 57jährige: 2,5, signifikant). Die jüngeren Altersgruppen sind demnach handlungsbereiter als die älteren.

Soziodemographische und arbeitsbezogene Unterschiede bei der Handlungsbereitschaft

Bei den arbeitsbezogenen Merkmalen ergeben sich deutlichere Unterschiede: Die Handlungsbereitschaft scheint von der Größe des Betriebs, der Dauer der Betriebsratstätigkeit, vom Ausmaß der Beschäftigung, von der Branche sowie von der Dauer der Beschäftigung abzuhängen. Während Personen, die in kleineren Betrieben

26 Für die folgende Analyse wurde ein Index aus den ersten vier oben angegebenen Variablen zu Handlungsbereitschaft gebildet. Dieser Index kann die Werte 1 bis 5 annehmen, wobei 1 „sehr hohe Handlungsbereitschaft“ und 5 „sehr niedrige Handlungsbereitschaft“ bedeutet. Bei der Überprüfung der Reliabilität des Index ergab sich ein Cronbachs Alpha-Wert von 0,806, den man mit Backhaus als gut betrachten kann. (vgl. Backhaus et al, 2008) Durch das Weglassen keiner der Variablen kommt ein höherer Cronbachs Alpha-Wert zustande. Der Trennschärfekoeffizient ergab, dass alle Variablen relativ gut in den Index eingehen (ihre Korrelationswerte mit dem Index liegen bei 0,685 – 0,853). Beim Test auf Validität mit Hilfe eines externen Kriteriums (Sinnhaftigkeit von Protest-/Verichtsmaßnahmen) ergab sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Werten des Index und den Angaben zur Sinnhaftigkeit von Protest-/Verichtsmaßnahmen.

arbeiten (1-49 Personen) einen Handlungsbereitschaftswert von 1,4 aufweisen, liegt der Wert bei Personen in großen Betrieben (500-999 Personen) bei 2,8 (signifikant). Je kleiner der Betrieb, desto handlungsbereiter sind also die Beschäftigten. Dies widerspricht zwar auf den ersten Blick dem in Kapitel 4.2.1. beschriebenen Trend, dass es in Österreichs Kleinbetrieben seltener Interessenvertretungen gibt als in den Großbetrieben. Es könnte aber auf den zweiten Blick ein Anzeichen für die von Negt beschriebene „Krise der Institutionalisierung“ sein: Eben weil es in den Kleinbetrieben weniger BetriebsrätInnen gibt, könnte die Institutionalisierung des Konflikts zwischen Kapital und Arbeit hier noch nicht soweit fortgeschritten sein, so dass die beschäftigten Personen viel eher bereit sind eigene Maßnahmen zu ergreifen. Betrachtet man den Zusammenhang des Betriebsklimas mit der Größe des Betriebs, ergibt sich zwar kein Zusammenhang zwischen kleinen Betrieben und einem schlechten Verhältnis zwischen BetriebsrätInnen und Management, allerdings sehr wohl ein (nicht signifikanter) Zusammenhang zwischen kleinen Betrieben und einem schlechten Verhältnis zwischen Beschäftigten und Management: Bei über 60% der kleinen Betriebe ist dieses Verhältnis (eher) schlecht, wohingegen dies nur bei knapp 35% der Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten der Fall ist. Dieser Zusammenhang von Institutionalierungsgrad des Konfliktes und Handlungsbereitschaft zeigt sich auch bei der Dauer der Betriebsratstätigkeit: Personen, die erst seit kurzem als BetriebsrätIn tätig sind (0-5 Jahre) weisen eine höhere Handlungsbereitschaft auf (1,8) als Personen, die schon lange in dieser Funktion agieren (11-15 Jahre: 2,5 knapp nicht signifikant). Desweiteren weisen Personen, die kürzer in ihrem Betrieb beschäftigt sind (1-10 Jahre) einen vielen niedrigeren Mittelwert auf (1,5), als Personen, die lange im gleichen Betrieb gearbeitet haben (> 40 Jahre: 2,6). Dieses signifikante Ergebnis ist keineswegs verwunderlich, nimmt doch die Bindung an den Betrieb mit der Beschäftigungsdauer zu. Von Interesse für die weiter oben beschriebene These, dass Unterschiede in der beruflichen Stellung sich handlungshemmend auswirken können, ist, dass es in dieser Studie kaum Unterschiede zwischen ArbeiterInnen (1,9) und Angestellten (2,2, nicht signifikant) hinsichtlich ihrer Handlungsbereitschaft gibt. Personen, die in Teilzeit beschäftigt sind, sind jedoch laut dieser Studie weitaus handlungsbereiter (1,6) als Personen, die Vollzeit beschäftigt sind (2,2, nicht signifikant). Auch dieses Ergebnis würde der in Kapitel 4.2. *Institutionelle Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen* vorgestellten These widersprechen, allerdings lässt sich die größere Handlungsbereitschaft von Teilzeitbeschäftigten möglicherweise wiederum auf die „Krise der Institutionalisierung“ zurückführen. Je nach Branche ergeben sich, wenig überraschend, unterschiedliche Ergebnisse hinsichtlich der Handlungsbereitschaft. So sind Personen, die in der

Branche „Gesundheits- und Sozialwesen“ (1,6) bzw. „Transport, Lagerwesen und Kommunikation“ tätig sind viel handlungsbereiter (1,8) als Personen, die in Banken, Versicherungen oder Finanzdienstleistungen arbeiten (2,7, signifikant).

Das sich Österreich jedoch, wie in Kapitel 4.2. bereits beschrieben, eher durch seinen Mangel an sozialen Konflikten auszeichnet, ist diese hohe, allgemeine Handlungsbereitschaft der (angehenden) BetriebsrätInnen doch etwas verwunderlich. Darüber hinaus mag gerade der Rahmen, in dem die Befragung durchgeführt wurde, sich positiv auf die angegebene Handlungsbereitschaft auswirken. Dementsprechend wurden die TeilnehmerInnen auch danach gefragt, was passieren müsste, damit sie wirklich eine oder mehrere der oben genannten Protestmaßnahmen ergreifen. Da diese Frage offen gestellt wurde, haben sie nur knapp die Hälfte der Personen beantwortet (n=49). Es zeichnen sich allerdings vier relevante Faktoren hinsichtlich der Handlungsbereitschaft ab. (1) (Ungerechtfertigte) Massenkündigungen bzw. die Schließung des Betriebs, (2) massives Fehlverhalten von Seiten der Firmenleitung oder des Managements, (3) ein schlechter Abschluss bei den KV-Verhandlungen bzw. starke Lohnkürzungen, (4) ein gemeinsamer Beschluss aller Beteiligten sowie der Aufruf bzw. die Unterstützung der Gewerkschaften. In der derzeitigen Situation sind Massenkündigungen bzw. die Schließung vieler Betriebe nicht mehr erwartbar. Mittels Kurzarbeitsregelungen konnte ein hohes Ansteigen der Arbeitslosigkeit verhindert werden. (siehe Kapitel 4.1.2. *Spezielle, strukturelle Barrieren zu Zeiten der Finanzkrise*) Einige KV-Verhandlungen sind während des Abfassens dieser Diplomarbeit jedoch noch im Gange und in der Transportbranche drohen die Gewerkschaften bereits mit Streikmaßnahmen. (vgl. Der Standard, 2.12.2010) Sollten die Gewerkschaften hierzu wirklich aufrufen, würde die Kombination aus „streikfreundlicher Branche“, Aufruf der Gewerkschaften und schlechtem KV-Abschluss sicherlich handlungsfördernd wirken.

4.3.3. HANDLUNGSBEREITSCHAFT IN SPEZIELLEN SITUATIONEN

Die hohe generelle Handlungsbereitschaft der befragten BetriebsrätInnen macht es statistisch schwer Bedingungen und Barrieren kollektiven Handelns auszumachen. Auf Grund der geringen Varianz bei der allgemeinen Handlungsbereitschaft lassen sich kaum Zusammenhänge rechnen. Die BetriebsrätInnen sind sehr stark handlungsbereit, unabhängig von externen Faktoren. Um trotzdem einige Bedingungen und Barrieren festmachen zu können, wurde in der folgenden Analyse auf zwei Hilfsmittel zurückgegriffen:

1) Es wurde neben dem Zusammenhang externer Faktoren und der allgemeinen Handlungsbereitschaft (Demos, Protestkundgebungen, Streiks und Bossnapping) immer der Zusammenhang dieser mit der Handlungsbereitschaft hinsichtlich radikalerer Maßnahmen (Streiks und Bossnapping allein) gerechnet. Die allgemeine Zustimmung zu diesen Maßnahmen ist geringer und damit die Varianz im Antwortverhalten größer als bei der allgemeinen Handlungsbereitschaft. Ergaben sich hier Unterschiede beim Zusammenhang, so wurde angenommen, dass die externen Faktoren wohl doch einen, wenn auch nur leichten, Einfluss auf die Handlungsbereitschaft ausüben.

Tabelle 6: Statistische Unterschiede bei den Handlungsbereitschaften

	Mittelwert	Standardabweichung	Varianz
Allgemeine Handlungsbereitschaft*	2,2	0,9	1,5
Handlungsbereitschaft bei Streiks und Bossnapping**	2,7	1,2	1,7
Bossnapping alleine***	3	1,6	2,4

Daten: eigene Erhebung

* Allgemeine Handlungsbereitschaft ist die Bereitschaft an Demonstrationen, Protestkundgebungen, Streiks und/oder Bossnapping teilzunehmen.

** Handlungsbereitschaft bei Streiks und Bossnapping bezieht sich nur auf die Bereitschaft an einer oder beider dieser Maßnahmen teilzunehmen.

*** Bossnapping alleine ist die Bereitschaft an Bossnapping teilzunehmen.

2) Die relativ homogen antwortende Gruppe der befragten BetriebsrätInnen wurde in einigen Fällen anhand externer Faktoren in zwei Gruppen geteilt: diejenigen, die eine bestimmte Eigenschaft besonders stark aufwiesen (wie z.B. diejenigen, die besonders verunsichert sind) von denjenigen, die diese Eigenschaft nicht so sehr aufwiesen (wie z.B. diejenigen, die mittelmäßig bis nicht verunsichert sind). Die beiden Gruppen wurden dann gesondert auf ihre Handlungsbereitschaft hin analysiert.

Soziale Verunsicherung

Folgen wir dem deutschen Soziologen Klaus Dörre, so verhindern soziale Verunsicherung und Abstiegsängste kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen. Statt zu Protestmaßnahmen, kommt es zu innerer Resignation, Wut und Verunsicherung. (vgl. Dörre, 2009) Die Verunsicherung der in dieser Studie befragten Personen wurde in drei Itembatterien abgefragt: (1) Verunsicherung hinsichtlich des eigenen Lebens (2) Verunsicherung hinsichtlich der Entwicklungen im Betrieb sowie (3) Verunsicherung hinsichtlich politischer und ökonomischer Entwicklungen in Österreich²⁷.

²⁷ Die durchgeführte Faktorenanalyse schlug zwar eine Vier-Faktoren-Lösung vor, allerdings luden alle eingeführten Variablen gering bzw. negativ auf den letzten Faktor. Es ergab sich demnach kein klares inhaltliches Bild, so dass dieser Faktor aus der Analyse entfernt wurde.

Verunsicherung hinsichtlich des eigenen Lebens

Die generelle Verunsicherung hinsichtlich des eigenen Lebens²⁸ ist bei den Befragten nicht sonderlich hoch. Knapp 46,7% machen sich selten bis nie Sorgen über den Verlust ihres Arbeitsplatzes, den Erhalt ihres Lebensstandards, die Sicherheit ihrer Pension, die Jobperspektiven ihrer Kinder oder die Gefahr des eigenen sozialen Abstiegs. Nur 15,2% machen sich darüber (sehr) oft Sorgen. Am meisten Sorgen bereiten den Befragten die Jobperspektiven ihrer Kinder (55,8% machen sich hierüber (sehr) oft Sorgen) sowie die Sicherheit ihrer Pensionen (44,4%). 32% bereitet der Gedanke Sorgen ihr Lebensstandard könnte sich verschlechtern. Nur 12,4% machen sich Sorgen, sie könnten ihren Arbeitsplatz verlieren, 22,2% haben Angst vor sozialem Abstieg. Es zeigen sich auch hier wenig Unterschiede nach soziodemographischen Merkmalen: Das Geschlecht übt keinen Einfluss auf den Grad der persönlichen Verunsicherung aus. Auch der Bildungsabschluss spielt kaum eine Rolle. Am meisten verunsichert sind, wie zu erwarten, Personen mit Lehrabschluss (Mittelwert: 2,9), am wenigsten verunsichert Personen mit Hochschulabschluss (3,3, Unterschiede nicht signifikant). Die älteste Gruppe an BetriebsrätInnen ist persönlich am meisten verunsichert (>57jährige: 2,6), die Befragten mittleren Alters am wenigsten (28-37jährige: 3,2 nicht signifikant). Nach Branche zeigt sich, dass Personen im Transport, Lagerwesen oder Kommunikationsbereich sowie im Bereich „anderer Dienstleistungen“ am meisten verunsichert sind (2,8) und Personen, die im Groß- und Einzelhandel beschäftigt sind, am wenigsten verunsichert sind (3,3, nicht signifikant). Teilzeitbeschäftigte sind um einiges mehr verunsichert als Vollzeitbeschäftigte (Teilzeit: 2,5, Vollzeit: 3,1 nicht signifikant). Dies entspricht den Ängsten und Verunsicherungen, die Castel für Personen, die sich in der „Zone der Verwundbarkeit“ befinden, skizziert hat. Nach beruflicher Stellung, Dauer der Betriebsratstätigkeit/Beschäftigung und Größe des Betriebes ergeben sich keine Unterschiede hinsichtlich der eigenen Verunsicherung.

²⁸ Auch hierfür wurde ein Index aus fünf Variablen gebildet: Sorgen über den Verlust des Arbeitsplatzes, den Erhalt des Lebensstandards, die Sicherheit der Pension, die Jobperspektiven der Kinder oder die Gefahr des sozialen Abstiegs. Dieser Index kann die Werte 1 bis 5 annehmen, wobei 1 „mache mir sehr oft Sorgen“ und 5 „mache mir fast nie Sorgen“ bedeutet. Bei der Überprüfung der Reliabilität des Index ergab sich ein Cronbachs Alpha-Wert von 0,808. Durch das Weglassen keiner der Variablen kommt ein höherer Cronbachs Alpha-Wert zustande. Der Trennschärfekoeffizient ergab, dass alle Variablen relativ gut in den Index eingehen (ihre Korrelationswerte mit dem Index liegen bei 0,72 – 0,8). Beim Test auf Validität mit Hilfe eines externen Kriteriums („Sorgen über die Stabilität der Pensionen in Ö“) ergab sich ein signifikanter Zusammenhang.

Verunsicherung im Betrieb

Die allgemeine Verunsicherung hinsichtlich der Entwicklungen im Betrieb²⁹ macht den Befragten etwas mehr Sorgen. Fast ein Viertel macht sich (sehr) oft über mögliche Kündigungen/den Konkurs der Firma, die Zunahme des Konkurrenzdenkens, die Verschlechterung des Betriebsklimas und die Implementierung eines stärker gewinnorientierten Managements Sorgen. 32,7% machen sich darüber selten bzw. fast nie Sorgen. Am meisten Sorge bereitet den (angehenden) BetriebsrätInnen die Verschlechterung des Betriebsklimas (67,5%), die Zunahme des Konkurrenzdenkens (57,7%) sowie die Kündigung von Arbeitskräften (52,0%). Wie auch schon bei den Verunsicherungen hinsichtlich des eigenen Lebens sind Personen mit niedrigem Bildungsabschluss verunsicherter als diejenigen mit hohem Bildungsabschluss (Volks- und Hauptschulabschluss (2,1 Hochschulabschluss: 2,8 nicht signifikant). Nach Geschlecht ergibt sich das erste Mal ein kleiner, aber signifikanter Unterschied: Frauen sind hinsichtlich der Entwicklungen im Betrieb verunsicherter (2,7) als Männer (2,3). Jüngere BetriebsrätInnen sind weniger verunsichert als ältere (18-27jährige: 2,9, >57jährige: 1,9, signifikant). Personen im Transport, Lagerwesen und Kommunikationsbereich sind, wie bei der Verunsicherung des eigenen Lebens, am meisten verunsichert (1,8). Hinzu kommen Personen, die in der industriellen Produktion tätig sind (2,0). Am wenigsten verunsichert sind Personen, die in Erziehung, Wissenschaft, Kunst und Medien tätig sind (2,9, nicht signifikant). Dies ist wenig verwunderlich, wenn man den Wandel Österreichs hin zur „postindustriellen“ Gesellschaft beachtet (siehe Kapitel 4.1.1. *Allgemeine, strukturelle Barrieren*). Vollzeitbeschäftigte sind, wahrscheinlich durch ihre engere Bindung an den Betrieb, verunsicherter (2,3) als Teilzeitbeschäftigte (3,2, nicht signifikant).

Österreich bezogene Verunsicherung

Am meisten verunsichert sind die Befragten hinsichtlich allgemeiner, politischer und ökonomischer Entwicklungen in Österreich³⁰. Fast 40% machen sich (sehr) oft Sorgen

29 Der Index wurde aus folgenden Variablen gebildet: Sorgen über mögliche Kündigungen, die Zunahme des Konkurrenzdenkens, die Verschlechterung des Betriebsklimas sowie die Implementierung eines stärker gewinnorientierten Managements. Die Variablen „Sorgen über mögliche Auslagerungen“ und „Sorgen über Konkurs“ mussten leider aus der Analyse entfernt werden, da sie auf einen anderen Faktor luden. Der Index kann die Werte 1 bis 5 annehmen, wobei 1 „mache mir sehr oft Sorgen“ und 5 „mache mir fast nie Sorgen“ bedeutet. Bei der Überprüfung der Reliabilität des Index ergab sich ein Cronbachs Alpha-Wert von 0,779. Durch das Weglassen keiner der Variablen kommt ein höherer Cronbachs Alpha-Wert zustande. Der Trennschärfekoeffizient ergab, dass alle Variablen relativ gut in den Index eingehen (ihre Korrelationswerte mit dem Index liegen bei 0,65 – 0,7). Beim Test auf Validität mit Hilfe eines externen Kriteriums („Sorgen über mögliche Auslagerungen“) ergab sich ein signifikanter Zusammenhang.

30 Der Index wurde aus folgenden Variablen gebildet: Sorgen über die wirtschaftliche Entwicklung des Landes, die Stabilität der EU, die Entwicklung der Arbeitslosigkeit sowie die Stabilität des Pensions- bzw. Gesundheitssystems. Die Variablen „Sorgen über soziale Spannungen“ und „Sorgen über den Verlust von Jobs durch die Öffnung der Arbeitsmärkte 2011“ mussten leider aus der Analyse entfernt werden, da sie auf einen anderen Faktor luden. Der Index kann die Werte 1 bis 5 annehmen, wobei 1 „mache mir sehr oft Sorgen“ und 5 „mache mir fast nie Sorgen“ bedeutet. Bei der Überprüfung der Reliabilität des Index ergab sich ein Cronbachs Alpha-Wert von 0,753. Durch das Weglassen keiner der Variablen kommt ein höherer Cronbachs Alpha-Wert zustande. Der Trennschärfekoeffizient ergab, dass alle Variablen relativ gut in den Index eingehen. Beim Test auf Validität mit Hilfe eines externen Kriteriums („Sorgen über den Verlust von Jobs durch die Öffnung der Arbeitsmärkte 2011“) ergab sich ein signifikanter Zusammenhang.

über die wirtschaftliche Entwicklung des Landes, die Stabilität der EU, die Entwicklung der Arbeitslosigkeit sowie die Stabilität des Pensions- bzw. Gesundheitssystems. Am meisten Sorgen bereitet den (angehenden) BetriebsrätInnen die Stabilität des Pensions- (62,2%) bzw. des Gesundheitssystems (65,3%) sowie die Entwicklung der Arbeitslosigkeit (64,9%). Wie auch bei den anderen beiden Indices ist die Verunsicherung bei Personen mit Volks- und Hauptschulabschluss am höchsten (2,0/2,1) sowie bei Personen mit Hochschulabschluss am niedrigsten (2,7, nicht signifikant). Frauen sind auch hier verunsicherter (2,1) als Männer (2,4 nicht signifikant). Nach Altersgruppen ergaben sich keine Unterschiede. Bei den arbeitsbezogenen Merkmalen zeigten sich ebenso kaum Unterschiede, nur nach dem Ausmaß der Beschäftigung. Teilzeitbeschäftigte sind überaus verunsichert hinsichtlich der generellen Entwicklung in Österreich (1,8, Vollzeit: 2,3, signifikant).

Verunsicherung: Resultat von Krisenbetroffenheit?

Die Verunsicherung der (angehenden) BetriebsrätInnen korreliert stark mit der eigenen Krisenbetroffenheit bzw. der Krisenbetroffenheit anderer Beschäftigter im eigenen Betrieb. Personen, die angeben von der Krise betroffen gewesen zu sein (betriebliche Verunsicherung: 2,1, österreichbezogene Verunsicherung: 2,1) bzw. von den Auswirkungen der Krise in Zukunft betroffen zu sein (betrieblich: 2,3, Österreich: 2,2), verzeichnen einen signifikant niedrigen Mittelwert bei der eigenen Verunsicherung (d.h. eine höhere Verunsicherung) als Personen, die angeben nicht von der Krise (betrieblich: 2,6, Österreich: 2,4) oder von den Auswirkungen der Krise in Zukunft betroffen zu sein (betrieblich: 2,7, Österreich: 2,4). Wenn Beschäftigte im Betrieb von der Krise betroffen waren, sind die Befragten darüber hinaus verunsicherter hinsichtlich der betrieblichen Entwicklung (betroffen: 2,1, nicht betroffen: 2,8, signifikant). Die Verunsicherungsindices korrelieren nicht mit dem Vertrauen in die Politik (siehe weiter unten), jedoch mit dem Betriebsklima (österreichbezogene Verunsicherung – Betriebsklima: Pearson's R: -0,164, signifikant). Dies ist kaum verwunderlich und entspricht auch den Ergebnissen der Studie von Dörre et al. Das stabile Unternehmen mit gutem Betriebsklima stellt „einen Hort der Stabilität inmitten einer stürmischen See dar. (Es ist der) vielleicht letzte Garant sozialer Sicherheit.“ (Dörre et al, 2009, S.566) Wenn dieser Hort wegbricht, kann es zu Verunsicherung kommen.

Die befragten Personen sind zusammenfassend leicht verunsichert hinsichtlich ihres eigenen Lebens, etwas mehr verunsichert hinsichtlich der Entwicklungen in ihrem Betrieb und stark verunsichert hinsichtlich der Entwicklungen in Österreich. Dörres

These, dass die Größe der Verunsicherung sich als Barriere kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen auswirkt, konnte daher allgemein nur anhand der betrieblichen bzw. österreichbezogenen Verunsicherung getestet werden.

Es liegt ein leichter Zusammenhang zwischen österreichbezogener Verunsicherung und der Handlungsbereitschaft vor. Je verunsicherter ein/e BetriebsrätIn also hinsichtlich der Entwicklungen in Österreich ist, desto weniger handlungsbereit ist er/sie. Zwischen der betrieblichen Verunsicherung und der Handlungsbereitschaft gibt es kaum einen Zusammenhang. Die Verunsicherung wirkt sich gleichzeitig nicht auf die Verzichtsbereitschaft aus (betriebliche Verunsicherung-Verzichtsbereitschaft: -0,04; österreichbezogene Verunsicherung-Verzichtsbereitschaft: -0,04, beide nicht signifikant). Dieser geringe Zusammenhang zwischen Verunsicherung und Handlungsbereitschaft mag verwundern. Sie kann einerseits ein statistisches Problem darstellen, andererseits aber auch daran liegen, dass die These von Dörre sich auf ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen bezieht und nicht auf die – zumindest in dieser Stichprobe – gesellschaftspolitisch besonders bewussten BetriebsrätInnen. Diese könnten, wie in Kapitel 4.3.2. *Handlungsbereitschaft im Allgemeinen* bereits beschrieben wurde, so stark handlungsbereit sein, dass das Ausmaß der Verunsicherung keinen Einfluss auf ihre generelle Handlungsbereitschaft ausübt.

Spielt Radikalität eine Rolle?

Um herauszufinden, ob der kaum vorhandene Zusammenhang zwischen Verunsicherung und Handlungsbereitschaft ein rein statistisches Problem ist, wurden, wie oben beschrieben, zwei Vergleichstest durchgeführt. Der Zusammenhang zwischen Verunsicherungen und Handlungsbereitschaft hinsichtlich radikaler Maßnahmen (hier: Bossnapping) war jedoch kaum höher, als derjenige zwischen Verunsicherungen und allgemeiner Handlungsbereitschaft. Die Teilung der BetriebsrätInnen in zwei Gruppen („stark Verunsicherte“ und „weniger stark bis gar nicht Verunsicherte“³¹) ergab, zumindest bei der österreichbezogenen Verunsicherung, einen etwas stärkeren Zusammenhang: Die weniger stark verunsicherte Gruppe ist demnach leicht handlungsbereiter als die stark verunsicherte Gruppe von BetriebsrätInnen.

31 Die beiden Indices „betriebliche Verunsicherung“ und „Verunsicherung hinsichtlich der Entwicklungen in Österreich“ wurden dichotomisiert, so dass zwei mehr oder weniger gleich große Gruppen an BetriebsrätInnen übrig blieben: stark Verunsicherte und weniger stark bis gar nicht Verunsicherte.

Tabelle 7: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Verunsicherung

(Korrelationskoeffizienten)

	Allgemeine Handlungsbereitschaft	Handlungsbereitschaft bei Streiks und Bossnapping	Handlungsbereitschaft bei Bossnapping alleine
betriebliche Verunsicherung	-0,09	-0,03	-0,09
österreichbezogene Verunsicherung	-0,2*	-0,17	-0,21
weniger stark Verunsicherte/ stark Verunsicherte	-0,23*	-0,25*	-0,25*

* $p < 0,05$; $N = 99$; Korrelationsmaß: Pearson's R; Fett: $R \leq \pm 0,2$; Daten: eigene Erhebung

Fragen 14, 15 und 16 im Fragebogen, Antwortkategorien 1 „sehr oft“ bis 5 „nie“

Die Dörre'sche These konnte demnach nicht für die hier befragte Gruppe bestätigt werden. Soziale Verunsicherung spielt bei der Handlungsbereitschaft (egal ob allgemein oder radikal) der BetriebsrätInnen kaum eine Rolle. Sie sind meist gleich stark handlungsbereit, unabhängig von ihrer (betrieblichen und österreichbezogenen) Verunsicherung. Nur für die Gruppe der besonders verunsicherten BetriebsrätInnen ist der Zusammenhang ganz leicht ersichtlich: Je verunsicherter, desto handlungsbereiter sind die BetriebsrätInnen. Die befragten BetriebsrätInnen sind kaum von den von Dörre angesprochenen direkten Gefahren, wie Jobverlust oder drohenden sozialem Abstieg betroffen.

Vertrauen in Institutionen und Parteien

Das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in Institutionen und Parteien ist zentral für die Herausbildung kollektiven Handelns. Folgen wir Mancur Olson, so kann das Vertrauen kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen behindern, da der/die Einzelne von der „Bereitstellung des Kollektivgutes“ profitieren würde, ohne etwas dafür tun zu müssen. Andererseits kann sich, folgen wir den im Theorieteil vorgestellten Ideen Lukács' und Lenins, das Vertrauen in die „eigenen“ Institutionen (Stichwort: Avantgarde-Partei) aber auch förderlich auf kollektives Handeln auswirken. Vertrauen wurde in dieser Studie mithilfe zweier Itembatterien gemessen:

- (1) Vertrauen in die dominanten Institutionen in Politik und Wirtschaft (Regierung, Sozialpartner)
- (2) Vertrauen in die Parteien die Krise erfolgreich zu bewältigen.

Die Befragten hatten in die österreichische Regierung (29,9% (sehr) großes Vertrauen), in die Wirtschaftskammer bzw. Industriellenvereinigung (13,5%) sowie in die Landwirtschaftskammer bzw. den Bauernbund (10,4%) wenig Vertrauen, dass sie die

Auswirkungen der Krise erfolgreich bekämpfen. In die Arbeiterkammer bzw. in die Gewerkschaft ist das gesetzte Vertrauen jedoch sehr hoch. Über 80% haben (sehr) großes Vertrauen, dass diese über adäquate Mittel zur Bekämpfung der Auswirkungen der Krise verfügen. Diese hohe Zustimmung ist nicht verwunderlich, vergegenwärtigt man sich, dass die Befragung im Rahmen von Arbeiterkammer bzw. ÖGB-Schulungen stattgefunden hat. Das Vertrauen in die meisten Parteien ist ziemlich gering, nur die SPÖ verzeichnet mit 68,0% einen hohen Vertrauenssatz. Das zweitmeiste Vertrauen haben die Befragten in die Grünen (34,7%) und das drittmeiste, überraschenderweise, in die, in Österreich wenig erfolgreiche, KPÖ (22,6%). In das BZÖ (2,2%), die FPÖ (5,4%) und die ÖVP (10,6%) gibt es kaum Vertrauen. Die Befragten haben demnach mehr oder weniger starkes Vertrauen in die Institutionen und Parteien auf Seiten der ArbeitnehmerInnen (AK/ÖGB, SPÖ, KPÖ und die Grünen³²) und ein geringes Vertrauen in die Institutionen auf Seiten des Kapitals (Wirtschaftskammer/ Industriellenvereinigung, Landwirtschaftskammer/Bauernbund, ÖVP, FPÖ³³, BZÖ). Obwohl in die SPÖ das meiste Vertrauen bei den Parteien gelegt wird, ist das Vertrauen in die großkoalitionäre Regierung jedoch ziemlich gering.

Das Vertrauen in die Institutionen hängt weder vom Geschlecht noch vom Bildungsgrad ab. Jüngere Personen (Vertrauen in die eigenen Institutionen: 28-37jährige: 2,1) verzeichnen jedoch höhere Vertrauenswerte als ältere (>57jährige: 4,0, signifikant). Nach den arbeitsbezogenen Merkmalen ergeben sich hier kaum Unterschiede, nur nach der Branche: Personen, die im Transport, Lagerwesen oder Kommunikationsbereich tätig sind, vertrauen den Institutionen und Parteien mehr (Vertrauen in die eigenen Institutionen: 2,4) als Personen, die im Banken- und Finanzdienstleistungssektor arbeiten. (3,0, signifikant)

Handlungsbereitschaft und Vertrauen

Bei der Messung des Zusammenhangs von Vertrauen und Handlungsbereitschaft ergibt sich ein ähnliches Problem wie zuvor bei der Verunsicherung. Zwar zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem Vertrauen und der Handlungsbereitschaft, dieser ist allerdings aufgrund der generell hohen Handlungsbereitschaft der BetriebsrätInnen sehr gering. Um den Zusammenhang zwischen Vertrauen und Handlungsbereitschaft

³² Bei einer Faktorenanalyse lud das Vertrauen in die Grünen allerdings auf den Faktor „Institutionen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen“ (0,445) sowie auf den Faktor „Institutionen auf Seiten des Kapitals“ (0,382). In der Parteienforschung werden sie auch oft als bürgerliche Partei bezeichnet. Obwohl die Grünen hinsichtlich ihrer WählerInnenenschaft eher nicht den „Institutionen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen“ zugeordnet werden können, wirken sie aufgrund ihrer Programme als ArbeitnehmerInnen-Partei.

³³ Auch wenn die FPÖ (in Wahlkampfzeiten) vermehrt auf die „soziale Frage“ setzt, so kann sie nicht als „Partei auf Seiten der ArbeitnehmerInnen“ bezeichnet werden. Man muss sich hierfür nur die Liberalisierungspolitik vergegenwärtigen, die unter „Schwarz-Blau“ in Gang gesetzt wurde.

trotzdem veranschaulichen zu können, bietet sich eine Tabelle an, nach der ersichtlich wird, dass das (fehlende) Vertrauen sich nach Radikalität der Handlung unterschiedlich auswirkt. Ist der negative Zusammenhang zwischen dem Vertrauen und der allgemeinen Handlungsbereitschaft relativ gering, so steigt er bei radikaleren Maßnahmen deutlich an: Je geringer das Vertrauen in die Institutionen und Parteien, desto größer also die Handlungsbereitschaft zu radikalen Maßnahmen. Dieses Bild ergibt sich bei dem Vertrauen in die Sozialpartner und die Regierung, ebenso wie bei dem Vertrauen in die Parteien im Allgemeinen. Hinsichtlich des Vertrauens in die Institutionen und Parteien auf Seiten der ArbeitnehmerInnen im Speziellen³⁴ ergibt sich ein umgekehrter Zusammenhang: Je größer das Vertrauen in diese Institutionen ist, desto höher auch die Handlungsbereitschaft zu radikalen Maßnahmen.

Tabelle 8: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Vertrauen

(Korrelationskoeffizienten)

	Allgemeine Handlungsbereitschaft	Handlungsbereitschaft bei Streiks und Bossnapping	Handlungsbereitschaft bei Bossnapping alleine
Vertrauen in Sozialpartner und Regierung	-0,105	-0,133	*-0,194
Vertrauen in die Parteien	-0,04	-0,09	*-0,176
Vertrauen in die Institutionen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen	0,04	0,04	0,191

* $p < 0,05$; $N=99$; Korrelationsmaß: Pearson's R; Fett: $R \leq \pm 0,2$; Daten: eigene Erhebung

Fragen 9 und 10 im Fragebogen, Antwortkategorien 1 „großes Vertrauen“ bis 5 „kein Vertrauen“

Die Dichotomisierung in zwei Gruppen – BetriebsrätInnen mit einem hohen Vertrauen in Institutionen und Parteien und solche mit einem geringen Vertrauen – änderte kaum etwas an den Zusammenhangsmaßen.

In der vorliegenden Studie zeigt sich zwar kein Zusammenhang zwischen genereller Handlungsbereitschaft und dem Vertrauen, allerdings ergibt sich ein leichter (signifikanter) Zusammenhang zwischen Vertrauen und Handlungsbereitschaft hinsichtlich Bossnapping als radikalerer Maßnahmen. Scheinbar sind also beide in der Theorie behandelten Thesen, diejenige von Olson, wie diejenige von Lukács und Lenin, unter bestimmten Voraussetzungen gültig. Da das Vertrauen in die Sozialpartner, die Regierung sowie in die Parteien bei den befragten BetriebsrätInnen im Allgemeinen nicht sehr hoch ist, lässt sich die Olson'sche These hier nur negativ verifizieren: Nicht,

³⁴ Der Index wurde aus folgenden Variablen gebildet: Vertrauen in Arbeiterkammer/ÖGB, SPÖ, die Grünen und KPÖ. Der Index kann die Werte 1 bis 5 annehmen, wobei 1 „habe großes Vertrauen“ und 5 „habe kein Vertrauen“ bedeutet. Bei der Überprüfung der Reliabilität des Index ergab sich ein Cronbachs Alpha-Wert von 0,64. Durch das Weglassen keiner der Variablen kommt ein höherer Cronbachs Alpha-Wert zustande. Der Trennschärfekoeffizient ergab, dass alle Variablen relativ gut in den Index eingehen (ihre Korrelationswerte mit dem Index liegen bei 0,68 – 0,76). Beim Test auf Validität mit Hilfe eines externen Kriteriums (Vertrauen in die ÖVP) ergab sich ein signifikanter, negativer Zusammenhang.

wie Olson vermutet hatte, das hohe Vertrauen in die Institutionen führt zu mangelnder Handlungsbereitschaft, sondern das geringe Vertrauen in eben diese führt zu höherer Handlungsbereitschaft. Im Gegensatz hierzu führt, wie Lukács und Lenin vermutet haben, das Vertrauen in die eigenen institutionellen Akteure zu höherer Handlungsbereitschaft bei radikaleren Maßnahmen.

Postdemokratische Einstellungen

Das Vertrauen in Institutionen und Politik wird seit den letzten Jahren jedoch, folgen wir Colin Crouch, jedoch durch die Übermacht der Wirtschaft erschwert. Crouch zufolge wirkt sich diese Übermacht der Wirtschaft hemmend auf politisches und kollektives Handeln aus. Um herauszufinden, ob dieses postdemokratische Schreckensszenario von den Befragten als reales Problem wahrgenommen wird, wurden sie gefragt, ob sie glauben, dass die Politik in Zukunft gegen transnational agierenden Akteure, wie Banken und Konzerne, handlungsfähig wäre. 51,0% glaubten dies nicht. 25,5% konnten auf diese Frage keine Antwort geben und nur 23,5% glaubten an die Stärke der Politik. Obwohl in Kapitel 4.2.1. festgestellt wurde, dass in Österreich aufgrund der bleibenden Stärke der ArbeitnehmerInnen-Institutionen nicht von einem Zustand der Postdemokratie zu sprechen ist, nimmt die Mehrheit der befragten (angehenden) BetriebsrätInnen die Situation als solche wahr. Auf die (offene) Frage, welche Maßnahmen gesetzt werden müssten, um die Macht der transnationalen Akteure einzuschränken, gaben nur 26 Personen eine Antwort: 13 sprachen sich für eine Tobin-Tax sowie jeweils 3 für eine Vermögenssteuer bzw. strengere, internationale Richtlinien aus. 4 sahen in der stärkeren Kontrolle bzw. Verstaatlichung der Banken und Finanzdienstleistungen eine Möglichkeit die transnational agierenden Akteure einzuschränken. Nur eine Person gab die Stärkung der internationalen ArbeiterInnenbewegung als Möglichkeit an.

Die postdemokratische Einstellung variiert nach dem Geschlecht: Während Männer mehrheitlich nicht daran glauben, dass die Politik gegen die Macht der transnational agierenden Unternehmen wirkungsvoll agieren könne (56,3% „nein“), sind Frauen sich vorwiegend nicht sicher (45,8% „weiß nicht“, signifikant). Es zeigen sich ebenso (wenn auch nicht signifikante) Unterschiede nach dem Bildungsniveau: Personen mit höherer Bildung (Maturaabschluss oder Hochschulstudium) sind viel eher postdemokratisch eingestellt (58,0% „nein“) als Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss (47,9%). Nach Alter bzw. anderen arbeitsbezogenen Merkmalen zeigen sich kaum Unterschiede. Interessanterweise ergibt sich kaum ein Zusammenhang zwischen postdemokratischen Einstellungen und Vertrauen in Institutionen und Parteien. Der

Kausalschluss „Postdemokratische Einstellung → mangelndes Vertrauen → geringere Handlungsbereitschaft“ lässt sich also nicht ziehen. Postdemokratische Einstellungen müssten, wenn, dann direkt handlungslähmend wirken.

Da die generelle Handlungsbereitschaft der befragten BetriebsrätInnen so hoch ist, lässt sich wie bei der Verunsicherung und dem Vertrauen, nur ein leichter Zusammenhang zwischen postdemokratischen Zuständen und der Handlungsbereitschaft ausmachen (Pearson's R: 0,16, signifikant). Dieser wird jedoch leicht stärker, sieht man sich nur die Handlungsbereitschaft zu radikaleren Maßnahmen an (Pearson's R bei Streik und Bossnapping: 0,18, signifikant). Da diese Frage bereits dichotom gestellt wurde, konnten keine weiteren Extremgruppen von BetriebsrätInnen mehr gebildet und auf ihre unterschiedliche Handlungsbereitschaft hin getestet werden.

Postdemokratische Einstellungen sind demnach unter den befragten BetriebsrätInnen zwar sehr stark verbreitet. Sie wirken sich, entgegen Crouchs Annahme bisher jedoch nur gering auf die Handlungsbereitschaft aus.

Krisenbewusstsein und Krisenbetroffenheit

Ohne ein Bewusstsein über die gesellschaftlichen Verhältnisse und deren Bewertung kommt es laut den VertreterInnen der Gerechtigkeitstheorie nicht zu kollektivem Handeln. Demnach wurde dem Krisenbewusstsein und der Krisenbetroffenheit der befragten BetriebsrätInnen in dieser Studie einiges an Raum zugemessen. Krisenbewusstsein ist ein latentes Konstrukt, das an verschiedenen Stellen im Antwortverhalten der BetriebsrätInnen ersichtlich wird: 1) bei der Definition der Krise 2) bei der Festlegung der KrisenverursacherInnen 3) bei der Einschätzung der Krisenfolgen.

Krisendefinition

Während in einer vergleichbaren Studie zum Krisenbewusstsein von ArbeitnehmerInnen in Deutschland (vgl. Bischoff/Detje et al., 2010) festgestellt wurde, dass die Krise nicht als Wirtschaftskrise, sondern nur als Finanzkrise wahrgenommen wird, definierten fast 60% der von mir Befragten die Krise als Finanz- UND Wirtschaftskrise. Zwar zeigt sich bei der Zuweisung als VerursacherInnen der Krise, dass die (angehenden) BetriebsrätInnen den Ursprung dieser vor allem in der Finanzwelt verorten, allerdings scheint die Verknüpfung von Real- und Finanzwirtschaft für sie offensichtlich zu sein. 96,9% sehen die Banken sowie die SpekulantInnen als HauptverursacherInnen der Krise, 91,5% die Rating-Agenturen sowie 73,4% internationale Unternehmen. 72,9% geben dem Wirtschaftssystem im Allgemeinen Schuld. Nur 52,6% glauben, dass ver-

schuldete Staaten die Krise mit verursacht haben. Die beiden in Kapitel 3 vorgestellten Thesen zu den KrisenverursacherInnen – Finanzmarktakteure bzw. das kapitalistische Wirtschaftssystem im Allgemeinen – finden sich also auch bei den BetriebsrätInnen wieder.

Die Krisendefinition hängt vom Geschlecht der befragten BetriebsrätInnen ab. Während 87,5% der Frauen angeben, dass die Krise eine Finanz- und Wirtschaftskrise ist, geben nur 50,7% der Männer diese Krisendefinition ab. 45,1% von ihnen sind überzeugt, dass die Krise als reine Finanzkrise zu bezeichnen ist (signifikant). Nach dem Bildungsgrad der Befragten ergeben sich auch Unterschiede in der Krisendefinition. Während nur 51,6% der Personen mit Lehrabschluss angeben, dass die Krise in der Finanz- und in die Realwirtschaft Einzug hielt, waren 71,4% der Personen mit Hochschulabschluss an (signifikant). Nach Alter ergeben sich keine Unterschiede in der Krisendefinition. Bei den arbeitsbezogenen Merkmalen zeigen sich nur bei der Branchenzugehörigkeit unterschiedliche Krisendefinitionen: Während 91,7% der Personen, die in Erziehung, Wissenschaft, Kunst und Medien tätig sind die Krise als Finanz- und Wirtschaftskrise bezeichnen, sind nur 39,1% der Personen, die in der industriellen Produktion tätig sind, dieser Meinung (signifikant). Die Festlegung der KrisenverursacherInnen variiert weder nach soziodemographischen noch nach arbeitsbezogenen Merkmalen.

Krisenbewältigungsmaßnahmen

Die bisher getätigten Krisenbewältigungsmaßnahmen werden von den (angehenden) BetriebsrätInnen ambivalent wahrgenommen. ArbeitnehmerInnenfreundliche Maßnahmen werden erwartungsgemäß (eher) für sinnvoll erachtet als nicht-arbeitnehmerInnenfreundliche. Die (keynesianistisch geprägte) Investition in bzw. die Schaffung neuer Arbeitsplätze empfanden 92,6% als (sehr) sinnvoll. Ebenso wurden Umschulungsmaßnahmen (81,9%) und Kurzarbeitsregelungen (67,7%) als (sehr) sinnvoll erachtet. Das Bankenrettungspaket war nur für knapp 40% eine sinnvolle Maßnahme. Zwangsurlaube (21,1%), die Verschrottungsprämie (25,8%) sowie Kündigungen (13,7%) wurden als eher wenig sinnhaft befunden. Ob das „Sparpaket“ für die Befragten Sinn macht, konnte nicht erfragt werden, da das Budget erst Anfang Dezember 2010 veröffentlicht wurde und die Befragung im November 2010 durchgeführt wurde. Allerdings sind nur 26,3% mit der bisherigen Performanz der Politik gegen die Auswirkungen der Krise zufrieden. 61,6% glauben, dass die PolitikerInnen bisher noch nicht genug getan haben, um die Auswirkungen der Krise abzufedern. Von den (angehenden) BetriebsrätInnen für sinnvoll erachtete Maßnahmen, die die

Politik noch ergreifen sollte, wären: (1) die Schaffung eines gerechteren Steuersystems (mit Entlastung der Niedrigverdienenden und des Mittelstandes sowie die Einführung der Vermögens- und Stiftungssteuer), (2) mehr Investitionen in Bildung, Soziales und Gesundheit, (3) die Einführung der Tobin-Tax sowie (4) die Durchführung einer Verwaltungsreform. Trotz dieses schlechten Zeugnisses für die Politik hat sich die politische Einstellung der Befragten durch die Krise kaum verändert. Für fast 80% wird sich nichts an ihrer politischen Einstellung ändern.³⁵

Krisenfolgen

Die Krisenfolgen sind für die befragten Personen offensichtlich: 83,7% glauben, dass durch die Krise extreme Parteien (eher) gestärkt werden. Die oft bemühte Parallele zur Wirtschaftskrise 1929 scheint hier ihre Auswirkungen zu finden. 61,6% gaben darüber hinaus an, dass der soziale Friede durch die Krise (eher) gefährdet wäre. Dass das Vertrauen in die Politik gestärkt wird (10,1% Zustimmung) oder die Einkommensverteilung gerechter wird (11,1% Zustimmung) glauben nur sehr wenige. Die Einschätzung der Krisenfolgen³⁶ hängt zwar nicht vom Geschlecht der befragten Personen, allerdings stark vom Alter und dem Bildungsgrad ab. Jüngere Personen neigen eher dazu die Krisenfolgen, (gemäß der in Kapitel 3 *Exkurs: Österreich in der Finanzkrise* vorgestellten Thesen) „realistisch“ einzuschätzen (18-27jährige: Mittelwert: 1,7) als ältere (2,6, signifikant). BetriebsrätInnen mit einem höheren Bildungsniveau (1,8) schätzen die Folgen darüber hinaus eher so wie in den Thesen in Kapitel 3 vorgestellt ein, als BetriebsrätInnen mit einem niedrigeren Bildungsniveau (2,6, signifikant). Nach den arbeitsbezogenen Merkmalen ergeben sich keine Unterschiede.

Die von mir befragten BetriebsrätInnen verfügen demnach – im Gegensatz zu den Befragten in der Studie von Bischoff/Detje et al. – in Hinblick auf die Krisendefinition, die Festlegung der KrisenverursacherInnen und die Einschätzung der Krisenfolgen über ein sehr klares Krisenbewusstsein.

Krisenbewusstsein und Krisenbetroffenheit

Neben dem Rahmen der Schulung könnte ein Grund für dieses klare Krisenbewusstsein in der hohen Krisenbetroffenheit der Befragten liegen: 47,5% gaben an persönlich von der Krise betroffen gewesen zu sein, bei 57% waren Personen aus ihren Betrieben

³⁵ Auf die Frage „Wenn sich ihrer politische Einstellung ändert, inwiefern?“ antwortet 6 Personen, dass sie kritischer sowie 3 Personen, dass sie politikverdrossen geworden sind.

³⁶ Der Index wurde aus folgenden Variablen gebildet: Vertrauen in die Politik, Einkommensverteilung, Extreme Parteien, sozialer Friede, wobei die Antworten von Vertrauen in die Politik und Einkommensverteilung umgedreht wurden. Der Index kann die Werte 1 bis 5 annehmen, wobei 1 „eher realistische Einschätzung der Krisenfolgen“ und 5 „eher nicht realistische Einschätzung der Krisenfolgen“ bedeutet. Bei der Überprüfung der Reliabilität des Index ergab sich ein Cronbachs Alpha-Wert von 0,66. Tests auf Reliabilität und Validität des Index wurden durchgeführt.

von der Krise betroffen. Die (angehenden) BetriebsrätInnen waren größtenteils von Kurzarbeit oder Lohneinbußen sowie fallenden Zinsen/Aktieneinnahmen betroffen. Kündigungen trafen eher andere Personen aus ihren Betrieben. Auch die eigene Betroffenheit hinsichtlich der Krisenbewältigungsmaßnahmen scheint für beinahe alle auf der Hand zu liegen³⁷: Fast 90% glauben, dass sie persönlich von den Auswirkungen der Krisenbewältigungsmaßnahmen betroffen sein werden; 87,6% denken, dass auch andere Personen in ihrem Betrieb davon betroffen sein werden. Am meisten betroffen, so glaubt man, werden die Befragten bzw. Personen aus ihrem Betrieb von höheren Abgaben und Einsparungen im Familien- und Sozialbereich betroffen sein.

Nach der Krisenbetroffenheit ergeben sich zwar keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Krisendefinition, jedoch zeigt sich der vermutete Zusammenhang zwischen Krisenbetroffenheit und Krisenbewusstsein stark bei der Einschätzung der Krisenfolgen. Personen, die vermuten von den Folgen der Krise betroffen zu sein (bzw. dass Personen aus ihrem Betrieb in Zukunft von den Folgen der Krise betroffen sein werden) haben eine signifikant „realistischere“ Einschätzung der Krisenfolgen (siehe Kapitel 3). Darüber hinaus geben Personen, die von der Krise betroffen sind bzw. vermuten, dass sie von den Folgen der Krise betroffen sein werden, signifikant häufiger das Wirtschaftssystem im Allgemeinen als KrisenverursacherInnen an.

Das hohe Krisenbewusstsein der befragten Personen wirkt sich in bestimmten Fällen auf ihre Handlungsbereitschaft aus. Entgegen der Annahme von Bischoff/Detje et al. lässt sich in dieser Studie kein Zusammenhang zwischen der Handlungsbereitschaft und der Krisendefinition ausmachen. Die Festlegung der KrisenverursacherInnen kann sich jedoch förderlich auf die Handlungsbereitschaft auswirken. Je mehr das Wirtschaftssystem im Allgemeinen als Krisenverursacher ausgemacht wird, desto höher die Handlungsbereitschaft. Immanente Systemkritik ist demnach, wie schon Marx thematisierte, zentral für kollektives Handeln von ArbeitnehmerInnen. Die „realistische“ Einschätzung der Krisenfolgen wirkt sich auch leicht auf die Handlungsbereitschaft der Befragten aus: Je „realistischer“ die Krisenfolgen eingeschätzt werden, umso höher die Handlungsbereitschaft.

Im Gegensatz zum Krisenbewusstsein scheint sich die Krisenbetroffenheit nur sehr bedingt auf die Handlungsbereitschaft auszuwirken. Es ergibt sich hier nur zwischen der zukünftigen Betroffenheit von Personen im Betrieb und der Handlungsbereitschaft ein leichter Zusammenhang. Dieser ist wenig verwunderlich: Ist der eigene Betrieb auf längere Zeit von den Auswirkungen der Krise betroffen (z.B. durch Kündigungen,

³⁷ Hier muss jedoch angemerkt werden, dass zu Zeit der Befragung das Budget veröffentlicht wurde und somit das „Sparpaket“ in aller Munde war.

Lohnkürzungen, etc.) ergibt sich daraus für BetriebsrätInnen eine größere Notwendigkeit zu handeln.

Tabelle 9: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Krisenbewusstsein

(Korrelationskoeffizienten)

	Allgemeine Handlungsbereitschaft	Handlungsbereitschaft bei Streiks und Bossnapping	Handlungsbereitschaft bei Bossnapping alleine
Krisendefinition	0,07	0,14	0,16
KrisenverursacherInnen			
Finanzwirtschaft	0,06	0,03	0,04
Realwirtschaft	0,08	0,07	0,06
Wirtschaftssystem	0,32*	0,32*	0,25*
Krisenfolgen	0,226*	0,127	0,03
Krisenbetroffenheit			
selbst betroffen	0,08	0,08	0,07
Personen im Betrieb betroffen	0,09	0,08	0,09
selbst betroffen (Zukunft)	0,07	0,0	0,02
Personen im Betrieb betroffen (Zukunft)	-0,25*	-0,1	0,0

* $p < 0,05$; $N=99$; Korrelationsmaß: Pearson's R; Fett: $R \leq \pm 0,2$; Daten: eigene Erhebung

Fragen 1,2,3,4,5,6,7 und 12 im Fragebogen, verschiedene Antwortkategorien (siehe Anhang)

Klassenbewusstsein und kritisches Gesellschaftsbewusstsein

Für Lukács und die VertreterInnen der Kritischen Theorie war vor allem das fehlende Klassenbewusstsein eine Barriere kollektiven Handelns. Da die Messung von Klassenbewusstsein aufgrund aller in Kapitel 2.3.1. *Strukturelle Bedingungen kollektiven Handelns* beschriebenen Veränderungen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft schwer zu bewerkstelligen ist, war es mir nicht möglich einen eigenen Index für Klassenbewusstsein zu bilden. Es wurden jedoch mehrere Variablen definiert, in denen meiner Ansicht nach Teile von Klassenbewusstsein enthalten sind: (1) Bei den erwünschten TrägerInnen der Krise (also bei denjenigen, die die Auswirkungen der Krise nach Meinung der Befragten zahlen sollten) (2) beim Vertrauen in Institutionen und Parteien, (3) bei der Einschätzung der bisher getätigten Maßnahmen zur Krisenbewältigung, (4) bei der Einschätzung der Relevanz des Konfliktes zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

Erwünschte TrägerInnen der Krise

Die Variable „erwünschte TrägerInnen der Krise“ kann als Indikator für Klassenbewusstsein gelten, da durch die im Fragebogen vorgegebenen sozialen Gegensatzpaare (ArbeitgeberInnen – ArbeitnehmerInnen, Reich – Arm, Mittlere EinkommensbezieherInnen – Vermögende/ImmobilienbesitzerInnen) klar zwischen „Personen, die auf der Seite des Kapitals“ und „Personen, die auf der Seite der Arbeit“ stehen unterschieden werden kann. Auch die Variable „Vertrauen in Institution und Parteien“ macht diese Unterscheidung auch durch die vorgegebenen Antwortkategorien (Wirtschaftskammer – Arbeiterkammer, SPÖ – ÖVP,...) möglich (Auswertungen hierzu siehe weiter oben). Ebenso offenbart die Variable „Einschätzung der bisher getätigten Maßnahmen zur Krisenbewältigung“, wenn auch nicht ganz so offensichtlich, latente Züge von Klassenbewusstsein. Hier werden Maßnahmen (wie z.B. Kündigungen oder Zwangsurlaub) angeboten, die eher der Profitlogik von Firmen folgen und solche (wie z.B. Kurzarbeit oder Investitionen in neue Arbeitsplätze), die eher den Interessen der ArbeitnehmerInnen dienen. Letztendlich zeigen sich auch bei der Variable „Einschätzung der Relevanz des Konfliktes zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen“ das Klassenbewusstsein der Befragten.

Die von mir befragten BetriebsrätInnen sind hinsichtlich der erwünschten TrägerInnen der Krise besonders klassenbewusst: 63% sprechen sich (eher) dafür aus, dass ArbeitgeberInnen die finanziellen Auswirkungen der Krise bzw. der Krisenbewältigung tragen müssen, während nur 7,9% der Meinung sind ArbeitnehmerInnen sollen diese Last tragen. 83,7% geben darüber hinaus an, dass die Reichen (eher) für die Krise zahlen sollen, während nur 5,3% die Armen zur Kasse bitten würden. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei den Vermögenden/ImmobilienbesitzerInnen und den mittleren EinkommensbezieherInnen: Hier sind 79,4% (eher) der Meinung, dass Vermögende und ImmobilienbesitzerInnen die finanziellen Auswirkungen der Krise tragen sollten und nur 4,4% der Meinung, dass mittlere EinkommensbezieherInnen dies tun sollten. Bei den Gegensatzpaaren Einkommen-Vermögen und Reich-Arm ergeben sich keine Unterschiede nach soziodemographischen oder arbeitsbezogenen Merkmalen. Bei ArbeitgeberInnen-ArbeitnehmerInnen zeigt sich, dass Personen, die lange in ihrem Betrieb beschäftigt sind, mehr dazu neigen ArbeitnehmerInnen die Auswirkungen der Krise zahlen zu lassen (>40 Jahre: 3,0) als Personen, die erst seit kurzem in ihrem Betrieb tätig sind (1-10 Jahre: 4,27, signifikant). Personen, die im Transport, Lagerwesen oder Kommunikationsbereich tätig sind, sind hier klassenbewusster (4,3) als Personen, die im Banken oder Finanzdienstleistungssektor arbeiten (3,0, knapp nicht signifikant).

Krisenbewältigungsmaßnahmen

Wie im Unterkapitel „Vertrauen in Institutionen und Parteien“ beschrieben, vertrauen die befragten BetriebsrätInnen, wenn überhaupt, dann nur ihren eigenen Institutionen und Parteien. Hier, wie auch bei der Einschätzung der bisher getätigten Krisenbewältigungsmaßnahmen, offenbart sich ein Teilaspekt des Klassenbewusstseins der Befragten. In Kapitel „Krisenbewusstsein und Krisenbetroffenheit“ wurde bereits dargestellt, dass die bisher getätigten Krisenbewältigungsmaßnahmen von den (angehenden) BetriebsrätInnen ambivalent wahrgenommen werden. ArbeitnehmerInnenfreundliche Maßnahmen werden (eher) für sinnvoll erachtet als nicht-arbeitnehmerInnenfreundliche. Nach soziodemographischen und arbeitsbezogenen Merkmalen ergeben sich keine Unterschiede in der Einschätzung der Maßnahmen. Die Verteilung des letzten Indikators („Einschätzung der Relevanz des Konfliktes zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen“) zeigt ebenso, dass die von mir befragten BetriebsrätInnen stark klassenbewusst sind: Für 79,4% ist der Konflikt zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (sehr) relevant für die Gefährdung des sozialen Friedens in Österreich (zum Vergleich: nur knapp 50% sind der Meinung, dass der Konflikt zwischen jung und alt (sehr) relevant ist). Nach Geschlecht und Bildungsgrad zeigen sich hier kaum Unterschiede in der Einschätzung, jedoch nach Alter: Ältere BetriebsrätInnen schätzen den Konflikt für relevanter (>57jährige: 1,6) als jüngere (18-27jährige: 2,0, signifikant). Nach arbeitsbezogenen Merkmalen ergeben sich kaum Unterschiede: Personen, die in „Transport, Lagerwesen und Kommunikation“ tätig sind, schätzen den Konflikt tendenziell für relevanter ein, als Personen, die in Banken oder bei Finanzdienstleistern arbeiten.

Klassenbewusstsein

Da das latente Konstrukt Klassenbewusstsein so vielfältig ist, wirkt es auf verschiedenen Ebenen unterschiedlich und lässt sich kaum einheitlich fassen. Die Schaffung eines adäquaten Messinstrumentes für Klassenbewusstsein würde einer eigenen Diplomarbeit bedürfen. Dementsprechend wurden die vier Indikatoren für Klassenbewusstsein jeweils einzeln in die Analyse der Bedingungen von Handlungsbereitschaft eingeführt. Hier zeigt sich ein recht uneinheitliches Bild. Personen, die (eher) der Meinung sind, dass Vermögende die Auswirkungen zahlen müssen, sind leicht handlungsbereiter als Personen, die EinkommensbezieherInnen die finanziellen Auswirkungen tragen lassen wollen. Nach den Gegensatzpaaren „ArbeitnehmerInnen-ArbeitgeberInnen“ und „Arm-Reich“ zeigen sich, wenn überhaupt, jedoch nur leichte Zusammenhänge. Dementsprechend ist auch der Index in Hinblick auf die TrägerInnen der Krise „eher

ArbeitnehmerInnenseite – eher Kapitalseite“ hier nicht besonders hilfreich. Die Auswirkungen des Vertrauens auf die Handlungsbereitschaft wurden weiter oben bereits genauer analysiert. Bei der Einschätzung der Maßnahmen zeigt sich ein etwas klareres Bild: Diejenigen, die Kurzarbeit oder die Schaffung von Arbeitsplätzen für gut befinden, sind handlungsbereiter als diejenigen, die dies nicht tun. Ebenso sind diejenigen, die Zwangsurlaub als Maßnahme zur Krisenbewältigung ablehnen, handlungsbereiter als diejenigen, die die Maßnahme eher befürworten/ihr neutral gegenüberstehen. Leider hilft auch hier der gebildete Index „Unterstützung von eher arbeitnehmerInnenfreundlichen – eher nicht arbeitnehmerInnenfreundlichen Maßnahmen“ nicht weiter, da sich kein Zusammenhang mit der Handlungsbereitschaft ergibt. Die „Einschätzung der Relevanz des Konfliktes zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen“ scheint sich nicht auf die Handlungsbereitschaft auszuwirken.

Tabelle 10: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Klassenbewusstsein

(Korrelationskoeffizienten)

	Allgemeine Handlungsbereitschaft	Handlungsbereitschaft bei Streiks und Bossnapping	Handlungsbereitschaft bei Bossnapping alleine
TrägerInnen der Krise			
ArbeitnehmerInnen-ArbeitgeberInnen	-0,16	-0,15	-0,043
Reich-Arm	0,07	0,04	0,01
Einkommen-Vermögen	-0,19*	-0,18	-0,06
Index „eher Arbeit - eher Kapital“	0,153	0,134	0,02
Vertrauen			
Vertrauen in die Institutionen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen	-0,04	-0,04	0,19*
Maßnahmen			
Schaffung von Arbeitsplätzen	0,21*	0,17	0,1
Umschulung	0,1	0,13	0,11
Kurzarbeit	0,36*	0,40*	0,35*
Zwangsurlaub	0,18	0,12	0,02
Kündigungen	0,25*	0,25*	0,13
Index „ArbeitnehmerInnenfreundlich- nicht arbeitnehmerInnenfreundlich“	0,04	0,05	0,13
Einschätzung des Konfliktes ArbeitgeberInnen-ArbeitnehmerInnen	0,07	0,08	0,04

* $p < 0,05$; $N=99$; Korrelationsmaß: Pearson's R; Fett: $R \leq \pm 0,2$; Daten: eigene Erhebung

Fragen 8, 9, 10, 11 und 17 im Fragebogen, verschiedene Antwortkategorien (siehe Anhang)

Kritisches Gesellschaftsbewusstsein

Neben dem Klassenbewusstsein spielt nach einer Studie von Dörre auch das kritische Gesellschaftsbewusstsein eine Rolle bei der Handlungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen (vgl. Dörre, 2009). In dieser Studie wurden die von Dörre vorgeschlagenen Indikatoren für „kritisches Gesellschaftsbewusstsein“ verwendet: (1) Einstellung zur Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums in Österreich, (2) Einschätzung hinsichtlich der sozialen Mentalität sowie (3) Einschätzung der gesellschaftlichen Polarisierung. Der Aussage *„Der gesellschaftliche Reichtum könnte in Österreich gerechter verteilt werden.“* stimmten 96,9% der Befragten (eher) zu. Auch bei den beiden anderen Aussagen *„In Österreich hat sich die egoistische Ellbogen-Mentalität durchgesetzt.“* (83,5%) sowie *„In der österreichischen Gesellschaft gibt es keine soziale Mitte mehr, sondern nur mehr oben und unten.“* (77,3%) stimmte die überwiegende Mehrheit zu. 53,6% der Befragten verfügen daher über ein allgemeines, kritisches Gesellschaftsbewusstsein³⁸. Dies entspricht den Ergebnissen von Dörre zum Krisenbewusstsein der deutschen ArbeitnehmerInnen. Bei Dörres Studie waren *„80% der Befragten der Ansicht, dass der gesellschaftliche Reichtum gerechter verteilt werden könnte, 58% (69% der Facharbeiter) stimmen der Aussage zu, in der Gesellschaft gebe es nur mehr „unten“ und „oben“ und keine soziale Mitte mehr, 64% beklagten eine egoistische Ellbogenmentalität.“* (Dörre et al, 2009, S.567) Das kritische Gesellschaftsbewusstsein hängt nicht von soziodemographischen oder arbeitsbezogenen Merkmalen ab.

Im Gegensatz zur Studie von Dörre, bei der argumentiert wurde, dass es keinen Zusammenhang zwischen kritischem Gesellschaftsbewusstsein und kollektivem Engagement gibt, ist der Zusammenhang für diese Studie doch verhältnismäßig hoch: Je kritischer der/die Befragte, desto eher handlungsbereit ist er/sie.

Tabelle 11: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Gesellschaftsbewusstsein

(Korrelationskoeffizienten)

	Allgemeine Handlungsbereitschaft	Handlungsbereitschaft bei Streiks und Bossnapping	Handlungsbereitschaft bei Bossnapping alleine
Kritisches Gesellschaftsbewusstsein	0,25*	0,215*	0,07

* $p < 0,05$; $N = 99$; Korrelationsmaß: Pearson's R; Fett: $R \leq \pm 0,2$; Daten: eigene Erhebung

Frage 18 im Fragebogen, Antwortkategorien 1 „sehr stark“ bis 5 „gar nicht“

³⁸ Der Index kann die Werte 1 bis 3 annehmen. Bei der Überprüfung der Reliabilität des Index ergab sich ein Cronbachs Alpha-Wert von 0,775. Durch das Weglassen der Variable „Reichtum verteilen“ kommt ein höhere Cronbachs Alpha-Wert zustande, darauf wird allerdings mit Bezugnahme auf die Literatur verzichtet. (vgl. Dörre, 2009) Der Trennschärfekoeffizient ergab, dass alle Variablen relativ gut in den Index eingehen (ihre Korrelationswerte mit dem Index liegen bei 0,71 – 0,82). Beim Test auf Validität mit Hilfe eines externen Kriteriums („Wer soll mehr von Krisenbewältigungsmaßnahmen betroffen sein? Einkommen oder Vermögen“) ergab sich ein, leider nicht signifikanter, Zusammenhang.

4.3.4. INDIVIDUELL-IDEOLOGISCHE BEDINGUNGEN UND BARRIEREN ZU ZEITEN DER KRISE

Im vorherigen Teil wurden die bivariaten Zusammenhänge zwischen bestimmten unabhängigen Variablen und der Handlungsbereitschaft dargestellt. Es konnte bisher jedoch noch nicht gezeigt werden, wie stark der Einfluss der einzelnen unabhängigen Variablen auf die Handlungsbereitschaft ist, bei gleichzeitiger Anwesenheit anderer unabhängiger Variablen. In der empirischen Sozialforschung ist dies mithilfe der multiplen Regressionsanalyse möglich. Alle relevanten, unabhängigen Variablen werden bei dieser Methode in ein Modell eingeführt. Dadurch wird sichtbar, welche Variable den höchsten Einfluss hat und welche den geringsten. In der Regressionsanalyse ist es üblich zwischen objektiven und subjektiven personenbezogenen Variablen zu unterscheiden für die jeweils eigene Modelle gerechnet werden. Als objektive, personenbezogene Variable werden hier die drei soziodemographischen Merkmale sowie die arbeitsbezogenen Merkmale herangezogen. Aufgrund der in Kapitel 4.3.2. *Handlungsbereitschaft im Allgemeinen* beschriebenen geringen bivariaten Zusammenhänge ist zu erwarten, dass sich hier kaum weitere Zusammenhänge ergeben. Als subjektive, personenbezogene Variablen werden hier diejenigen ausgewählt die in Kapitel 4.3.3. *Handlungsbereitschaft in speziellen Situationen* einen relevanten Einfluss auf die Handlungsbereitschaft der BetriebsrätInnen hatten:

- (1) Österreichbezogene Verunsicherung³⁹
- (2) Wirtschaftssystem als Verursacherin der Krise⁴⁰
- (3) Vermögende als erwünschte TrägerInnen und mittlere EinkommensbezieherInnen als nicht erwünschte TrägerInnen der Krisenauswirkungen⁴¹
- (4) die zukünftige Krisenbetroffenheit im Betrieb⁴²
- (5) Kurzarbeit als sinnvolle und Kündigungen als nicht sinnvolle Maßnahme zur Krisenbewältigung⁴³
- (6) die Einschätzung der Krisenfolgen⁴⁴
- (7) das kritische Gesellschaftsbewusstsein⁴⁵

39 Österreichbezogene Verunsicherung wurde dichotomisiert und dummycodiert, wobei der Wert 0 für stark Verunsicherte und der Wert 1 für weniger stark bis gar nicht Verunsicherte steht.

40 Der Wert 1 bedeutet hier „Wirtschaftssystem hat die Krise stark mitverursacht“, der Wert 5 „Wirtschaftssystem hat die Krise nicht mit verursacht“

41 Der Wert 1 bedeutet in dieser Variable „EinkommensbezieherInnen sollen zahlen“ und der Wert 5 von „Vermögende sollen zahlen“.

42 Die zukünftige Betroffenheit im Betrieb wurde dummycodiert, wobei der Wert 0 „betroffen“ und der Wert 1 „nicht betroffen“ bedeutet.

43 Hier wurde eine neue Variable gebildet, bei der der Wert 1 „Kurzarbeit ist eine sinnvolle Maßnahme“ und der Wert 5 „Kündigung ist eine sinnvolle Maßnahme“ bedeutet.

44 Der Wert 1 bedeutet hier „eher realistische Einschätzung der Krisenfolgen“, der Wert 5 „eher nicht realistische Einschätzung der Krisenfolgen“.

45 Der Wert 1 bedeutet hier „kritisches Gesellschaftsbewusstsein“, der Wert 3 „kein kritisches Gesellschaftsbewusstsein“.

Für die Modelle zur "radikalen Handlungsbereitschaft" wird, gemäß der bivariaten Analysen noch das Vertrauen in die eigenen Institution und Parteien hinzugenommen.

Wie zu erwarten war, ergaben sich bei der Regressionsanalyse der soziodemographischen Merkmale⁴⁶ kaum signifikante Ergebnisse. R^2 , also das Bestimmtheitsmaß, welches den Anteil der erklärten Varianz an der Gesamtvarianz wiedergibt (vgl. Backhaus et al, 2008, S.69), liegt in allen drei Handlungsmodellen gerade einmal bei 0,05 und keine der Variablen (Geschlecht, Alter, Bildung) übt einen signifikanten Einfluss in den Modellen aus. Bei den arbeitsbezogenen Merkmalen⁴⁷ ergibt sich größtenteils ein ähnliches Bild: Ausmaß der Beschäftigung, berufliche Stellung, Größe des Betriebs, die Branche, das Betriebsklima sowie die Dauer der Betriebsratstätigkeit erklären zusammen gerade einmal 7% der Varianz und keine der Variablen geht signifikant ins Modell ein. Nur die Dauer der Beschäftigung scheint einen relevanten Einfluss auf die Handlungsbereitschaft auszuüben. R^2 steigt mit dieser Variable auf 0,17, das heißt auf eine erklärte Varianz von 17% (beim radikaleren Handlungsmodell wären es 15% und bei Bossnapping alleine 16,4%). Die Auswirkungen der Variable „Dauer der Beschäftigung“ sind darüber hinaus signifikant. Der Wert für Beta, also die standardisierten Koeffizienten, die den Einfluss der einzelnen Variablen bei Standardisierung aufzeigen (vgl. ebenda, S.91f.), ist mit 0,324 im allgemeinen Handlungsmodell (beim radikaleren Handlungsmodell bei 0,30 und bei Bossnapping alleine bei 0,20) der höchste aller Variablen. Dementsprechend wird die Dauer der Beschäftigung als objektive, personenbezogene Variable in weitere Modelle zur Erklärung der Handlungsbereitschaft mitgenommen. Auf die anderen soziodemographischen und arbeitsbezogenen Merkmale wird in der weiteren Analyse verzichtet.

Fügt man alle sieben relevanten subjektiven, personenbezogenen Variablen dem Regressionsmodell zur Erklärung der Handlungsbereitschaft hinzu, so ergibt sich im allgemeinen Handlungsmodell eine erklärte Varianz (R^2) von 0,37. Im radikaleren Handlungsmodell und bei Bossnapping alleine ergeben sich R^2 -Werte von 0,37 (radikaleres Modell) und 0,28 (Bossnapping alleine). Bei den beiden radikaleren Modellen wurde noch eine achte Variable (Vertrauen in die eigenen Institutionen) hinzugefügt. Allerdings zeigt ein erster Blick auf die zu erfüllenden Prämissen, dass weder die Variable „Wer soll zahlen? Vermögende oder EinkommensbezieherInnen“ noch die Variable „Einschätzung der Krisenfolgen“ signifikant in die Modelle eingehen und dementsprechend aus der Analyse entfernt werden müssen.

⁴⁶ Geschlecht wurde dummykodiert, wobei der Wert 0 Frau bedeutet und der Wert 1 Mann. Bildung wurde effektcodiert. Bezugsbasis war der Lehrabschluss.

⁴⁷ Die berufliche Stellung wurde dummykodiert, wobei der Wert 0 ArbeiterIn und der Wert 1 Angestellte/r bedeutet. Auch das Ausmaß wurde dummykodiert: 0 ist hier Vollzeit und 1 Teilzeit.

Mit den 5 relevanten subjektiven Variablen sowie der einzigen signifikanten, objektiven Variable (Dauer der Beschäftigung) wurden nun Modelle zur Erklärung der Handlungsbereitschaft der befragten BetriebsrätInnen berechnet.

Abbildung 9: Modelle zur Erklärung der Handlungsbereitschaft



Tabelle 12: Multiple Regressionsmodelle zur Erklärung der Handlungsbereitschaft

(Beta-Werte)

	Allgemeine Handlungsbereitschaft (Modell 1)	Handlungsbereitschaft bei Streiks und Bossnapping (Modell 2)	Handlungsbereitschaft bei Bossnapping alleine (Modell 3)
Konstante	2,31** (0,61)	2,35** (0,78)	3,09* (1,08)
Dauer der Beschäftigung (lange-kurz)	0,17* (0,10)	0,02 (0,01)	0,07 (0,01)
Verunsicherung Österreich	0,34* (0,20)	0,47* (0,25)	0,68* (0,34)
Wirtschaftssystem	0,21* (0,09)	0,31** (0,11)	0,39* (0,15)
Betroffenheit im Betrieb (Zukunft)	0,67* (0,31)	0,215 (0,319)	0,28 (0,52)
Kündigung - Kurzarbeit	0,24** (0,07)	0,38** (0,10)	0,49** (0,13)
Kritisches Gesellschaftsbewusstsein	0,11* (0,02)	0,149 (0,26)	-0,097 (0,03)
Vertrauen in die eigenen Institutionen und Akteure	-	0,21	0,19
R ²	0,36	0,36	0,27

N ~ 100, *p<0,05 (Fett), **p<0,01 (Fett), Standardfehler in Klammern, Daten: eigene Erhebung

Bei dem Modell zur Erklärung der allgemeinen Handlungsbereitschaft ergab sich ein R²-Wert von 0,36. 36% der Varianz der Variable „Allgemeine Handlungsbereitschaft“ lassen sich also durch die unabhängigen Variablen erklären. Betrachtet man die Beta-Werte, so zeigt sich, dass die Variablen „Kündigung – Kurzarbeit“ (Beta=0,294) und „Wirtschaftssystem“ (0,219) am stärksten in das Modell eingehen. Die Variable „kritisches Gesellschaftsbewusstsein“ verzeichnet den geringsten Beta-Wert (0,05), sie kann demnach kaum etwas zur Erklärung der Varianz der abhängigen Variablen beitragen. Da jedoch alle Variablen signifikant ins Modell eingehen, wird keine aus der Analyse ausgeschlossen. Bei der Prüfung der Prämissen, die erfüllt werden müssen, damit ein Regressionsmodell überhaupt als gültig gesehen wird, zeigen sich keine unerfüllten Prämissen.⁴⁸ Die allgemeine Handlungsbereitschaft der von mir befragten BetriebsrätInnen ist demnach von allen sechs ins Modell eingefügten unabhängigen Variablen abhängig. Hinsichtlich der sozialen Verunsicherung zeigt sich, dass die weniger stark Verunsicherten (in Bezug auf die Entwicklungen Österreichs) stärker handlungsbereit sind, also die stark Verunsicherten (Beta=0,167). Leider konnten aufgrund der geringen bivariaten Korrelationen nur zwei Variablen zu „Krisenbewusstsein und Krisenbetroffenheit“ in das

48 Die Anova gibt F-Werte weit jenseits des Rückweisungsbereiches von F=2,9 an. (vgl. Backhaus et al., 2008, S.94) Die Signifikanz liegen bei jedem Modell bei p<0,000. Die VIF-Werte liegen immer bei ca. 1,0. Erst VIF-Werte oberhalb 10 legen Multikollinearität nahe. Der Durbin-Watson-Test auf Autokorrelation gibt einen Wert von 2,201 an. Der Wert 2 bedeutet laut Backhaus „keine Autokorrelation“. (vgl. ebenda, S.87) Alle standardisierten Residuen liegen innerhalb eines Intervalls von +/- 2 Standardabweichung, d.h. es sind keine Ausreißer vorhanden. (vgl. ebenda, S.97/98) Auch der Scatterplot der Residuen weist kaum eine/keine Dreiecksform auf, dementsprechend kann nicht von Homoskedastizität ausgegangen werden.

Modell zur Erklärungen der allgemeinen Handlungsbereitschaft aufgenommen werden. Hier zeigt sich allerdings, dass die Befragten umso mehr handlungsbereit sind, je mehr das Wirtschaftssystem als Verursacherin der Krise wahrgenommen wird. Darüber hinaus steigt die Handlungsbereitschaft mit der Einschätzung der zukünftigen Betroffenheit von Personen im Betrieb an. ($\beta=0,208$) Das latente Konstrukt des Klassenbewusstseins konnte aufgrund geringer bivariater Korrelationen und nicht-signifikantem Einfluss der Variable „Wer soll zahlen? Vermögende oder mittlere EinkommensbezieherInnen“ auch nur mit einer Variable in das Modell zur Erklärung der allgemeinen Handlungsbereitschaft eingehen – diese besitzt jedoch die höchste Erklärungskraft aller Variablen im Modell: Je mehr Kurzarbeitsregelungen an Stelle von Kündigungen als sinnvoll erachtet werden, desto handlungsbereiter sind die Befragten. Das kritische Gesellschaftsbewusstsein wirkt, wie in der Studie von Dörre, nur wenig handlungsfördernd. Zwar sind die Befragten äußerst gesellschaftskritisch und es herrscht eine hohe bivariate Korrelation zwischen der Handlungsbereitschaft und dem kritischen Gesellschaftsbewusstsein vor. Im multiplen Modell hat das kritische Gesellschaftsbewusstsein allerdings nur einen sehr geringen Effekt auf die Handlungsbereitschaft. Diese ist hier demnach beinahe unabhängig von dem Gesellschaftsbewusstsein. Letztendlich wirkt sich auch die Dauer der Beschäftigung handlungsfördernd ($\beta=0,176$) aus: Je kürzer eine Person in ihrem Betrieb beschäftigt ist, desto handlungsbereiter ist sie.

Bei der Erklärung der Handlungsbereitschaft der von mir befragten BetriebsrätInnen zu radikaleren Maßnahmen (Streiks und Bossnapping) haben nicht alle Variablen, die im allgemeinen Handlungsmodell eine Rolle gespielt haben, eine signifikante Erklärungskraft. Die Handlungsbereitschaft zu radikaleren Maßnahmen hängt demnach nicht von der zukünftigen Betroffenheit von Personen im Betrieb, vom Gesellschaftsbewusstsein und der Dauer der Beschäftigung ab, dafür gehen die übrig gebliebenen Variablen verstärkt ins Modell ein. Am meisten Erklärungskraft haben, wie schon beim allgemeinen Handlungsmodell die Variablen „Kündigungen – Kurzarbeit“ ($\beta=0,366$) und „Wirtschaftssystem“ ($\beta=0,25$). Am wenigsten Erklärungskraft haben die nicht-signifikanten Variablen „zukünftige Betroffenheit im Betrieb“ ($\beta=0,05$) und „Gesellschaftsbewusstsein“ ($\beta=0,06$). Von den signifikanten Variablen hat die Verunsicherung am wenigsten Erklärungskraft ($\beta=0,183$). Insgesamt erklärt dieses Modell jedoch gleich viel der Varianz, wie das allgemeine Handlungsmodell ($R^2=0,36$). Alle Prämissen sind erfüllt.⁴⁹ Die radikalere Handlungsbereitschaft hängt

49 Die Anova gibt F-Werte weit jenseits des Rückweisungsbereiches von $F=2,9$ an. (vgl. Backhaus et al., 2008, S.94) Die Signifikanzen liegen bei jedem Modell bei $p<0,000$. Die VIF-Werte liegen immer bei ca. 1,0. Der Durbin-Watson-Test auf Autokorrelation gibt einen Wert von 1,96 an. Fast standardisierten Residuen liegen innerhalb eines Intervalls von ± 2 Standardabweichung, es gibt nur drei Ausreißer. Aufgrund der Normalverteilungsannahme können jedoch 5% der Fälle, also 4,95 Personen außerhalb der Schwellenwert von ± 2 Standardabweichungen liegen. Auch der Scatterplot der Residuen weist kaum eine/keine Dreiecksform auf, dementsprechend kann nicht von Homoskedastizität ausgegangen werden.

also von der Verunsicherung der Befragten hinsichtlich Österreichs Entwicklungen, der Einstellung zu Kündigungen oder Kurzarbeit als Krisenbewältigungsmaßnahme und der Einschätzung des Wirtschaftssystems als Verursacherin der Krise ab. Je weniger verunsichert die Befragten sind, je eher sie Kurzarbeit und nicht Kündigungen als sinnvolle Krisenbewältigungsmaßnahme bezeichnen und je mehr das Wirtschaftssystem als Verursacherin der Krise ausgemacht wird, desto handlungsbereiter sind die Befragten.

Das Modell zur Erklärung der radikalsten Form von Handlungsbereitschaft⁵⁰, also Bossnapping, erklärt um einiges weniger als die anderen beiden Handlungsmodelle. Hier werden nur 27% der Varianz erklärt, darüber hinaus gehen nur drei Variablen signifikant ins Modell ein (Verunsicherung, Wirtschaftssystem und Kurzarbeit-Kündigung). Am meisten Erklärungskraft haben, wie schon bei den anderen beiden Handlungsmodellen die Variablen „Kündigungen – Kurzarbeit“ (Beta=0,354) und „Wirtschaftssystem“ (Beta=0,231). Am wenigsten Erklärungskraft haben die nicht-signifikanten Variablen „zukünftige Betroffenheit im Betrieb“ (Beta=0,05) und „Gesellschaftsbewusstsein“ (Beta=-0,03). Für eine genauere Analyse der Bereitschaft zu Bossnapping bedarf es demnach noch einiger anderer Variablen, die nicht Teil dieser Befragung waren.

4.3.5. ZUSAMMENFASSUNG DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE

Die generelle Handlungsbereitschaft der von mir befragten BetriebsrätInnen ist zusammenfassend sehr hoch, fast schon zu hoch als dass bestimmte Umstände diese positiv oder negativ beeinflussen können. Bei den bivariaten und multiplen Modellen ergaben sich jedoch trotzdem noch einige interessante Zusammenhänge hinsichtlich der Handlungsbereitschaft der Befragten: Soziale Verunsicherung scheint kaum eine Rolle für die Handlungsbereitschaft der BetriebsrätInnen zu spielen. Unabhängig davon, wie verunsichert die Befragten sind, sie sind fast immer gleich handlungsbereit. Nur mit Hilfe einer Gegenüberstellung zweier Extremgruppen (stark Verunsicherte – wenig/gar nicht Verunsicherte hinsichtlich der Entwicklungen Österreichs) zeigte sich die Wirksamkeit der von Dörre vermuteten Barriere kollektiven Handelns leicht: Stark verunsicherte Personen waren etwas weniger handlungsbereit, als nicht stark Verunsicherte. Das Vertrauen in die Institutionen und Parteien wirkt sich ebenso kaum auf die starke Handlungsbereitschaft der BetriebsrätInnen aus. Trotz stark postdemokratischer Einstellungen lässt sich diese Barriere kollektiven Handelns in meiner Studie nicht feststellen. Das Vertrauen in die eigenen Institutionen und Parteien (ÖGB, AK,

⁵⁰ Die Anova gibt F-Werte weit jenseits des Rückweisungsbereiches von $F=2,9$ an. (vgl. Backhaus et al., 2008, S.94) Die Signifikanzen liegen bei jedem Modell bei $p<0,000$. Die VIF-Werte liegen immer bei ca. 1,1. Der Durbin-Watson-Test auf Autokorrelation gibt einen Wert von 1,89 an. Fast standardisierten Residuen liegen innerhalb eines Intervalls von ± 2 Standardabweichung, es gibt nur zwei Ausreißer. Aufgrund der Normalverteilungsannahme können jedoch 5% der Fälle, also 4,95 Personen außerhalb der Schwellenwert von ± 2 Standardabweichungen liegen. Auch der Scatterplot der Residuen weist kaum eine/keine Dreiecksform auf, dementsprechend kann nicht von Homoskedastizität ausgegangen werden.

SPÖ, KPÖ, Grüne) wird dann virulent, wenn radikale Maßnahmen gesetzt werden: Die Bereitschaft zu Streiks und Bossnapping ist umso höher, je größer das Vertrauen in die eigenen Institutionen und Parteien ist.

Zu erwähnen ist, dass das Krisenbewusstsein der Befragten sehr hoch ist. Die BetriebsrätInnen wissen genau, wer die Krise verursacht hat, wer die Krise zahlen wird und was die Folgen der Krise sein werden. Jedoch rechnen nur 10% der Befragten mit positiven Folgen der Krise (Stärkung des Vertrauens in die Politik, gerechtere Einkommensverteilung), während weit mehr als die Hälfte mit negativen Krisenfolgen (Stärkung extremistischer Parteien, Gefährdung des sozialen Friedens) rechnet. Die Chancen auf positive Reformen in Zeiten der Krise werden demnach gering eingeschätzt. Die Krisenbetroffenheit der Befragten ist ebenso sehr hoch. Die Hälfte der Befragten war von der Krise selbst betroffen. Diese hohe Krisenbetroffenheit hat auch teilweise einen Einfluss auf die Handlungsbereitschaft der Befragten: Je mehr die Befragten glauben, dass ihr Betrieb in Zukunft von den Auswirkungen betroffen sein wird, desto handlungsbereiter sind sie. Neben dem großen Krisenbewusstsein verfügen die Befragten auch über ein sehr hohes Klassenbewusstsein. Dieses zeigt sich unter anderem bei den erwünschten TrägerInnen der Krise, bei der Einschätzung der bisher getätigten Krisenmaßnahmen aber auch bei der Einschätzung der Relevanz des Konfliktes zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Die Bewertung der bisher getätigten Krisenmaßnahmen wirkt sich auch stark auf die Handlungsbereitschaft aus: Je mehr die Befragten arbeitnehmerInnenfreundliche und je weniger sie nicht-arbeitnehmerInnenfreundliche Maßnahmen für sinnvoll befinden, desto handlungsbereiter sind sie.

5. ZUSAMMENFASSUNG

*„Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert;
es kommt aber darauf an, sie zu verändern.“*

(Karl Marx)

Die vorliegende Diplomarbeit hat sich zum Ziel gesetzt den Bedingungen und Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in Österreich nachzugehen. Die Skizzierung der theoretischen Debatte zeigte, dass kollektives Handeln durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse auf allen drei hier als zentral definierten Ebenen (strukturelle, institutionelle und individuell-ideologische Ebene) zunehmend erschwert wird. Im Zuge der Pluralisierung, Fragmentierung und Individualisierung sozialer Lagen wird die Etablierung einer gemeinsamen Identität durch ähnliche strukturelle Positionen schwieriger. Darüber hinaus verliert die Arbeit als gesellschaftlicher Integrationsmechanismus an Bedeutung. In Zeiten von Prekarisierung, Massenarbeitslosigkeit und Exklusion wird der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit abgelöst durch den Konflikt zwischen Integrierten und Exkludierten. Desweiteren wird die Identifikation mit Parteien und Interessenvertretungen im Zuge dieser gesellschaftlichen Veränderungen erschwert. Sie verlieren hierdurch ihre bündelnde Rolle als kollektive Akteure und ihre Durchsetzungskraft bei politischen und ökonomischen Entscheidungsprozessen. Die gegenwärtige Krise bzw. ihre Bewältigung hat diese Barrieren teilweise verschärft, teilweise verfestigt.

Die Frage, ob die einzelnen Subjekte die gegenwärtigen Ungleichheitsverhältnisse überhaupt noch als ungerecht bewerten können, bleibt in der theoretischen Debatte offen. Während VertreterInnen des Subjektivierungsansatzes davon ausgehen, dass sich die hegemonialen Ideologien schon so sehr in die Subjekte verlagert haben, dass widerständiges Handeln nicht mehr denkbar wird, gehen VertreterInnen der Gerechtigkeitstheorie davon aus, dass die Bewertung der gesellschaftlichen Bedingungen in gerecht/ungerecht auch in Zeiten des flexibilisierten Kapitalismus noch möglich ist.

Aus der theoretischen Debatte wurden für jede der drei Ebenen konkrete Barrieren kollektiven Handelns definiert, deren Existenz in Österreich (zu Zeiten der Finanzkrise) nachgegangen wurde. Auf der Ebene der strukturellen Bedingungen und Barrieren zeigte sich, dass es in Österreich in den letzten Jahrzehnten sowohl zu einer Ausdifferenzierung der sozialen Lagen, als auch zu einer Ausdifferenzierung der Erwerbsarbeitsverhältnisse

und zu einem wachsenden Anteil an Armen, Arbeitslosen und Working Poor gekommen ist. Die Durchsetzung kollektiven Handelns wird durch diese strukturellen Bedingungen daher zunehmend erschwert.

Auf der Ebene der institutionellen Bedingungen und Barrieren konnten nicht alle in der Theorie vermuteten Entwicklungen für Österreich bestätigt werden. Zwar hat sich das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit seit den 1980er Jahren zugunsten des Kapitals verschoben, allerdings bleiben die VertreterInnen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen nicht ganz ohne Macht zurück. Der Mitgliederverlust und die abnehmende Bindung der ArbeitnehmerInnen an „ihre“ Institutionen stellen in der Tat ein Problem dar. Mittels Organising-Kampagnen und der Ausweitung des Angebotes versuchen jedoch zumindest die Gewerkschaften diesem Trend etwas entgegenzusetzen.

Die auf der Ebene der individuell-ideologischen Bedingungen und Barrieren ange-setzte Studie über die Handlungsbereitschaft der österreichischen BetriebsrätInnen konnte nur wenige der in der Theorie festgestellten Barrieren kollektiven Handelns ausmachen. Die hier befragten BetriebsrätInnen sind äußerst handlungsbereit. Ihre Handlungsbereitschaft ist beinahe unabhängig von äußeren Faktoren. Einige sind sogar bereit radikalere Maßnahmen zu ergreifen (wie Streiks oder Bossnapping). Die äußeren Faktoren wirken sich, wenn überhaupt, dann eher handlungsfördernd als handlungshemmend aus. Die befragten BetriebsrätInnen verfügen über ein stark ausgeprägtes Klassenbewusstsein sowie über ein großes Krisenbewusstsein. Beides wirkt sich in gewisser Weise fördernd auf ihre Handlungsbereitschaft auf. Auch das Vertrauen in den ÖGB ist immer noch sehr hoch.

Trotz der hohen Handlungsbereitschaft und dem großen Bewusstsein über gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse stehen die Befragten zukünftigen Entwicklungen skeptisch gegenüber. Die meisten befürchten, dass es durch die Krise zu gesellschaftlichen Verschlechterungen (beispielsweise zur Stärkung extremistischer Parteien, zu zunehmender Einkommensungleichheit und schwindendem Vertrauen in die Politik und damit einhergehend zur Gefährdung des sozialen Friedens) kommen wird. Die Krise wird also nicht als Chance, sondern als Gefahr wahrgenommen. Negative Zukunftsvisionen bei hohem Bewusstsein führen zu großer Frustration. Das Ziel kollektiver Akteure auf Seiten der ArbeitnehmerInnen (wie z.B. des ÖGB) müsste es daher sein, die hohe Politikverdrossenheit und den Frust der Befragten mithilfe erfolgreicher, kollektiver Aktionen zu mildern. Bereit an solchen Aktionen teilzunehmen wären die Befragten allemal.

An diese Arbeit anschließende Forschungen sollten einerseits der Frage nachgehen, ob die hier definierten strukturellen und institutionellen Barrieren kollektiven Handelns sich wirklich handlungshemmend auswirken, sowie andererseits genauer auf die Gründe der Politikverdrossenheit und des Zukunftspessimismus bei gleichzeitig hoher Handlungsbereitschaft eingehen.

6. LITERATUR

- ADORNO, Theodor W., 2003: Einleitung in die Soziologie. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- ALTHUSSER, Louis, 1968: Für Marx. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH, 2010: Arbeitsklima Index. November 2010. <http://www.arbeiterkammer.com/online/arbeitsklima-index-november-2010-58230.html#E358999>, 24.11.2010.
- ARBEITERKAMMER, 2010: Wir schlucken nicht jede Krot. www.schluckdiekrot.net, 07.07.2010
- BACKHAUS, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf, 2008: Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 12. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- BAMMER, Doris; Völkerer, Petra; Ziegler, Petra, 2008: Prekarisierung und (Über-) Lebensstrategien. Projektbericht für die Hochschuljubiläumsstiftung der Stadt Wien. Wien: eigener Druck.
- BARTMANN, Sylke; Gille, Karin; Haunss, Sebastian (Hg.), 2002: Kollektives Handeln. <http://www.uni-konstanz.de/FuF/Verwiss/holzinger/shaunss/texte/Haunss2002Tagungsband.pdf>, 20.07.2010.
- BECK, Ulrich, 1983: Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Sonderband 2 der Sozialen Welt, Göttingen: Schwartz Verlag, 35-74.
- BECK, Ulrich, 2007: Schöne neue Arbeitswelt. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- BECKER-SCHMID, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli, 2007: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius Verlag.
- BEIGEWUM; Attac, 2010: Mythen der Krise. Einsprüche gegen falsche Lehren aus dem großen Crash. Hamburg: VSA Verlag.
- BEIRAT FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFRAGEN, 2009: Österreich und die internationale Finanzkrise. Nr. 83. Wien: Eigendruck.
- BEVS, Tobias, 2007: Politische Theorie. Konstanz: UVK Verlag.
- BISCHOFF, Joachim; Detje, Richard; Lieber, Christoph; Müller, Bernhard; Siebecke, Gerd, 2010: Die große Krise. Finanzmarktcrash, verfestigte Unterklasse, Alltagsbewusstsein, Solidarische Ökonomie. Hamburg: VSA Verlag.
- BOURDIEU, Pierre, 2005: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik & Kultur 1. Hamburg: VSA Verlag.

- BOURDIEU, Pierre, 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband 2, Göttingen: Schwartz Verlag, 183-198.
- BRAND, Karl-Werner; Büsser, Detlef; Rucht, Dieter, 1986: Aufbruch in eine andere Gesellschaft. Neue soziale Bewegungen in der Bundesrepublik. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- BUDGETREDE VON FINANZMINISTER JOSEF PRÖLL (2010): Solide Finanzpolitik als Fundament für die Zukunft. http://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2010/PK0959/index.shtml, 02.12.2010.
- BÜHL, Achim, 2010: PASW 18. Einführung in die moderne Datenanalyse. 12. aktualisierte Auflage. München: Pearson Studium.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ, 2009: Sozialbericht 2007-2008. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Aktivitäten. Wien: bmsk.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ, 2010: Sozialbericht 2009-2010. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Aktivitäten. Wien: bmsk.
- BURZAN, Nicole, 2007: Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- CASTEL, Robert, 2008: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- CASTRO VARELA, Maria do Mar, 2006: Postkoloniale feministische Theorie und soziale Gerechtigkeit. In: Degener, Ursula; Rosenzweig, Beate (Hg.): Die Neuverhandlung der sozialen Gerechtigkeit. Feministische Analysen und Perspektiven. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 97-114.
- CROUCH, Colin, 2008: Postdemokratie. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- CROUCH, Carl J., 1972: Kollektives Verhalten: Eine Untersuchung einiger Stereotype. In: Heinz, Walter R.; Schöber, Peter: Theorien kollektiven Verhaltens. Band 1, Darmstadt: Hermann Luchterhand Verlag, 53-78.
- DANNEMANN, Rüdiger, 2005: Georg Lukàcs. Eine Einführung. Wiesbaden: Junius Verlag.
- DEMOKRATIEZENTRUM WIEN, 2008: Ergebnisse der Nationalratswahlen 1945-2008. <http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/data/wahlergebnisse.pdf>, 25.11.2010.
- DER STANDARD, 2.12.2010: Streikgefahr nach AUA-Demo. <http://derstandard.at/1289609298769/Verkehrsbehinderungen-Streikgefahr-nach-AUA-Demo>, 4.12.2010
- DÖRRE, Klaus; Behr, Michael; Eversberg, Dennis; Schierhorn, Karen, 2009: Krise ohne Krisenbewusstsein? Zur subjektiven Dimension kapitalistischer Landnahmen. In: Prokla 157. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 2009, Jahrgang 39, Nr.4, 559-576.

- DUBET, François, 2008: Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburger Edition HIS: Hamburg.
- EICHMANN, Hubert; Flecker, Jörg; Bauernfeind, Alfons; Saupe, Bernhard; Vogt, Marion, 2010: Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Sozialpolitische Studienreihe. Band 4. Wien: BMASK.
- ERBSLÖH, Barbara; Hagelstange, Thomas; Holtmann, Dieter; Singelmann, Joachim; Strasser, Hermann, 1988: Klassenstruktur und Klassenbewußtsein in der Bundesrepublik Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1988, Jahrgang 40, 245-261.
- EIRONLINE (European industrial relations observatory on-line), 2010: Trade union re-organisation in Austria: negotiating the obstacles. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/06/feature/at9806192f.htm>, 25.11.2010.
- FOUCAULT, Michel, 2006: Sicherheit, Territorium, Bevölkerung. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- FOUCAULT, Michel, 1994: Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- FROMM, Erich, 1932: Über Methode und Aufgabe einer analytischen Sozialpsychologie. In: Horkheimer, Max (Hg.), 1980: Zeitschrift für Sozialforschung. Jahrgang 1, 1932. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 28-54.
- FUCHS-HEINRITZ, Werner; Lautmann, Rüdiger; Rammstedt, Otthein; Wienold, Hanns (Hg.), 1995: Lexikon zur Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- GEISBERGER, Tamara; Knittler, Käthe: Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich. In: Statistische Nachrichten, 6/2010, 448-461.
- GUGER, Alois; Marterbauer, Markus, 2004: Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.
- GUGER, Alois; Agwi, Martina; Buxbaum, Adolf; Knittler, Käthe; Halsmayer, Verena; Sturn, Simon; Wüger, Michael, 2009: Umverteilung im Wohlfahrtsstaat. Sozialpolitische Studienreihe. Band 1. Wien: BMASK.
- HALLER, Max, 2008: Die österreichische Gesellschaft. Sozialstruktur und sozialer Wandel. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- HARTMANN, Detlef, 2009: Revolutionäre Subjektivität. In: van der Linden, Marcel; Roth, Karl Heinz: Über Marx hinaus. Arbeitsgeschichte und Arbeitsbegriff in der Konfrontation mit den globalen Arbeitsverhältnissen des 21. Jahrhunderts. Berlin: Assoziation A, 219-256.
- HEINRICH, Michael, 2004: Kritik der politischen Ökonomie. Eine Einführung. Stuttgart: Schmetterling Verlag.

- HEINZ, Walter R.; Schöber, Peter, 1972a: Kollektives Verhalten – Alte Fragen, neue Perspektiven. In: Heinz, Walter R.; Schöber, Peter: Theorien kollektiven Verhaltens. Band 1, Darmstadt: Hermann Luchterhand Verlag, 7-51.
- HEINZ, Walter R.; Schöber, Peter, 1972b: Theorien kollektiven Verhaltens. Band 1, Darmstadt: Hermann Luchterhand Verlag.
- HERMANN, Christoph; Atzmüller, Roland, 2009: Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem. Berlin: edition sigma.
- HERMANN, Christoph; Flecker, Jörg, 2009a: Das „Modell Österreich im Wandel“, in: Hermann, Christoph; Atzmüller, Roland: Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem. Berlin: edition sigma, 17-44.
- HERMANN, Christoph; Flecker, Jörg, 2009b: Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. Wachsender Druck und zunehmende Lücken. in: Hermann, Christoph; Atzmüller, Roland: Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem. Berlin: edition sigma, 17-44.
- HOFBAUER, Silvia, 2010: Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in Zeiten der Krise. www.sozialplattform.at/fileadmin/sozialplattform/.../Bilder/Hofbauer.ppt, 24.11.2010.
- HOLZ, Klaus, 2007: Marx und die Theorie des fehlenden Subjektes. In: Jour Fixe Initiative Berlin (Hg.): Gespenst Subjekt. Münster: Unrast Verlag, 13-38.
- HORKHEIMER, Max, 1973: Ideologie und Handeln. In: Horkheimer, Max; Adorno, Theodor W.: Sociologica II. Reden und Vorträge. Frankfurt/Main: Europäische Verlagsanstalt, 38-47.
- HORKHEIMER Max; Adorno, Theodor W., 2006: Dialektik der Aufklärung. Philosophische Fragmente. Frankfurt/Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- ISRAEL, Joachim, 1972: Der Begriff der Entfremdung. Makrosoziologische Untersuchung von Marx bis zur Soziologie der Gegenwart. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- JESSOP, Bob, 2007: Kapitalismus. Regulation. Staat. Hamburg: Argument Verlag.
- KAINDL, Christina, 2007: Frei sei, dabei sein: Subjekte im High-Tech-Kapitalismus. In: Kaindl, Christina (Hg.): Subjekte im Neoliberalismus. Bamberg: BdWi-Verlag, 141-162.
- KARLHOFER, Ferdinand, 2006: Arbeitnehmerorganisationen. In: Dachs, Herbert; Gerlich, Peter; Gottweis, Herbert; Kramer, Helmut; Lauber, Volkmar; Müller, Wolfgang C.; Tálos, Emmerich: Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien: Verlag Manz, 462-479.
- KELLER, Berndt; Seifert, Hartmut, 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI Mitteilungen, 5/2006, 235-239.
- KRECKEL, Reinhard, 2004: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

- KOCH, Max, 1998: Vom Strukturwandel einer Klassengesellschaft. Theoretische Diskussion und empirische Analyse. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- KORPI, Walter, 2003: Welfare-State Regress in Western Europe: Politics, Institutions, Globalization and Europeanization. In: Annual Review of Sociology, 2003, No.29, 589-609.
- LENIN, Wladimir Iljitsch, 1977: Was tun? Brennende Fragen unserer Bewegung. Dietz Verlag: Berlin.
- LUKÁCS, Georg, 1924: Lenin. III. Die führende Partie des Proletariats. <http://www.marxists.org/deutsch/archiv/lukacs/1924/lenin/kap3.htm>, 03.11.2010
- LUKÁCS, Georg, 1981: Geschichte und Klassenbewußtsein. Darmstadt: Hermann Luchterhand Verlag.
- LUXEMBURG, Rosa, 1904: Organisationsfragen der russischen Sozialdemokratie. <http://www.marxists.org/deutsch/archiv/luxemburg/1904/orgfrage/text.htm>, 03.11.2010
- MALLET, Serge, 1972: Die neue Arbeiterklasse. Neuwied/Berlin: Luchterhand Verlag.
- MARSHALL, Gordon, 1998: Collective Behavior. <http://www.encyclopedia.com/doc/1O88-collectivebehaviour.html>, 20.07.2010.
- MARTI, Urs, 1999: Michel Foucault. Beck'sche Reihe Denker. München: Süddeutscher Verlag.
- MARX, Karl, 1973: Das Elend der Philosophie. http://www.mlwerke.de/me/me04/me04_063.htm, 22.09.2010.
- MARX, Karl, 1981: Thesen über Feuerbach. In: Marx, Karl; Engels, Friedrich, 1981: Ausgewählte Werke. Moskau: Verlag Progress.
- MARX, Karl; Engels, Friedrich, 2001: Manifest der kommunistischen Partei. Stuttgart: Reclam Verlag.
- MILLS, Charles Wright, 1951: White Collar. The American Middle Classes. New York: Oxford University Press.
- MOORE, Barrington, 1987: Ungerechtigkeit. Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- NEGT, Oscar, 2005: Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen: Steidl Verlag.
- NEGT, Oscar/Kluge, Alexander, 1993: Geschichte und Eigensinn. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- NEUMANN, Alexander, 2010: Kritische Arbeitssoziologie. Ein Abriss. Stuttgart: Schmetterling Verlag.
- NOHLEN, Dieter (Hg.), 2003: Kleines Lexikon der Politik. München: Verlag C.H. Beck.

- OFFE, Claus; Wiesenthal, Helmut, 1980: Two logics of collective action. Theoretical notes on social class and organizational forms. In: *Political Power and Social Theory*, 1980, Volume 1, 67-115.
- OLSON, Mancur Jr., 1968: *Die Logik des kollektiven Handelns*. Tübingen: J.C.B. Mohr Verlag.
- OPITZ, Sven, 2007: Gouvernamentalität im Postfordismus. Zur Erkundung unternehmerischer Steuerungsregime der Gegenwart. In: Kaindl, Christina (Hg.): *Subjekte im Neoliberalismus*. Bamberg: BdWi-Verlag, 93-108.
- OPP, Karl-Dieter, 2005: *Methodologie der Sozialwissenschaften. Einführung in Probleme ihrer Theoriebildung und praktischen Anwendung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- ÖSTERREICHISCHE BUNDESVERFASSUNGSGESETZE, 1985. Stuttgart: Reclam Verlag.
- ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, 1999: Mitgliederstand am 31.Dezember 1999. http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22%25C3%2596GB-Mitgliederstatistik_1999.pdf%22&blobkey=id&root=OEGBZ&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1053969011655, 25.11.2010
- ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND OBERÖSTERREICH, 2009: ÖGB OÖ Leistungsbericht. http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_oh_2.a&cid=1269529760477, 27.11.2010.
- ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, 2010: Kein Grund zur Freude. http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_Suche.a&cid=1287670346685, 24.11.2010
- ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, 2010b: Fair teilen. <http://www.fairteilen.at/>, 27.11.2010.
- PIERSON, Paul, 1996: The New Politics of the Welfare State. In: *World Politics*, 1996, No.48, 143-179.
- PIVEN, Frances Fox; Cloward, Richard A., 1979: *Poor People's Movements. Why they succeed, how they fail*. New York: Vintage Books.
- PLASSER, Fritz; Ulram, Peter A., 2006: Wahlverhalten. In: Dachs, Herbert; Gerlich, Peter; Gottweis, Herbert; Kramer, Helmut; Lauber, Volkmar; Müller, Wolfgang C.; Tálos, Emmerich: *Politik in Österreich. Das Handbuch*. Wien: Verlag Manz, 550-560.
- REITERER, Albert F., 2003: *Gesellschaft in Österreich. Struktur und Sozialer Wandel im globalen Vergleich*. Wien: WUV Verlag.
- RHEMANN, Jan, 2007: Herrschaft und Subjektion im Neoliberalismus. Die uneingelösten Versprechen des späten Foucault und der Gouvernamentalitäts-Studien. In: Kaindl, Christina (Hg.): *Subjekte im Neoliberalismus*. Bamberg: BdWi-Verlag, 75-92.

- SARASIN, Philipp, 2005: Michel Foucault zur Einführung. Dresden: Junius Verlag.
- SCHULMEISTER, Stephan, 2010: Mitten in der großen Krise, Ein „New Deal“ für Europa. Wiener Vorlesungen. Edition Gesellschaftskritik. Wien: Picus Verlag.
- SEPPMANN, Werner, 2010: Krise ohne Widerstand? Berlin: Kulturmaschinen Verlag.
- SIEFERLE, Rolf Peter, 1979: Die Revolution in der Theorie von Karl Marx. Frankfurt/Main; Berlin; Wien: Ullstein Verlag.
- SMELSER, Neil J., 1972: Fragen über Reichweite und Problembereiche einer Theorie kollektiven Verhaltens. In: Heinz, Walter R.; Schöber, Peter: Theorien kollektiven Verhaltens. Band 1, Darmstadt: Hermann Luchterhand Verlag, 79-88.
- SPECHT, Matthias, 2007: Die umkämpfte soziale Mitte – Gesellschaftsbilder von Arbeitern der Voestalpine Linz. Eine qualitativ orientierte Untersuchung. (Diplomarbeit) Wien: Eigendruck.
- STATISTIK AUSTRIA, 2007: Erwerbspersonen nach Stellung im Beruf und Geschlecht 1951 bis 2001. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen/erwerbspersonen/023322.html, 17.11.2010.
- STATISTIK AUSTRIA (Hg.), 2009: Armutsgefährdung in Österreich. EU SILC 2008. Eingliederungsindikatoren. Sozialpolitische Studienreihe. Band 2. Wien: BMASK.
- STATISTIK AUSTRIA, 2010a: Erwerbstätigenquoten (internationale Definition) nach Alter und Geschlecht seit 1995. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/023545.html, 17.11.2010.
- STATISTIK AUSTRIA (Hg.), 2010b: Arbeitskräfteerhebung 2009. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien: Verlag Österreich GmbH.
- STATISTIK AUSTRIA, 2010c: Allgemeiner Einkommensbericht 2008. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/allgemeiner_einkommensbericht/index.html, 17.11.2010
- STATISTIK AUSTRIA, 2010d: Statistisches Jahrbuch für Migration & Integration 2010: Integration je nach Zuwanderergruppe unterschiedlich vorangeschritten. Pressemitteilung 9.731-173/10. http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/051839, 19.11.2010
- UCAKAR, Karl, 2006: Sozialdemokratische Partei Österreichs. In: Dachs, Herbert; Gerlich, Peter; Gottweis, Herbert; Kramer, Helmut; Lauber, Volkmar; Müller, Wolfgang C.; Tálos, Emmerich: Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien: Verlag Manz, 322-340.
- THOMPSON, Edward P., 1987: Die Entstehung der englischen Arbeiterklasse. Erster Band. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- TRAXLER, Franz; Pernicka, Susanne, 2006: ÖGB - Krise als Chance? In: Kurswechsel 4/2006, 97-100.

- VESTER, Michael; von Oertzen, Peter; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas; Müller, Dagmar, 2001: Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- VESTER, Michael, 2008: Klasse an sich/für sich. In: Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, 2008, Band 7/1, S.736-775. <http://www.inkrit.de/hkwm/artikel/HKWM-7-1-klasseansich-fursich.pdf>, 22.09.2010.
- VIDA, 2010: Let's organize - Vorwärts zu den Wurzeln. http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_12.10.a&cid=1289474907689, 25.11.2010.
- VON BEYME, Klaus, 1997: Funktionswandel der Parteien in der Entwicklung von der Massenmitgliederpartei zur Partei der Berufspolitiker. In: Gabriel, Oskar; Niedermayer, Oskar; Stöss, Richard (Hg.): Parteiendemokratie in Deutschland. Opladen: Westdeutscher Verlag, 359-383.
- WEBER, Max, 2006: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Paderborn: Voltmedia Verlag.
- WEISS, Hilde, 1993: Soziologische Theorien der Gegenwart. Darstellung der großen Paradigmen. Wien: Springer Verlag.
- WOLF, Winfried, 2009: Sieben Krisen - ein Crash. Wien: Promedia Verlag.
- WRIGHT, Erik Olin, 2005: Foundations of a neo-Marxist class analysis. In: Wright, Erik Olin (Hg.): Approaches to Class Analysis. Cambridge: University Press.

7. TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

7.1. TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Erwerbspersonen nach Stellung im Beruf 1951-2001	53
Tabelle 2: Medianeinkommen der unselbstständig Beschäftigten 2006	54
Tabelle 3: Atypische Beschäftigungsformen in Österreich 2004-2009	58
Tabelle 4: Betriebe mit Betriebsrat in Österreich	68
Tabelle 5: Handlungsbereitschaft der Befragten	78
Tabelle 6: Statistische Unterschiede bei den Handlungsbereitschaften	81
Tabelle 7: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Verunsicherung	86
Tabelle 8: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Vertrauen	88
Tabelle 9: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Krisenbewusstsein	94
Tabelle 10: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Klassenbewusstsein	97
Tabelle 11: Zusammenhang von Handlungsbereitschaft und Gesellschaftsbewusstsein	98
Tabelle 12: Multiple Regressionsmodelle zur Erklärung der Handlungsbereitschaft	102

7.2. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Bedingungen kollektiven Handelns	14
Abbildung 2: Strukturelle Barrieren kollektiven Handelns	51
Abbildung 3: Erwerbstätigenquote im Zeitvergleich 1998-2008	56
Abbildung 4: Arbeitslosenquote 1998-2009	60
Abbildung 5: Institutionelle Barrieren kollektiven Handelns	64
Abbildung 6: Gewerkschaftsmitglieder 1995-2008	69
Abbildung 7: Wahlergebnisse der SPÖ bei Nationalratswahlen 1945-2008	70
Abbildung 8: Individuell-ideologische Barrieren kollektiven Handelns	74
Abbildung 9: Modelle zur Erklärung der Handlungsbereitschaft	101

8. ANHANG

8.1. FRAGEBOGEN

Fragebogen „Eindämmung der Finanzwirtschaft zur Stärkung der Realwirtschaft“

Der vorliegende Fragebogen ist Teil einer vom ÖGB gesponserten Diplomarbeit. Diese beschäftigt sich mit der gegenwärtigen Krise und ihren Auswirkungen auf Einzelpersonen und Betriebe.

1. Ist Ihrer Meinung nach die gegenwärtige Krise eine Finanzkrise, eine Wirtschaftskrise oder beides?

- Finanzkrise
- Wirtschaftskrise
- Beides

2. Die Krise wurde von verschiedenen Seiten (mit-)verursacht. Wie sehr haben die folgenden Faktoren, Ihrer Meinung nach, zur Entstehung der Krise beigetragen?

	sehr	eher	weder noch	eher nicht	gar nicht
Banken					
Finanzspekulanten					
Rating-Agenturen					
Internationale Unternehmen					
Verschuldete Staaten (wie z.B. Griechenland)					
Wirtschaftspolitiker im Allgemeinen					
Das Wirtschaftssystem im Allgemeinen					

3. Waren Sie persönlich von der Krise betroffen?

- ja
- nein

Wenn ja, inwiefern? _____

4. Waren Personen aus Ihrem Betrieb von der Krise betroffen?

- ja
- nein

Wenn ja, inwiefern? _____

5. Denken Sie, dass Sie persönlich von den kommenden Maßnahmen zur Krisenbewältigung (Stichwort: Sparpakete, neue Steuern,...) betroffen sein werden?

- ja
- nein

Wenn ja, inwiefern? _____

6. Denken Sie, dass Personen in Ihrem Betrieb von den kommenden Maßnahmen zur Krisenbewältigung (Stichwort: Sparpakete, neue Steuern,...) betroffen sein werden?

- ja
- nein

Wenn ja, inwiefern? _____

Fragebogen „Eindämmung der Finanzwirtschaft zur Stärkung der Realwirtschaft“

7. Verschiedene Gruppen werden von den finanziellen Auswirkungen der Maßnahmen zur Krisenbewältigung betroffen sein. Wer wird von den folgenden Gruppen, Ihrer Meinung nach, mehr betroffen sein?

	mehr betroffen	eher betroffen	gleich betroffen	eher betroffen	mehr betroffen	
Die Arbeitnehmer						Die Arbeitgeber
Die Reichen						Die Armen
Die Jungen						Die Alten
Die Inländer						Die Ausländer
Die Finanzwirtschaft						Die Realwirtschaft
Die Arbeitslosen						Die Erwerbstätigen
Mittlere Einkommensbezieher						Vermögende, Immobilienbesitzer,...
Der öffentliche Sektor						Der private Sektor

8. Und wer sollte, Ihrer Meinung nach, von den finanziellen Auswirkungen der Maßnahmen zur Krisenbewältigung mehr betroffen sein?

	mehr betroffen	eher betroffen	gleich betroffen	eher betroffen	mehr betroffen	
Die Arbeitnehmer						Die Arbeitgeber
Die Reichen						Die Armen
Die Jungen						Die Alten
Die Inländer						Die Ausländer
Die Finanzwirtschaft						Die Realwirtschaft
Die Arbeitslosen						Die Erwerbstätigen
Mittlere Einkommensbezieher						Vermögende, Immobilienbesitzer,...
Der öffentliche Sektor						Der private Sektor

9. Verschiedene Institutionen versuchen derzeit die Auswirkungen der Krise in Ö zu bekämpfen. Wie sehr vertrauen Sie den einzelnen Institutionen, dass sie dabei Erfolg haben?

Ich habe in ...

	großes Vertrauen	eher Vertrauen	weder noch	eher kein Vertrauen	kein Vertrauen
die Regierung					
die Arbeiterkammer/die Gewerkschaft					
die Wirtschaftskammer/die Industriellenvereinigung					
die Landwirtschaftskammer/den Bauernbund					

10. Und wie sehr vertrauen Sie den Parteien, dass sie die Auswirkungen der Krise erfolgreich bekämpfen?

Ich habe in ...

	großes Vertrauen	eher Vertrauen	weder noch	eher kein Vertrauen	kein Vertrauen
die SPÖ					
die ÖVP					
die Grünen					
die FPÖ					
das BZÖ					
die KPÖ					

Fragebogen „Eindämmung der Finanzwirtschaft zur Stärkung der Realwirtschaft“

11. Wie beurteilen Sie die folgenden, bisher getätigten Maßnahmen zur Krisenbewältigung? Waren diese für die Bewältigung der Krise sinnvoll, eher sinnvoll, weder noch, eher nicht sinnvoll oder gar nicht sinnvoll?

	sinnvoll	eher sinnvoll	weder noch	eher nicht sinnvoll	gar nicht sinnvoll
Kurzarbeit					
Entlassungen					
Zwangsurlaub					
Bankenrettungspakete					
Investitionen in bzw. Schaffung neuer Arbeitsplätze					
Umschulungsmaßnahmen					
Verschrottungsprämie					

12. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder stimmen Sie ihnen nicht zu?

Die Krise wird ...

	stimme stark zu	stimme eher zu	weder noch	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
das Vertrauen der Bevölkerung in die Politik stärken.					
den sozialen Frieden in Ö gefährden.					
extremistische Parteien in Ö stärken.					
die Einkommensverteilung in Ö gerechter machen.					

13. Wird sich die Krise auf Ihre politische Einstellung auswirken?

- ja
- nein

Wenn ja, inwiefern? _____

14. Die Zukunft macht uns allen manchmal Sorgen. Wie ist das bei Ihnen? Machen Sie sich über die folgenden Dinge sehr oft, oft, manchmal, selten oder nie Sorgen?

Ich mache mir ... Sorgen,...

	sehr oft	oft	manchmal	selten	nie
dass ich meinen Arbeitsplatz verliere					
dass sich mein Lebensstandard verschlechtert					
dass meine Pension nicht sicher ist					
dass meine Kinder keinen Job bekommen					
dass ich sozial absteige					

Fragebogen „Eindämmung der Finanzwirtschaft zur Stärkung der Realwirtschaft“

15. Und worüber machen Sie sich in Ihrem Betrieb Sorgen?

Ich mache mir ... Sorgen, ...

	sehr oft	oft	manchmal	selten	nie
dass Arbeitskräfte entlassen werden					
dass mein Betrieb ins Ausland ausgelagert wird					
dass mein Betrieb schließt/in Konkurs geht					
dass ein stärker gewinnorientiertes Management eingesetzt wird					
dass das Konkurrenzdenken zunimmt					
dass sich das Betriebsklima zunehmend verschlechtert					

16. Und wie ist das mit Dingen, die Österreich als Ganzes betreffen?

Ich mache mir ... Sorgen, ...

	sehr oft	oft	manchmal	selten	nie
über die wirtschaftliche Entwicklung des Landes					
über die wirtschaftliche Stabilität der EU					
über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Ö					
über die Sicherheit der Pensionen in Ö					
über die Sicherheit der Gesundheitsversorgung in Ö					
dass viele Jobs in Ö mit der Öffnung der Arbeitsmärkte für Osteuropa 2011 verloren gehen					
über zunehmende politische und soziale Spannungen in Ö					

17. Wenn wir schon beim Thema politische und soziale Spannungen sind: In allen Ländern gibt es Konflikte zwischen sozialen Gruppen. Wie relevant sind, Ihrer Meinung nach, die folgenden Konflikte für die Gefährdung des sozialen Friedens in Ö ?

Die Konflikte ... sind ...

	sehr relevant	eher relevant	weder noch	eher nicht relevant	gar nicht relevant
...zwischen arm und reich					
...zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern					
...zwischen Arbeitslosen und Erwerbstätigen					
...zwischen jung und alt					
...zwischen Inländern und Ausländern					

18. Nun kommen noch einige allgemeine Aussagen zum gesellschaftlichen Klima in Österreich. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Sehr stark, stark, weder noch, eher nicht, gar nicht

Ich stimme der Aussage zu.

	sehr stark	stark	weder noch	eher nicht	gar nicht
Der gesellschaftliche Reichtum in Ö könnte gerechter verteilt werden.					
In Ö hat sich die egoistische Ellbogen-Mentalität durchgesetzt.					
In der österreichischen Gesellschaft gibt es keine soziale Mitte mehr, sondern nur noch „oben“ und „unten“.					

Fragebogen „Eindämmung der Finanzwirtschaft zur Stärkung der Realwirtschaft“

19. Nun wieder zurück zur aktuellen Krise: Haben Sie das Gefühl, dass bisher in Ö von Seiten der Politik genug getan wurde, um die Auswirkungen der Krise abzufedern?

- ja
- nein
- weiß nicht

20. Welche Maßnahmen sollten die Politiker mittel- oder langfristig noch ergreifen?

21. Glauben Sie, dass nationale Regierungen in Zukunft gegen die transnational agierende Finanzwelt wirkungsvoll handeln können?

- ja
- nein
- weiß nicht

Wenn ja, welche Maßnahmen könnten diese Macht der transnationalen Finanzwelt, Ihrer Meinung nach, einschränken?

22. In anderen Ländern werden von den Beschäftigten eigene, teilweise von der Politik unabhängige, Maßnahmen gegen die Auswirkungen der Krise ergriffen. Manche Beschäftigte versuchen durch Verzichte (wie z.B. Verzicht auf Lohn-erhöhungen oder Sonderzahlungen), andere versuchen durch Protestmaßnahmen (wie z.B. Demonstrationen, Streiks) die Auswirkungen der Krise einzudämmen. Welchen der beiden Beiträge finden Sie sinnvoller?

- Verzichte
- Protestmaßnahmen
- keine von beiden
- beide

23. Wie berechtigt finden Sie die folgenden Verzichtsmaßnahmen?

	sehr berechtigt	eher berechtigt	weder noch	eher nicht berechtigt	gar nicht berechtigt
Verzicht auf Lohnerhöhungen					
Verzicht auf Sonderzahlungen					
Verzicht auf bezahlte Überstunden					

24. Welche der genannten Verzichtsmaßnahmen können Sie sich persönlich vorstellen auch zu ergreifen?

	kann ich mir gut vorstellen	kann ich mir vorstellen	weder noch	kann ich mir eher nicht vorstellen	kann ich mir gar nicht vorstellen
Verzicht auf Lohnerhöhungen					
Verzicht auf Sonderzahlungen					
Verzicht auf bezahlte Überstunden					

Fragebogen „Eindämmung der Finanzwirtschaft zur Stärkung der Realwirtschaft“

25. Wie berechtigt finden Sie die folgenden Protestmaßnahmen?

	sehr berechtigt	eher berechtigt	weder noch	eher nicht berechtigt	gar nicht berechtigt
Protestkundgebungen (innerhalb und außerhalb der Betriebe)					
Massendemonstrationen					
Arbeitsniederlegungen und Streiks					
Einsperren von Managern und Chefs („Bossnapping“)					

26. Welche der obengenannten Protestmaßnahmen können Sie sich persönlich vorstellen auch zu ergreifen?

	kann ich mir gut vorstellen	kann ich mir vorstellen	weder noch	kann ich mir eher nicht vorstellen	kann ich mir gar nicht vorstellen
Protestkundgebungen (innerhalb und außerhalb der Betriebe)					
Massendemonstrationen					
Arbeitsniederlegungen und Streiks					
Einsperren von Managern und Chefs („Bossnapping“)					

27. Wenn Sie an die Situation in Ihrem Betrieb denken: Was müsste passieren, damit Sie eine oder mehrere der oben-
genannten Protestmaßnahmen ergreifen?

Zum Abschluss folgen einige Fragen zu Ihrer Arbeit und Ihrem Arbeitsumfeld.

28. In welcher Branche sind Sie tätig?

- Land- und Forstwirtschaft/Tierzucht/Fischerei
- Bergbau
- Stahl- und Schwerindustrie
- Andere industrielle Produktion
- Baugewerbe
- Transport, Lagerwesen und Kommunikation
- Groß- und Einzelhandel
- Hotel- und Gaststättengewerbe
- Erziehung, Wissenschaft, Kunst und Medien
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistungen
- Andere Dienstleistungen
- Private Haushalte
- Öffentliche Verwaltung
- Militär, Polizei, Grenzschutz
- Andere, und zwar:

29. Welche berufliche Stellung trifft auf Sie zu?

- Selbstständige/r
- in freiem Beruf tätig
- Beamte/r
- Angestellte/r
- Arbeiter/in
- in Ausbildung/Lehre
- Anderes, und zwar:

Fragebogen „Eindämmung der Finanzwirtschaft zur Stärkung der Realwirtschaft“

30. In welchem Ausmaß sind Sie derzeit berufstätig?

- Vollzeit beschäftigt
- Teilzeit beschäftigt
- zur Zeit in Kurzarbeit
- geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig
- vorübergehend freigestellt
- Sonstiges, und zwar:

31. Wieviel Personen arbeiten außer Ihnen selbst in Ihrem Betrieb?

ca. _____

32. Wie lang sind Sie ca. in diesem Betrieb beschäftigt?

ca. seit _____ Jahren

33. Wie lang sind Sie ca. in diesem Betrieb als Betriebsrat/als Betriebsrätin tätig?

ca. seit _____ Jahren

34. Und wie ist das Verhältnis der Personen in Ihrem Betrieb zueinander?

	sehr gut	gut	weder noch	eher nicht gut	gar nicht gut
Das Verhältnis zwischen den Beschäftigten untereinander ist ...					
Das Verhältnis zwischen (Personal-) Management und Beschäftigten ist ...					
Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Beschäftigten ist ...					
Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und (Personal-) Management ist...					

Nun kommen noch ein paar Fragen zu Ihnen persönlich.

35. Was ist Ihr höchster Ausbildungsabschluss?

- keinen Abschluss
- Volks-/Hauptschulabschluss oder polytechnischer Lehrgang
- abgeschlossene Lehre
- berufsbildende mittlere Schule
- höhere Schule mit Matura
- Hochschulabschluss

36. Wie alt sind Sie?

_____ Jahre

37. Sind Sie männlich oder weiblich?

- männlich
- weiblich

Ich danke Ihnen sehr, dass Sie sich so viel Zeit für diesen Fragebogen genommen haben.

Wenn Sie Interesse an den Ergebnissen haben, können Sie mir hier eine Email-Adresse hinterlassen:

.....

8.2. LINEARVERTEILUNGEN WICHTIGER VARIABLEN

Soziodemographische und arbeitsbezogene Merkmale

<i>n=99</i>	<i>in %</i>		
Geschlecht		Betriebsrat seit ...Jahren	
männlich	74,00%	0-5	39,80%
weiblich	26,00%	6-10	24,50%
Alter		11-15	10,20%
19-27	7,10%	16-20	6,10%
28-37	24,20%	>20	19,40%
38-47	35,40%	Betriebsgröße	
48-57	25,30%	1-49	9,10%
>57	8,00%	50-199	17,20%
Bildung		200-499	24,20%
Volks- und Hauptschule	5,30%	500-999	21,20%
abgeschlossene Lehre	34,00%	>1.000	28,30%
berufsbildende mittlere Schule	14,90%	Branche	
höhere Schule mit Matura	30,90%	Industrielle Produktion	23,70%
Hochschulabschluss	14,90%	Transport, Lagerwesen und Kommunikation	8,20%
Ausmaß der Erwerbstätigkeit		Groß- und Einzelhandel	8,20%
Vollzeit	85,60%	Erziehung, Wissenschaft, Kunst und Medien	12,40%
Teilzeit	8,20%	Gesundheits- und Sozialwesen	16,50%
Sonstiges	6,20%	Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistungen	7,20%
Berufliche Stellung		Andere Dienstleistungen	12,40%
Angestellte/r	73,50%	Sonstiges	11,40%
Arbeiter/in	16,30%		
Sonstiges	10,20%		
Beschäftigungsdauer in Jahren			
1-10	38,40%		
11-20	27,30%		
21-30	20,20%		
31-40	9,10%		
>40	5,00%		

Krisenbewusstsein der Befragten

Krisenbewusstsein	ja	nein			
Krisendefinition					
Finanzkrise	35,10%	64,90%			
Finanz- und Wirtschaftskrise	59,80%	40,20%			
KrisenverursacherInnen	sehr	eher	weder noch	eher nicht	gar nicht
Banken	67,30%	29,6%	2,00%	1,00%	-
SpekulantInnen	89,7%	7,20%	2,10%	1,00%	-
Rating-Agenturen	61,7%	29,80%	5,30%	3,20%	-
Internationale Unternehmen	26,6%	46,80%	17,00%	9,60%	-
Verschuldete Staaten	16,8%	35,80%	17,90%	23,20%	6,30%
WirtschaftspolitikerInnen	23,7%	39,80%	17,20%	17,20%	2,20%
Wirtschaftssystem im Allgemeinen	33,3%	39,60%	14,60%	12,50%	-
Krisenfolgen	sehr	eher	weder noch	eher nicht	gar nicht
Extreme Parteien gestärkt	37,80%	45,90%	22,20%	13,10%	3,00%
Sozialer Friede gefährdet	14,10%	47,50%	22,20%	13,10%	3,00%
Vertrauen in die Politik gestärkt	2,00%	8,10%	22,20%	43,40%	24,20%
Einkommensverteilung gerechter	4,00%	7,10%	14,10%	27,30%	47,50%

Klassenbewusstsein der Befragten

TrägerInnen der Krise	mehr betroffen	eher betroffen	gleich betroffen	eher betroffen	mehr betroffen
ArbeitnehmerInnen-ArbeitgeberInnen	71,40%	22,00%	3,30%	1,10%	2,20%
Reich-Arm	-	7,60%	9,80%	27,20%	55,40%
Einkommen-Vermögen	41,50%	34,00%	13,80%	4,30%	6,40%
Vertrauen	Mittelwert				
Vertrauen in eigene Institutionen und Parteien	2,74				
Maßnahmen	sinnvoll	eher sinnvoll	weder noch	eher nicht sinnvoll	gar nicht sinnvoll
Schaffung von Arbeitsplätzen	65,30%	27,40%	6,30%	1,10%	-
Kurzarbeit	22,90%	44,80%	14,60%	8,30%	9,40%
Kündigungen	-	1,10%	12,60%	32,60%	53,70%
Zwangsurlaub	4,20%	16,80%	29,50%	27,40%	22,10%

8.3. INDICES

Index	Variablen	Cronbachs Alpha	Werte	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	Schiefe
Generelle Handlungsbereitschaft	MachenProtest, MachenDemo, MachenStreik, MachenBoss	0,806	1-5	2,25	3,86	0,06	0,67
Radikale Handlungsbereitschaft	MachenStreik, MachenBoss	0,56	1-5	2,78	1,2	-0,92	0,1
Verunsicherung hinsichtlich des eigenen Lebens	SorgenArbeitsplatz, SorgenLebensstandard, SorgenPension, SorgenKinder, SorgenAbstieg	0,808	1-5	3,07	0,9	-0,063	-0,36
Verunsicherung hinsichtlich der Entwicklungen im Betrieb	SorgenEntlassung SorgenManagement SorgenKonkurrenz SorgenBetriebsklima	0,779	1-5	2,47	0,92	-0,27	0,64
Verunsicherung hinsichtlich der Entwicklungen in Ö	SorgenWirtschaft SorgenEU SorgenArbeitslosigkeit SorgenPensionssystem SorgenGesundheitssystem	0,753	1-5	2,34	0,73	-0,08	0,52
Vertrauen in die eigenen Institutionen	VertrauenArbeiterkammerVertrauenSPÖ VertrauenGrüne VertrauenKPO	0,64	1-5	2,74	0,79	0,23	0,56
Kritisches Gesellschaftsbewusstsein	ReichtumVerteilen Ellbogen KeineMitte	0,77	1-3	1,79	0,49	-0,41	0,16
Einschätzung der Krisenfolgen	VertrauenPolitik u, Einkommensverteilung_u, ExtremeParteien, SozialerFriede	0,66	1-5	2,29	0,74	2,28	1,12

8.4. ABSTRACTS

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Bedingungen und Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen. Zu Zeiten von Individualisierung, Arbeitsmarktflexibilisierung und zunehmender sozialer Verunsicherung wird der Etablierung kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen in wissenschaftlichen Forschungen und öffentlichen Debatten nicht mehr viel Chance auf Verwirklichung eingeräumt. Ziel dieser Diplomarbeit ist es der Existenz der postulierten Bedingungen und Barrieren kollektiven Handelns in Österreich zu Zeiten der Finanzkrise nachzugehen und die Wirkungsmächtigkeit dieser Barrieren auf kollektives Handeln zu testen. Hierfür wurde eine quantitativ angelegte Befragung an österreichischen BetriebsrätInnen durchgeführt. Entgegen der Annahme zeigt sich, dass die österreichischen BetriebsrätInnen äußerst handlungsbereit sind. Ihre Handlungsbereitschaft ist sogar so groß, dass sie durch die Existenz bestimmter Barrieren nicht negativ beeinflusst wird. Folgt man den Ergebnissen dieser Studie, so kann der „Untergang des kollektiven Kampfes der ArbeitnehmerInnen“ nicht (mehr) postuliert werden.

The diploma thesis deals with the preconditions and barriers of collective action of workers. In times of individualization, labor-market flexibility and growing precarity and insecurity among workers, in scientific research and public debates there's no more belief in the power of workers to organize themselves. The aim of this thesis is to look closely on the postulated preconditions and barriers of collective action of workers in Austria in times of financial crisis. To test the power of the postulated barriers I did a quantitative survey with workers' councils. Contrary to the assumptions, the study shows that Austrian workers' councils are extremely prepared to participate in collective action. Their preparedness to act is so high, that most postulated barriers don't have a negative influence. When following the results of this study, the postulated "decline of the collective action of workers" cannot be expected (anymore).

8.5. LEBENSLAUF

JULIA HOFMANN

Persönliche Daten

Geburtsdatum 31.01.1987
Staatsbürgerschaft Österreicherin

Bisheriger Bildungsweg

September 1997 – Juni 2005 BRG 2 Vereinsgasse (Allgemeinbildende Höhere Schule)
(Matura mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden)

WS 2005 – SS 2006 Studium der Philosophie

WS 2006 – WS 2011 Studium der Soziologie (Diplomstudium RESOWI)
Diplomarbeit zum Thema „Krise ohne Widerstand? Bedingungen
und Barrieren kollektiven Handelns von ArbeitnehmerInnen“

Berufliche Tätigkeiten/ Praktika

März 2006 – Februar 2008 Freie Dienstnehmerin bei der
Österr. HochschülerInnenschaft Uni Wien
(im Bereich Studienberatung/Bildungspolitik)

Mai/Juni 2008 Mitarbeit an einem sozialwissenschaftlichen Bericht zu
weltweiten Migrationspolitiken unter Dr. Rossalina Latcheva

Juli 2008 – September 2008 Freie Dienstnehmerin am Institut für Höhere Studien (IHS)

Oktober 2008 – April 2009 Stipendiatin am Institut für Höhere Studien (IHS)
Arbeitsbereich *equi – employment, qualification, innovation*

Seit September 2009 Referat für Gesellschaftspolitik & Menschenrechte der
Österr. HochschülerInnenschaft Bundesvertretung

