

SOFI

Soziologisches
Forschungsinstitut
Göttingen



Telefonbefragung

Gesellschaft und Gewerkschaft im Blickpunkt

Ergebnisse der Repräsentativbefragung
betrieblich Ehrenamtlicher der IG Metall

Martin Kuhlmann, Milena Prekodravac, Stefan Rüb und Berthold Vogel
unter Mitarbeit von Julia Lischewski und Marliese Weißmann

Forschungsprojekt „Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen,
Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall“

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.
an der Georg-August-Universität

Inhalt

Abbildungen und Tabellen

Ausgangsüberlegungen, Vorgehensweise, Methodik	4
Datenbasis: Wer sind die Ehrenamtlichen?	7
Ergebnisse	15
Warum engagieren sich die Ehrenamtlichen?	15
Gewerkschaftliche Bindung der Ehrenamtlichen	19
Arbeitserfahrungen und Wohnumfeld der Ehrenamtlichen	24
Gesellschaftsbezogene Wahrnehmungen und Orientierungen	28
Zukunftserwartungen	41
Einschätzungen zu den Gewerkschaften	44
Resümee	48
Anhang: Fragebogen mit Codeplan	55

Abbildungen

Abbildung 1: Gründe für Engagement in der Interessenvertretung	16
Abbildung 2: Gewerkschaftliche Bindung	19
Abbildung 3: Sozialer Ausgleich und Aufstiegsmöglichkeiten	31
Abbildung 4: Respekt und Wertschätzung	33
Abbildung 5: Vertrauen in demokratische Partizipation	36
Abbildung 6: Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz	38
Abbildung 7: Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und sozialer Bewegung	40
Abbildung 8: Zukunftserwartungen	41
Abbildung 9: Einschätzungen Gewerkschaft	45

Tabellen

Tabelle 1: Vergleich realisierte Interviews mit Grundgesamtheit	8
Tabelle 2: Dauer der Funktionsübernahme und Grad der Freistellung	9
Tabelle 3: Dauer der Funktionsübernahme und Grad der Freistellung nach Geschlecht	10
Tabelle 4: Betriebsstrukturelle Merkmale der Ehrenamtlichen	10
Tabelle 5: Personenbezogene Merkmale der Ehrenamtlichen	12
Tabelle 6: Regionale Aspekte der Ehrenamtlichen	13
Tabelle 7: Merkmale der Telefonbefragung	14
Tabelle 8: Gründe für Engagement in der Interessenvertretung – nach Ämtern	17
Tabelle 9: Engagement über den Betrieb hinaus	18
Tabelle 10: Gewerkschaftliche Bindung – nach Ämtern	21
Tabelle 11: Arbeitserfahrungen	25
Tabelle 12: Beurteilung des Wohnumfeldes	27
Tabelle 13: Sozialer Ausgleich und Aufstiegsmöglichkeiten – nach Ämtern	32
Tabelle 14: Respekt und Wertschätzung – nach Ämtern	34
Tabelle 15: Vertrauen in die demokratische Partizipation – nach Ämtern	36
Tabelle 16: Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz – nach Ämtern	39
Tabelle 17: Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und sozialer Bewegung – nach Ämtern	41
Tabelle 18: Zukunftserwartungen – nach Ämtern	43
Tabelle 19: Einschätzungen Gewerkschaft – nach Ämtern	46

Ausgangsüberlegungen, Vorgehensweise, Methodik

Den Kern der Studie „Gesellschaftsbilder von Betriebsräten, Betriebsrätinnen und Vertrauensleuten der IG Metall“ bilden die qualitativen Erhebungen und die auf dieser Grundlage erarbeiteten Analysen von Gesellschaftsbildern und gewerkschafts- und gesellschaftsbezogenen Sichtweisen der ehrenamtlich Aktiven. Zur besseren Einordnung der qualitativen Befunde wurde von Beginn an jedoch eine ergänzende quantitative Erhebung in Form einer Telefonbefragung geplant. Hierbei ging es nicht nur darum, breitflächig aussagekräftige und im statistischen Sinne repräsentative Ergebnisse zu wichtigen Themen zu generieren. Zugleich sollte auf diese Weise auch eine Datenbasis geschaffen werden, die es erlaubt, Aussagen darüber zu machen, inwieweit es bei den Sichtweisen Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Befragten gibt. Neben unterschiedlichen Funktionen der Ehrenamtlichen (insbesondere Betriebsräte versus Vertrauensleute oder Grad der Freistellung) sollten dabei auch möglicherweise relevante strukturelle Faktoren (z.B. Art der Tätigkeit, Betriebsgröße, Branche, Region) sowie soziodemografisch-personenbezogene Aspekte (insb. Alter, Geschlecht, Ausbildungshintergrund) einbezogen werden.

Im Verlauf der qualitativen Erhebungen, die im Jahr 2020 zunächst mit einer größeren Anzahl von Gruppendiskussionen und Einzelgesprächen in verschiedenen Betrieben, auf Geschäftsstellenebene sowie im Rahmen von Kursen in verschiedenen Bildungszentren begannen (Explorationsphase) und sukzessive in eine fokussierte, intensive Begleitung einer kleineren Anzahl von ehrenamtlich Aktiven übergingen,¹ kristallisierten sich für die quantitative Befragung eine Reihe von relevanten Themen heraus. Teilweise waren sie bereits in der Konzipierung der Untersuchung benannt worden, teilweise ergaben sich relevante thematische Bezugspunkte aber auch erst aus den in der Explorationsphase gewonnenen Einblicken und Erkenntnissen. So zeigte sich einerseits, dass Themen wie Solidarität, Demokratie und Zukunftserwartungen in den Sichtweisen der Ehrenamtlichen eine große Bedeutung haben. Andererseits deutete das qualitative Material aber auch darauf hin, dass die Gründe für ehrenamtliches Engagement und die biografische sowie familiäre Verankerung durchaus unterschiedlich sein können. Konzipiert wurde die Telefonbefragung in ihren Grundzügen bereits Ende 2020, die konkrete Vorgehensweise sowie der Fragebogen selbst wurden dann in den ersten Wochen 2021 erarbeitet. Zu diesem Zeitpunkt verfügte das Projekt bereits über einen breiten Überblick über die mit Blick auf die Situation der Ehrenamtlichen relevanten gesellschaftsbezogenen Fragen, eine abschließende, typologische Verdichtung der Befunde zu vier idealtypischen Gesellschaftsbildern hatte zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht stattgefunden.

Aus pragmatischen Überlegungen heraus erschien es notwendig, die Befragung erst nach Abschluss der Tarifrunde 2021 zu starten. Die operative Durchführung der Telefoninterviews erfolgte in den Monaten Mai und Juni 2021 durch USUMA², einen methodisch und teilweise auch

¹ In der Explorationsphase wurden 35 Gruppendiskussionen und sieben Einzelgespräche mit insgesamt 190 Personen durchgeführt. In der Intensivphase wurde 15 Ehrenamtliche begleitet. Im „Methodenbericht“ haben wir ausführlich beschrieben, wie wir methodisch vorgegangen sind.

² USUMA GmbH, Institut für Marktforschung und Sozialforschung.

thematisch einschlägigen Befragungsdienstleister. Ende März wurde zunächst ein Pretest vorge-schaltet, in dem sowohl vom SOFI als auch von USUMA jeweils ca. 100 Zielpersonen auf Basis der von der IG Metall bereitgestellten Namen und Telefonkontaktdaten angerufen und um ein Interview gebeten wurden.³ Die Kontaktdaten für den Pretest wurden in gleicher Weise wie die Zielpersonen der späteren Haupterhebung nach dem Zufallsprinzip aus der Mitgliederdatenbank der IG Metall ausgewählt. Im Unterschied zur späteren Haupterhebung erfolgte vorab lediglich eine Information, aber keine Kontaktaufnahme, um die Bereitschaft zu klären, sich zu beteiligen. Getestet wurde der vollständige Fragebogen und mittels einiger Postinterview-Fragen wurden außerdem Einschätzungen zur Vorgehensweise, zur Verständlichkeit und Beantwortbarkeit der Fragen sowie zur Zuverlässigkeit der Antworten erhoben. Im Ergebnis zeichnete sich der Pretest durch eine gute Rücklaufquote aus⁴ und die Aufgliederung der realisierten Interviews auf verschiedene soziodemografische sowie strukturelle Gruppen von Befragten deutete auf aussagefähige Verteilungen hin. Auch in erhebungstechnischer Hinsicht erwies sich die Telefonbefragung als praktikabel. Die Frageformulierungen waren im Großen und Ganzen gut verständlich, die Teilnehmenden zeigten sich interessiert und motiviert und nur bei einer kleinen Anzahl von Fragen kam es im Ergebnis des Pretests zu einseitigen Verteilungen, die auf eine zu geringe Trennschärfe der Frageformulierungen hindeuteten. Da der Fragebogen angesichts der Vorgabe von 10–15 Minuten Befragungsdauer und ca. 50 Fragen ohnehin gekürzt werden musste, wurden insbesondere wenig trennscharfe Fragen gestrichen, zudem wurden in einigen Fällen Formulierungen überarbeitet.

Auch wenn die Zielpersonen oft schwer zu erreichen waren und mehrere Anrufversuche erforderlich waren, deuteten die Erfahrungen aus dem Pretest ganz generell auf viel Verständnis und Zustimmung für die Befragung und eine große Teilnahmebereitschaft hin. Auch diejenigen, die die vorherige Informationsemail nicht gelesen hatten, waren fast alle zur Teilnahme bereit: mehrfach mit dem Hinweis, dass dies selbstverständlich sei; mitunter schien es auch als eine Verpflichtung wahrgenommen zu werden, der jedoch gern nachgekommen wurde. Kritische Rückfragen zum Projekt, zu Sinn und Zweck der Befragung oder zu Datenschutzgesichtspunkten („Woher haben Sie meine Nummer?“, „Was fällt Ihnen ein, nach Feierabend/am Wochenende anzurufen?“) gab es nicht. Die Fragen waren aus Sicht der Interviewten, von einzelnen unklaren Formulierungen, die in der Hauptuntersuchung korrigiert wurden, abgesehen, sowohl relevant als auch verständlich und wurden nicht als zu persönlich erlebt. Der Eindruck aus den Pretests bestätigte sich, von

³ Zweck des Pretests war nicht nur die Erprobung des Fragebogens, das Prüfen von Frageformulierungen sowie der Vorgehensweise. Notwendig erschien er auch um eine Einschätzung zu bekommen, wie viele Kontaktdaten aus der insgesamt rund 70.000 Personen umfassenden Grundgesamtheit der Ehrenamtlichen der IG Metall auszuwählen waren, um auf die angestrebte Größenordnung von 1.000 verwertbaren Datensätzen zu kommen. Da es sich bei den Ehrenamtlichen um eine spezifische Befragtengruppe handelt, konnte nicht davon ausgegangen werden, dass Erfahrungen aus beispielsweise Bevölkerungsumfragen ohne weiteres übertragbar sind. Auf Basis der Erfahrungen des Pretests, bei dem 200 Kontaktinformationen zu 60 verwertbaren Interviews geführt hatten, wurde zunächst davon ausgegangen, dass einschließlich Sicherheitsmarge eine Ziehung von rund 3.500 Zielpersonen notwendig sein würde. In der Hauptuntersuchung erwiesen sich dann jedoch knapp 2.500 Kontaktdaten als ausreichend, um 1.000 erfolgreiche Interviews zu führen.

⁴ Rund 10 % der Zieladressen (Telefonkontaktdaten) erwiesen sich als nicht erreichbar und ebenfalls lediglich 10 % verweigerten die Teilnahme an der Befragung. Als charakteristisch für die Befragtengruppe erwies sich jedoch, dass eine Vielzahl von Anrufversuchen notwendig war, bis Zielpersonen erstmals erreicht wurden und das Interview schließlich durchgeführt werden konnte.

einigen wenigen Ausreißern oder Pannen aufgrund fehlender Vorinformation abgesehen, weitgehend in der Hauptuntersuchung. Beigetragen hat hierzu allerdings sicherlich auch, dass die Zielpersonen vorab offiziell zunächst von der IG Metall angeschrieben wurden und die Möglichkeit hatten, eine Teilnahme zu verweigern. Von der Option Nicht-Teilnahme wurde jedoch nur in wenigen Fällen Gebrauch gemacht.

Der letztendlich in der Telefonbefragung eingesetzte Fragebogen umfasste 59 Fragen (vgl. Anhang), die in verschiedene Themenblöcke unterteilt waren: (1) dem eigenen ehrenamtlichen Engagement, (2) gewerkschaftlichen Fragen, (3) dem Wohnumfeld und (4) der Arbeit, (5) gesellschaftsbezogenen Einschätzungen sowie (6) einigen sozialstatistischen Angaben. In der Anfang Mai gestarteten Hauptphase der Erhebungen wurden die wiederum nach dem Zufallsprinzip aus der Datenbank der IG Metall ausgewählten Zielpersonen zunächst über das Ziel der Untersuchung, die Datenschutzvorkehrungen und die Tatsache informiert, dass die Untersuchung durch ein unabhängiges Institut durchgeführt wird und die Daten der einzelnen Personen nicht an die IG Metall weitergegeben werden. Sofern die Zielpersonen eine Teilnahme an der Studie nicht ablehnten, erfolgte anschließend die telefonische Kontaktaufnahme und Durchführung des Telefoninterviews durch USUMA. Die Interviews wurden, soweit von den Zielpersonen nichts anderes gewünscht war, in der Regel an Werktagen zwischen 8 und 20 Uhr durchgeführt und erfolgten teils über Festnetz- und teils über Mobilfunknummern, bei denen es sich jeweils teilweise um dienstliche und teilweise um private Kontaktdaten handelte. Im Zeitraum Mai bis Mitte Juni 2021 wurden auf diese Weise 1018 verwertbare Interviews durchgeführt und vom Dienstleister USUMA anschließend als SPSS-Datensatz zur Verfügung gestellt. In einem zweiten Schritt wurden im SOFI die durch die Telefonbefragung erzeugten personenbezogenen Daten durch betriebsbezogene Informationen der IG Metall angereichert. Von der IG Metall auf Basis dort vorliegender Betriebsdaten⁵ zur Verfügung gestellt wurden: Angaben zur Betriebsgröße, der Region des Betriebes, dem Organisationsgrad, der Tarifbindung sowie der Zugehörigkeit zur Automobilindustrie. Technisch erfolgte die Zuordnung zu den Personen mittels eigens zu diesem Zweck vergebene Interviewnummern, die als Schlüsselvariablen dienten.

⁵ Diese betriebsbezogene Datenbank wird auf der Basis von Angaben von betrieblichen Ansprechpartnern und Zuständigen der jeweiligen örtlichen Geschäftsstelle der IG Metall in der Vorstandsverwaltung geführt und aktualisiert. Da es sich hierbei um eine für die Aktivitäten der IG Metall wichtige Datengrundlage handelt, können die Angaben als vergleichsweise aktuell gelten.

Datenbasis: Wer sind die Ehrenamtlichen?

Das Sample der Telefonbefragung beruht auf einer strengen Zufallsauswahl. Aus der Grundgesamtheit von 68.745 Personen der Mitgliederdatenbank der IG Metall, die als mögliche Zielpersonen in Frage kommen, erfolgte zunächst eine Ziehung von 3.500 Zielpersonen. Nach Datenbereinigungen blieben 3.428 Personen, die als Kontaktdaten dem Dienstleister USUMA für die Telefonbefragung zur Verfügung standen, der auf Basis dieses per Zufallsausfall gewonnenen Pools von Kontaktadressen schließlich 1.018 verwertbare Interviews realisieren konnte. Eine tabellarische Gegenüberstellung der Daten der Grundgesamtheit mit denen des Pools und den letztlich erfolgreich abgeschlossenen Interviews zeigt entlang aller verfügbaren Dimensionen, dass es hierbei zu keinen systematischen Verzerrungen gekommen ist (vgl. Tabelle 1: Vergleich realisierte Interviews mit Grundgesamtheit). Von wenigen Ausnahmen abgesehen liegen die Abweichungen zwischen den Verteilungen der Befragten und denen in der Grundgesamtheit bei unter 1 %. So ist der Anteil der Befragten aus Bayern fast 4 %-Punkte und der aus Baden-Württemberg fast 2 %-Punkte größer als in der Grundgesamtheit. Ein geringfügiger systematischer Unterschied zeigt sich lediglich beim Organisationsgrad: Geringe Organisationsgrade (unter 15 %, unter 30 %) sind unter den Befragten etwa 2 %-Punkte häufiger vertreten, ein hoher Organisationsgrad von über 70 % hingegen gut 3 %-Punkte seltener. Bei der Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten) gibt es hingegen fast keine Unterschiede. Für den Vergleich der Grundgesamt mit dem Kontaktdaten-Pool war dies aufgrund der strikten Zufallsauswahl ohnehin zu erwarten, hinsichtlich der letztlich realisierten Interviews ist der Befund jedoch weniger selbstverständlich. Bei den erfolgreich geführten Interviews sind Verzerrungen, die sich beispielsweise daraus ergeben könnten, dass bestimmte Personengruppen telefonisch weniger gut erreichbar sind oder die Mitarbeit verweigern, im Prinzip denkbar. Kompletต์ ausschließen können wir letztlich zwar nicht, dass die gut 1.000 Befragten unseres Samples in einzelnen Aspekten von der Grundgesamtheit abweichen. Personenbezogene Angaben wie z.B. das Alter, das Qualifikationsniveau oder die Dauer des ehrenamtlichen Engagements konnten aufgrund fehlender Verfügbarkeit dieser Daten in der Grundgesamtheit nicht überprüft werden. Wir haben allerdings auch keine Hinweise auf Verzerrungen und der Anteil verweigerter Interviews war wie schon im Pretest gering. Aus diesem Grund gehen wir davon aus, dass das Sample der Telefonbefragung einen guten Einblick in die Struktur der ehrenamtlichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger gibt und repräsentativ ist.

Tabelle 1: Vergleich realisierte Interviews mit Grundgesamtheit

	Interviews		Gesamtstichprobe (ohne Interviews)		Grundgesamtheit	
	%	n=	%	n=	%	N=
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)						
<= 30	1,7 %	17	2,2 %	53	2,0 %	1.364
<= 100	8,8 %	89	9,0 %	217	9,4 %	6.441
<= 200	11,7 %	119	12,6 %	304	12,4 %	8.540
<= 500	23,8 %	242	22,6 %	544	23,3 %	16.030
<= 900	12,5 %	127	11,2 %	271	11,8 %	8.119
<= 2.000	12,8 %	130	13,6 %	327	13,0 %	8.917
<= 5.000	10,9 %	111	10,0 %	242	9,0 %	6.196
< 10.000	7,0 %	71	7,0 %	168	7,0 %	4.822
>= 10.000	10,9 %	111	11,8 %	285	11,7 %	8.019
fehlende Werte	0,0 %	0	0,0 %	0	0,4 %	297
Organisationsgrad						
<= 15 %	12,3 %	125	9,9 %	239	9,9 %	6.772
<= 30 %	16,2 %	165	13,9 %	336	14,7 %	10.111
<= 50 %	24,7 %	251	26,4 %	636	25,8 %	17.729
<= 70 %	26,5 %	269	25,4 %	612	25,6 %	17.627
> 70 %	19,9 %	202	23,6 %	569	23,3 %	16.026
fehlende Werte	0,5 %	5	0,8 %	19	0,7 %	480
Bezirke						
Nordrhein-Westfalen	22,2 %	226	22,8 %	549	22,8 %	15.677
Bezirk Mitte	13,4 %	136	14,9 %	359	14,4 %	9.906
Bezirk Küste	8,4 %	85	7,9 %	191	8,6 %	5.904
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	10,8 %	110	12,5 %	301	11,8 %	8.095
Berlin-Brandenburg- Sachsen	7,2 %	73	6,1 %	148	6,4 %	4.382
Bayern	20,3 %	206	16,3 %	394	16,7 %	11.475
Baden-Württemberg	17,8 %	181	19,5 %	469	19,4 %	13.306
Region						
Westdeutschland	88,8 %	903	90,5 %	2182	90,1 %	61.964
Ostdeutschland	11,2 %	114	9,5 %	229	9,9 %	6.781

Auf Basis der Telefonbefragung lassen sich daher einige Aussagen zu Merkmalen und Strukturdaten der Ehrenamtlichen machen. Hierzu gehört zunächst schlicht die Frage, welche Funktionen von Ehrenamtlichen wahrgenommen werden und wie diese sich verteilen. Erhoben wurde in der Telefonbefragung, ob die Ehrenamtlichen Betriebsrat oder Betriebsrätin (BR) waren und inwieweit sie Funktionen als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann (Vertrauensleute/VL, in den Tabellen wählen wir die Abkürzung VF/VM), in der Schwerbehindertenvertretung (SBV) oder in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) übernommen haben. Fast zwei Drittel der Befragten sind im Betriebsrat aktiv (62,7 %), gut die Hälfte sind Vertrauensleute (52,4 %) und jeweils eine kleine Anzahl der Befragten gibt an, Schwerbehindertenvertreter:innen (7,6 %) oder in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (5,9 %) zu sein. Für die Auswertung ist wichtig, dass sich aufgrund des großen Samples von über 1.000 Befragten auch bei den beiden kleineren Personengruppen SBV und JAV Fallzahlen ergeben, die statistische Analysen und den Vergleich von de-

skriptiven Verteilungen ermöglichen. Rund ein Viertel der Befragten übernimmt mehrere Funktionen, für die Darstellung der Befragungsergebnisse haben wir die Personen jedoch jeweils ihrer Hauptfunktion zu geordnet.⁶ Unsere Analysen und die folgenden Darstellungen basieren auf folgenden Zuordnungen: 582 BR (57,2 %), 313 VL (30,7 %), 75 SBV (7,4 %) und 48 JAV (4,7 %).

Ein Großteil der Ehrenamtlichen füllt diese Funktion schon recht lange aus. Zwei Drittel der Schwerbehindertenvertreter:innen und fast die Hälfte der Betriebsrät:innen bereits seit über 10 Jahren. Lediglich bei den Vertrauensleuten findet sich eine gleichmäßigere Verteilung (vgl. Tabelle 2: Dauer der Funktionsübernahme und Grad der Freistellung). Freigestellt für ihr Ehrenamt sind demgegenüber nur einige wenige. Nimmt man Voll- und Teilfreistellungen zusammen, so trifft dies für ein knappes Drittel der Ehrenamtlichen zu. Besonders häufig sind Freistellungen, überwiegend jedoch Teilfreistellungen, bei JAV. Hier sinkt der Anteil der Nicht-Freigestellten auf 50 %. Von den Vertrauensleuten sind erwartungsgemäß lediglich 4 % vollfreigestellt, aber immerhin 22 % teilfreigestellt. Bei Betriebsrät:innen sind die beiden Gruppen mit 16 % und 13 % annähernd gleich groß. Die Ehrenamtlichen verfügen damit vielfach über langjährige Erfahrung, das Ausmaß der Professionalisierung im Sinne von Freistellung ist jedoch mit unter 30 % vergleichsweise gering.

Tabelle 2: Dauer der Funktionsübernahme und Grad der Freistellung

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Freistellung	Nein	72 %	75 %	67 %	50 %	71 %
	Ja, zum Teil	13 %	22 %	13 %	38 %	17 %
	Ja, zu 100 %	16 %	4 %	20 %	13 %	12 %
Dauer in Funktion	weniger als 4 Jahre	19 %	39 %	20 %	85 %	28 %
	4 bis 10 Jahre	35 %	28 %	15 %	15 %	30 %
	mehr als 10 Jahre	46 %	33 %	65 %		41 %

Anders als vielleicht zu vermuten wäre, gibt es bei der Dauer, mit der die jeweilige Funktion ausgeübt wird und beim Grad der Freistellung, nahezu keine Unterschiede zwischen Frauen und

⁶ Hierbei sind wir wie folgt vorgegangen: Personen, die angegeben haben, sowohl BR als auch VL zu sein, haben wir als BR eingestuft. Dies begründet sich dadurch, dass Betriebsrat bzw. Betriebsrätin zu sein in zeitlicher Hinsicht, durch den stärker formalisierten Wahlprozess sowie mit Blick auf die interessenpolitische Relevanz der Funktion durchweg als bedeutsamer und prägender eingeschätzt wird. Auch in den Interviews gab es gelegentlich den Hinweis, dass man außerdem auch noch Vertrauensfrau bzw. -mann sei. Üblicherweise sind die Befragten zudem biografisch zunächst als VL aktiv und werden erst zu einem späteren Zeitpunkt als BR gewählt. Da es sich bei den SBV und den JAV um kleinere Personengruppen handelt, haben wir in diesen Fällen eine Zuordnung als SBV bzw. JAV priorisiert. Durch Abgleiche der verschiedenen Angaben der jeweiligen Personen und eine Zuordnung des jeweiligen Einzelfalls, sind wir schließlich zu der dargestellten Aufgliederung gekommen. So haben wir bei der letztendlichen Einstufung als JAV beispielsweise auch das Alter berücksichtigt. Wenn wir in der Darstellung der Befragungsergebnisse Aussagen zu Besonderheiten einzelner Funktionsgruppen oder zu Unterschieden zwischen Funktionsgruppen machen, haben wir diese zusätzlich dadurch abgesichert, dass sich in den Analysen keine Unterschiede zwischen den beiden Varianten der Zuordnung ergeben haben. So sind beispielsweise die Abweichungen der Antwortverteilungen zwischen denen, die angegeben haben Vertrauensleute zu sein, zusätzlich aber auch noch im Betriebsrat, als SBV oder in der JAV aktiv sind, zu denen, die nur Vertrauensleute sind, durchweg sehr gering. Im Zuge dieser Überprüfungen zeigte sich zudem, dass auch die Gruppe derjenigen, die mehrere Funktionen angegeben haben und z.B. im Betriebsrat und Vertrauensleute sind, keine Sondergruppe darstellen oder sich durch spezifische Sichtweisen auszeichnen.

Männern. Die ehrenamtlich Aktiven sind allerdings sowohl insgesamt als auch in der Funktionsgruppe der Betriebsratsmitglieder zu gut 80 % und damit ganz überwiegend Männer. Unter den JAV und den SBV ist der Frauenanteil mit jeweils ca. 30 % höher; bei den Vertrauensleuten mit lediglich 11 % dafür besonders gering.⁷ Wenn Frauen die entsprechenden ehrenamtlichen Funktionen übernehmen, gibt es offensichtlich kaum noch Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Der Grad der Professionalisierung, gemessen über Freistellungsquoten und Dauer der Übernahme der Funktion, unterscheidet sich nur unwesentlich.

Tabelle 3: Dauer der Funktionsübernahme und Grad der Freistellung nach Geschlecht

		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Freistellung	Nein	71 %	72 %	71 %
	Ja, zum Teil	17 %	16 %	17 %
	Ja, zu 100 %	12 %	12 %	12 %
Dauer in Funktion	weniger als 4 Jahre	28 %	32 %	28 %
	4 bis 10 Jahre	30 %	31 %	30 %
	mehr als 10 Jahre	42 %	37 %	41 %

Deutliche Unterschiede zwischen den vier Typen von Ehrenamtlichen zeigen sich bei betriebsstrukturellen Merkmalen. Insbesondere Vertrauensleute, in geringerem Ausmaß aber auch JAV, stammen sehr viel häufiger aus Großbetrieben mit mehreren tausend Beschäftigten, aus Betrieben mit einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von über 70 % sowie aus Betrieben der Automobilindustrie (vgl. Tabelle 4: Betriebsstrukturelle Merkmale der Ehrenamtlichen).

Tabelle 4: Betriebsstrukturelle Merkmale der Ehrenamtlichen

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl)	<= 100	16 %	2 %	8 %	2 %	10 %
	< 200	17 %	3 %	13 %	10 %	12 %
	<= 900	44 %	19 %	49 %	44 %	36 %
	<= 5000	19 %	30 %	27 %	33 %	24 %
	> 5000	4 %	47 %	3 %	10 %	18 %
gewerkschaftlicher Organisationsgrad	<= 30 %	40 %	9 %	28 %	23 %	29 %
	<= 70 %	51 %	49 %	63 %	54 %	51 %
	> 70	9 %	42 %	9 %	23 %	20 %
Tarifbindung	ohne TV-Bindung	25 %	3 %	19 %	10 %	17 %
	mit TV-Bindung	75 %	97 %	81 %	90 %	83 %
Branche (WZ29/Kfz vs. übrige)	WZ29/Kfz	16 %	52 %	19 %	31 %	28 %
	übrige WZ	84 %	48 %	81 %	69 %	72 %

⁷ Ursächlich für diesen Unterschied ist die Tatsache, dass Vertrauensleute vor allem in Großbetrieben insbesondere der Automobilindustrie anzutreffen sind. Gerade in diesem Betriebstyp ist jedoch der Frauenanteil besonders gering. Rund die Hälfte der Vertrauensleute sind aus der Automobilindustrie sowie aus Betrieben mit über 5.000 Beschäftigten.

Beim Blick auf die in der Telefonbefragung erhobenen personenbezogenen Merkmale fällt nicht nur auf, dass die Ehrenamtlichen ganz überwiegend Männer sind, auch der Anteil der über 50-Jährigen ist mit 54 % recht hoch. Lediglich 17 % und bei BR sogar nur 9 % sind unter 35 Jahre alt. Beim höchsten Ausbildungsniveau haben gut 60 % der Befragten eine Berufsausbildung angegeben, 25 % eine Aufstiegsfortbildung und 15 % einen (Fach-)Hochschulabschluss. Zwischen den vier unterschiedenen Funktionsgruppen sind die Unterschiede verglichen mit den betriebsstrukturellen Merkmalen allerdings deutlich geringer (vgl. Tabelle 5: Personenbezogene Merkmale der Ehrenamtlichen). Neben den bereits benannten unterschiedlichen Frauenanteilen gibt es lediglich beim Alter Besonderheiten: So gehören JAV definitionsgemäß durchweg der Altersgruppe der unter 35-Jährigen an, Vertrauensleute finden sich in größerer Zahl in allen drei Altersgruppen (22 % sind unter 35 Jahre alt und 44 % gehören zu den über 50-Jährigen). Bei BR (62 %) und SBV (68 %) machen demgegenüber die über 50-Jährigen mit Abstand den größten Anteil aus. Auch die im Befragungssample anzutreffenden Unterschiede beim Ausbildungsniveau und der ausgeübten Tätigkeit bewegen sich im Rahmen des strukturell aufgrund der ausgeübten Funktion zu Erwartenden. Das Ausbildungsniveau der JAV liegt mit über 80 % im Bereich der (dualen) Berufsausbildung. Bei den übrigen Funktionen liegt dieser Anteil zwischen 58 % (BR) und 67 % (SBV). Aufstiegsfortbildungen wie Meister:innen, Techniker:innen oder Fachwirt:innen sind bei JAV sehr selten (4 %), machen demgegenüber aber rund ein Viertel bei den drei anderen Gruppen von Ehrenamtlichen aus – ein Hinweis darauf, dass es sich bei den Ehrenamtlichen in relevantem Umfang um eine beruflich engagierte und weiterbildungsaffine Personengruppe handelt. Der Anteil der JAV mit (Fach-)Hochschulabschluss unterscheidet sich mit immerhin 14 % kaum von dem bei BR (16 %) und VL (ebenfalls 14 %). Bei tätigkeitsbezogenen Merkmalen sind die Unterschiede ebenfalls nicht sehr groß. BR und VL verorten sich jeweils etwa zur Hälfte im gewerblichen und im nichtgewerblichen Bereich (i.d.R. Angestellte),⁸ SBV gehören nur zu 40 % und JAV zu fast 60 % zu den Gewerblichen. Ebenfalls fast definitionsgemäß ist der Anteil derjenigen, deren Tätigkeit ihrem Ausbildungsniveau entspricht unter den JAV mit 71 % deutlich höher als bei den anderen Gruppen (37 % bei den VL bis 47 % bei den BR). Auffällig ist auch, dass sich unter den VL der mit Abstand höchste Anteil von Personen findet, die Tätigkeiten ausüben, die unter ihrem Ausbildungsniveau liegen (14 % gegenüber 2–6 % in den übrigen Gruppen). Auch dies dürfte wiederum darauf zurückzuführen sein, dass unter den Vertrauensleuten der Anteil von Beschäftigten aus Großbetrieben und der Automobilindustrie besonders hoch ist.

⁸ Dieser Sachverhalt ist vor dem Hintergrund der traditionell verbreiteten Vorstellung, dass die IG Metall eine „Blaumann-Gewerkschaft“ sei, durchaus bemerkenswert. Er dürfte die Tatsache widerspiegeln, dass der Strukturwandel der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie weit vorangeschritten ist und die Bereitschaft zu ehrenamtlicher Funktionsübernahme auch jenseits von Produktionsbereichen gegeben ist.

Tabelle 5: Personenbezogene Merkmale der Ehrenamtlichen

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Geschlecht	männlich	81 %	89 %	69 %	73 %	82 %
	weiblich	19 %	11 %	31 %	27 %	18 %
Alter	unter 35 Jahre	9 %	22 %	3 %	100 %	17 %
	35-50 Jahre	30 %	33 %	29 %		29 %
	über 50 Jahre	62 %	44 %	68 %		54 %
Kinder?	ja	73 %	63 %	73 %		67 %
	nein	27 %	37 %	27 %	100 %	33 %
Ausbildungs-niveau	(duale) Berufsausbildung	58 %	64 %	67 %	82 %	61 %
	Meister/Techniker/Fachwirt o.ä.	26 %	22 %	25 %	4 %	24 %
	(Fach-) Hochschulabschluss	16 %	14 %	8 %	14 %	15 %
Wo arbeiten Sie?	im gewerblichen Bereich	48 %	51 %	40 %	58 %	49 %
	im nichtgewerblichen Bereich (Angestellten-, Bürotätigkeit)	52 %	49 %	60 %	42 %	51 %
Was erfordert Ihre derzeitige Tätigkeit im Vergleich zu Ihrer beruflichen Ausbildung?	keine Berufsausbildung	6 %	8 %	8 %	12 %	7 %
	weniger als Ihre Berufsausbildung	6 %	14 %	2 %	5 %	9 %
	Ihre erworbene Berufsausbildung	47 %	37 %	38 %	71 %	44 %
	eine andere, gleichwertige Berufsausbildung	20 %	19 %	23 %	12 %	19 %
	eine höhere Berufsausbildung	21 %	22 %	28 %		21 %

Noch sehr viel geringer als bei betriebsstrukturellen und einigen personenbezogenen Merkmalen sind die Unterschiede zwischen den vier Gruppen von Ehrenamtlichen bezogen auf regionale Aspekte (vgl. Tabelle 6: Regionale Aspekte der Ehrenamtlichen). Weder beim Wohnort oder der Länge des Arbeitsweges noch bei der Region des Betriebes (Ost-/Westdeutschland, Bezirkszugehörigkeit) oder der Frage nach der Region, in der man aufgewachsen ist, gibt es nennenswerte Unterschiede. Interessant ist jedoch, dass die Wohnorte der Ehrenamtlichen in der ganz überwiegenden Mehrheit im ländlichen Raum („Dorf“: 40 %) oder in einer Mittel- oder Kleinstadt (34 %) liegen. In einer Großstadt, einem Vorort oder im Umland einer Großstadt wohnen nur rund ein Viertel der Befragten – in Ostdeutschland ist dieser Anteil mit 40 % gegenüber 25 % in Westdeutschland jedoch deutlich größer, was auf eine andere regionale und siedlungsstrukturelle Verteilung der industriellen Strukturen hindeutet. Der Anteil der Ostdeutschen liegt sowohl hinsichtlich der Frage, wo man aufgewachsen ist als auch mit Blick auf den Betrieb, in dem man beschäftigt ist, bei etwas über 10 %.⁹ Der Arbeitsweg beträgt für ca. 30 % der Ehrenamtlichen über 20 Kilometer, nimmt man nur diejenigen, die in einem Dorf wohnenden ist dieser Anteil mit 37 % ein wenig höher.

⁹ Dass die Zahl derjenigen, die in ostdeutschen Betrieben beschäftigt sind (11 %), etwas geringer ist als die Zahl derjenigen, die angeben im Osten aufgewachsen zu sein (14 %), dürfte Ausdruck von arbeitsmarktbedingten Wanderungsbewegungen und Pendlerströmen sein.

Tabelle 6: Regionale Aspekte der Ehrenamtlichen

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Wohnort	in einem Dorf	40 %	39 %	33 %	44 %	40 %
	in einer Mittel- oder Kleinstadt	35 %	30 %	43 %	35 %	34 %
	im Umland oder Vorort einer Großstadt	10 %	15 %	9 %	10 %	11 %
	in einer Großstadt	15 %	17 %	15 %	10 %	15 %
Arbeitsweg > 20 km	ja	30 %	34 %	25 %	27 %	31 %
	nein	70 %	66 %	75 %	73 %	69 %
Region des Betriebs?	Westdeutschland	86 %	93 %	89 %	88 %	89 %
	Ostdeutschland	14 %	7 %	11 %	13 %	11 %
Wo aufgewachsen?	in Ostdeutschland	15 %	12 %	14 %	13 %	14 %
	in Westdeutschland	85 %	88 %	86 %	88 %	86 %

Bei unseren Auswertungen haben wir eine Vielzahl von personen- und arbeitsbezogenen Merkmalen sowie verschiedene sozialräumliche und betriebsstrukturelle Aspekte (vgl. Abbildung 1: Merkmale der Telefonbefragung) darauf hin analysiert, inwieweit sie mit Unterschieden in Einschätzungen, Bewertungen oder Sichtweisen einhergehen. Wo dies der Fall ist, werden die Unterschiede im Text ausgewiesen und erläutert. Generell können wir jedoch schon an dieser Stelle darauf hinweisen, dass größere, in soziologischer, politischer oder gewerkschaftlicher Hinsicht relevante Unterschiede¹⁰ in den Ergebnissen der Telefonbefragung keineswegs häufig sind. Im gesellschaftlichen Denken von Ehrenamtlichen gibt es bei einzelnen Aspekten zwar deutliche Eigenheiten, die sich auf spezifische Merkmale einzelner Personengruppen zurückführen lassen und in einigen wenigen Fällen durchaus überraschend sind. Obwohl wir eine ganze Reihe von potentiell wirksamen betriebsstrukturellen und personenbezogenen Merkmalen bis hin zur Einschätzung, inwieweit der eigene Arbeitsplatz zunehmend unsicherer geworden ist (wahrgenommene Beschäftigungsunsicherheit), bei unseren Analysen berücksichtigen konnten, lassen sich die gesellschaftsbezogenen Wahrnehmungen und Sichtweisen der Ehrenamtlichen zwar darstellen und beschreiben, aber nur sehr bedingt erklären in dem Sinne, dass sie auf einzelne Variablen oder Einflussfaktoren zurückgeführt werden können.

¹⁰ Ab wann von „größeren Unterschieden“ zu sprechen ist und ab wann Unterschiede in der Verteilung von Antworten analytisch und im soziologischen Sinne relevant sind, ist selbstverständlich interpretationsbedürftig. Aufgrund der Größe des Samples von rund 1.000 Befragten sind bereits geringe Unterschiede im Antwortverhalten von wenigen Prozentpunkten im statistischen Sinne signifikant. Für relevant und mittellenswert erachten wir Unterschiede in der Regel hingegen erst dann, wenn sie rund 10 Prozentpunkte oder mehr ausmachen. Geklärt ist hiermit zugleich die Frage der statistischen Signifikanz. Wo wir in der Darstellung auf Unterschiede im Antwortverhalten hinweisen und diese interpretieren, sind sie durchweg auch im statistischen Sinne signifikant, d.h. mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nicht zufällig.

Tabelle 7: Merkmale der Telefonbefragung

<p>Personenbezogene Merkmale</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlecht, Alter, Kinder ▪ Ausbildungsniveau ▪ aufgewachsen in [Westdt./Ostdt./Ausland] ▪ Art des Ehrenamts [BR, VL, SBV, JAV] ▪ Grad der Freistellung ▪ Dauer der Ausübung des Ehrenamts ▪ weitere ehrenamtliche Engagements 	<p>Sozialräumliche Merkmale</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wohnort [Siedlungstyp] ▪ Arbeitsort [IG-Metall-Bezirk, West-/Ostdt.] ▪ Einschätzungen des Wohnorts ▪ Pendeln [> 20 km]
<p>Arbeitsbezogene Merkmale</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anforderungsniveau der Tätigkeit ▪ Tätigkeit [gewerblich/Angestelltentätigkeit] ▪ Einschätzungen der Arbeitssituation 	<p>Betriebsstrukturelle Merkmale</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebsgröße [Beschäftigtenzahl] ▪ Branche ▪ Organisationsgrad IG Metall ▪ Tarifbindung

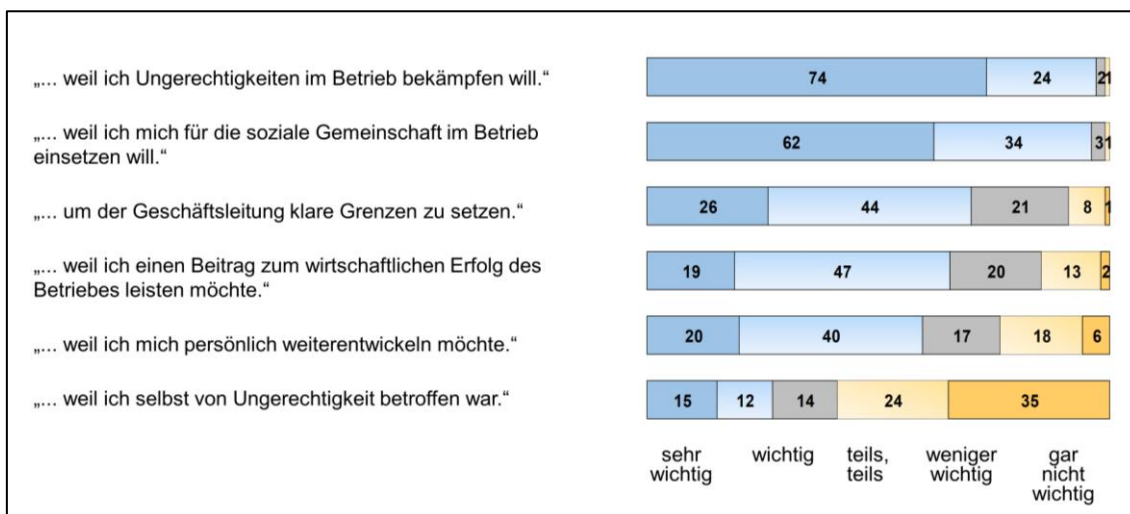
Ergebnisse

Warum engagieren sich die Ehrenamtlichen?

In unseren Gruppendiskussionen und den Interviews mit den Ehrenamtlichen ist deutlich geworden, dass Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung und gewerkschaftliche Aktivitäten keineswegs selbstverständlich sind. Sie setzen die Bereitschaft voraus, sich über die berufliche Tätigkeit hinaus in der Arbeit zu engagieren und zusätzliche Zeit zu investieren. Mehr noch: Als im Betrieb ehrenamtlich Engagierte treten Beschäftigte nicht nur dem Arbeitgeber gegenüber, was insbesondere in etlichen kleineren und mittelgroßen Betrieben von Führungskräften nicht immer gern gesehen wird oder sogar mit beruflichen Nachteilen verbunden sein kann. Gerade in Angestelltenbereichen wird in einigen Fällen darauf verwiesen, dass dies mit einem Ende der innerbetrieblichen Karriere oder zumindest mit Nachteilen verbunden sein könne. Ehrenamtlich in der Interessenvertretung Engagierte exponieren sich im Betrieb aber auch sonst: bezogen auf betriebliche Meinungsverschiedenheiten, Interessenunterschiede und nicht selten auch betriebliche Konflikte. Zudem werden sie – sowohl anerkennend als auch als Zielscheibe von Kritik – auf Äußerungen und Aktivitäten ‚ihrer‘ IG Metall angesprochen und mit dieser identifiziert. Nimmt man noch den weiteren Befund unserer Gruppendiskussionen und Interviews hinzu, dass es keineswegs einfach ist, jüngere Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit in der betrieblichen oder gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu gewinnen, ist die Frage, warum Beschäftigte sich ehrenamtlich als Betriebsräte oder Vertrauensleute engagieren, nicht trivial.

Die Daten der Telefonbefragung liefern auf diese Frage eine deutliche Antwort (vgl. Abbildung 2: Gründe für Engagement in der Interessenvertretung). An erster Stelle steht als persönliche Motivation für die Ausübung der jeweiligen Funktion die Aussage „Ich engagiere mich, weil ich Ungerechtigkeiten im Betrieb bekämpfen will“, dicht gefolgt von „weil ich mich für die soziale Gemeinschaft im Betrieb einsetzen will“. Fast drei Viertel bzw. fast zwei Drittel der Ehrenamtlichen bezeichnen diese beiden Aspekte als sehr wichtige Gründe für ihr Engagement. Nimmt man die Antwortmöglichkeiten „sehr wichtig“ und „wichtig“ zusammen, dann sind es in beiden Fällen nahezu alle Befragten (> 95 %). Mit gewissem Abstand in der Wichtigkeit folgen danach drei Gründe: „um der Geschäftsleitung klare Grenzen zu setzen“, „weil ich einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes leisten möchte“ sowie „weil ich mich persönlich weiterentwickeln möchte“. In allen drei Fällen sind es jeweils nur noch Minderheiten von 19 % bis 26 %, die diese Aspekte als ‚sehr wichtige‘ Gründe bezeichnen. Erst in der Addition mit ‚wichtiger‘ Grund sind es auch bezogen auf diese drei Motivationen, sich ehrenamtlich zu engagieren, jeweils klare Mehrheiten von 60 % bis 70 %, die sie für sich in Anspruch nehmen. Persönliche Betroffenheit („weil ich selbst von Ungerechtigkeit betroffen war“) als weiterer in unseren Interviews mitunter aufgetauchter Grund für ehrenamtliches Engagement in der Interessenvertretung spielte demgegenüber nur eine sehr geringe Rolle. Als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ wurde er lediglich von insgesamt 27 % der Befragten genannt. 24 % bezeichneten ihn als „weniger wichtig“ und die größte Gruppe mit 35 % sogar als „gar nicht wichtig“. Im Vordergrund bei der großen Mehrzahl der Befragten stehen somit ganz eindeutig soziale Gründe.

Abbildung 1: Gründe für Engagement in der Interessenvertretung



Wie sieht es nun aber mit Unterschieden zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen oder den verschiedenen Ämtern bzw. Arten von Funktionen aus und welche Zusammenhänge lassen sich zu sozialstatistischen, strukturellen oder kontextuellen Merkmalen beobachten? Die Telefonbefragung bietet angesichts der vergleichsweise hohen Fallzahl von rund 1.000 Befragten die Möglichkeit, auch dieser Frage nachzugehen. Und dabei fällt auf, dass es sich bei der Gewichtung und den Abstufungen der Gründe für ehrenamtliches Engagement um breit geteilte Einschätzungen der Befragten insgesamt handelt. Die Unterschiede sind in nahezu allen der untersuchten Einflussfaktoren ausgesprochen gering und bewegen sich in Größenordnungen von wenigen Prozentpunkten. Weder beim Grad der Freistellung für das jeweilige Amt, noch nach Dauer der Ausübung des Amtes oder entlang unterschiedlicher struktureller Merkmale wie Art der Tätigkeit (gewerbliche vs. Angestelltentätigkeiten), Organisationsgrad oder Tarifbindung des Betriebes und auch nicht bei Kontextfaktoren wie Branche (Fahrzeugbaus vs. übrige Branchen) oder Region des Betriebes sowie eigene Herkunft (Westdeutschland vs. Ostdeutschland) lassen sich nennenswerte Unterschiede feststellen. Gleiches gilt für sozialstatistische Merkmale wie Geschlecht, familiärer Hintergrund (Kinder: ja oder nein), den jeweiligen Wohnort (städtisch oder ländlich) oder die Frage, ob jemand mehr als 20 Kilometer zur Arbeitsstätte pendelt.

Von diesem Bild großer Einheitlichkeit bei den Gründen für Engagement gibt es nur wenige Ausnahmen, bei denen mitunter auch nur einzelne Teilgruppen hervortreten. Die Abweichungen sind jeweils deutlich, in sämtlichen genannten Fällen statistisch signifikant und bewegen sich in Größenordnungen von weit über zehn Prozentpunkten. Auffällig und zugleich wenig überraschend ist zunächst, dass Funktionsträger der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und damit zugleich die Jüngeren sehr viel häufiger als Grund für ihr Engagement nennen, sich persönlich weiterentwickeln zu wollen: Mit 44 % und damit fast der Hälfte bezeichnen ihn in dieser Teilgruppe mehr als doppelt so viele Befragte als „sehr wichtig“ (vgl. Tabelle 7: Gründe für Engagement in der Interessenvertretung – nach Ämtern).

Tabelle 8: Gründe für Engagement in der Interessenvertretung – nach Ämtern

Ich engagiere mich (in der Interessenvertretung), ...		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
..., weil ich Ungerechtigkeiten im Betrieb bekämpfen will.	sehr wichtig	77 %	70 %	75 %	75 %	74 %
	wichtig	21 %	28 %	24 %	23 %	23 %
	teils, teils	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %
	weniger wichtig	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
..., weil ich mich für die soziale Gemeinschaft im Betrieb einsetzen will.	sehr wichtig	63 %	60 %	69 %	63 %	62 %
	wichtig	34 %	36 %	29 %	35 %	34 %
	teils, teils	3 %	3 %	1 %	2 %	3 %
	weniger wichtig	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
..., um der Geschäftsleitung klare Grenzen zu setzen.	sehr wichtig	28 %	22 %	36 %	15 %	26 %
	wichtig	46 %	45 %	37 %	38 %	45 %
	teils, teils	19 %	23 %	15 %	33 %	21 %
	weniger wichtig	6 %	9 %	11 %	15 %	8 %
	gar nicht wichtig	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
..., weil ich einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes leisten möchte.	sehr wichtig	20 %	16 %	21 %	19 %	19 %
	wichtig	46 %	51 %	44 %	29 %	47 %
	teils, teils	21 %	17 %	12 %	29 %	20 %
	weniger wichtig	11 %	12 %	20 %	21 %	13 %
	gar nicht wichtig	2 %	4 %	3 %	2 %	2 %
..., weil ich mich persönlich weiterentwickeln möchte.	sehr wichtig	17 %	21 %	19 %	44 %	20 %
	wichtig	37 %	43 %	51 %	38 %	40 %
	teils, teils	19 %	15 %	12 %	15 %	17 %
	weniger wichtig	21 %	17 %	12 %	0 %	18 %
	gar nicht wichtig	6 %	4 %	7 %	4 %	6 %
..., weil ich selbst von Ungerechtigkeit im Betrieb betroffen war.	sehr wichtig	13 %	18 %	31 %	7 %	15 %
	wichtig	13 %	11 %	14 %	13 %	12 %
	teils, teils	14 %	13 %	14 %	15 %	14 %
	weniger wichtig	25 %	23 %	21 %	15 %	24 %
	gar nicht wichtig	36 %	34 %	21 %	50 %	35 %

Die Motivation, der Geschäftsleitung klare Grenzen setzen zu wollen, spielt bei ihnen demgegenüber eine etwas geringere Rolle. Nennenswerte Unterschiede zwischen Vertrauensleuten und Betriebsratsmitgliedern lassen sich gar nicht beobachten. Eine kleine Besonderheit findet sich allerdings bei den Ehrenamtlichen der Schwerbehindertenvertretung: Hier ist die Gruppe derjenigen, die als Grund für ihr Engagement nennen, dass sie selbst einmal von Ungerechtigkeit betroffen waren, wesentlich größer als bei den übrigen Funktionsträger:innen. Fast ein Drittel und damit etwa doppelt so viele Befragte bezeichnen ihn als „sehr wichtig“. Dieser für die Mehrheit der Ehrenamtlichen ‚weniger wichtige‘ oder ‚gar nicht wichtige‘ Grund spielt in dieser Teilgruppe eine beträchtliche Rolle. Für fast die Hälfte der Befragten war er zumindest „wichtig“.

Auffällig sind schließlich noch zwei weitere Besonderheiten: So spielt bei Ehrenamtlichen in kleineren Betrieben (unter 200 Beschäftigte) die Motivation, einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg leisten zu wollen, eine leicht größere, der Wunsch, sich persönlich weiterentwickeln zu wollen, demgegenüber eine etwas geringere Rolle (jeweils knapp zehn Prozentpunkte). Und auch beim Ausbildungshintergrund, der zugleich mit dem Qualifikationsniveau der Tätigkeit und der

Tätigkeit korrespondiert, zeigen sich kleinere, aber ebenfalls statistisch signifikante Unterschiede: Für rund drei Viertel der Befragten mit dualer Berufsausbildung als höchstem Abschluss ist ein ‚wichtiger‘ oder ‚sehr wichtiger‘ Grund für ihr Engagement, dass sie der Geschäftsleitung Grenzen setzen wollen. Bei den Akademiker:innen ist diese Begründung mit knapp 60 % zwar ebenfalls stark, aber dennoch deutlich geringer verbreitet. Und auch beim Wunsch, durch das Ehrenamt einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes leisten zu wollen, unterscheiden sich die Hochqualifizierten statistisch signifikant von den übrigen Beschäftigtengruppen. Bei den Akademiker:innen ist dies zwar auch für gut 50 % der Befragten ein ‚wichtiger‘ oder ‚sehr wichtiger‘ Grund, bei den übrigen Beschäftigtengruppen liegt dieser Anteil jedoch rund zehn Prozentpunkte höher.

Ehrenamtliches Engagement über den Betrieb hinaus

Die von uns befragten Ehrenamtlichen haben allerdings nicht nur in der betrieblichen Interessenvertretung Funktionen übernommen. Ziemlich genau die Hälfte von ihnen engagiert sich auch über den Betrieb hinaus (Tabelle 8: Engagement über den Betrieb hinaus).

Tabelle 9: Engagement über den Betrieb hinaus

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Aktiv über Betrieb hinaus?	nein	51 %	53 %	31 %	44 %	50 %
	ja	49 %	47 %	69 %	56 %	50 %
	Verein	28 %	24 %	37 %	33 %	27 %
	Kirche	5 %	3 %	8 %	17 %	5 %
	Partei	4 %	5 %	7 %		5 %
	Bürgerinitiative	4 %	5 %	8 %	6 %	5 %
	Jugend-/Bildungsarbeit	7 %	8 %	16 %	15 %	8 %
	anderes Engagement	18 %	16 %	24 %	10 %	17 %

Das Spektrum der Aktivitäten ist recht weit und reicht von Vereinen (etwa aktiven Funktionen in Sportvereinen) über Kirchen, Parteien und Bürgerinitiativen bis hin zur Jugend- und Bildungsarbeit. Die von uns Befragten sind in Feuerwehren (besonders die JAV) oder im Katastrophenschutz aktiv, engagieren sich im Rahmen sozialer und karitativer Initiativen und nicht wenige sind auch als ehrenamtliche (Arbeits-)Richter:innen (insbesondere SBV) oder im Rahmen von Prüfungsausschüssen (IHK und Handwerkskammern) tätig. Auch hinsichtlich der Frage von Aktivitäten jenseits des Amtes als Interessenvertreter:in im Betrieb finden sich nur wenige Auffälligkeiten. Besonders deutlich ist jedoch, dass weitergehende Engagements deutlich seltener sind, wenn jemand in einer Großstadt wohnt. In dieser Personengruppe engagieren sich nur 40 % der Befragten über den Betrieb hinaus. Besonders häufig sind weitergehende Engagements demgegenüber mit fast 70 % bei Schwerbehindertenvertreter:innen. Anders als zu erwarten wäre, gibt es nahezu keinen Zusammenhang zwischen weiteren Engagements und dem Lebensalter, dem Ausbildungsniveau oder den von uns erfragten Merkmalen der Arbeit. Auffällig ist jedoch, dass

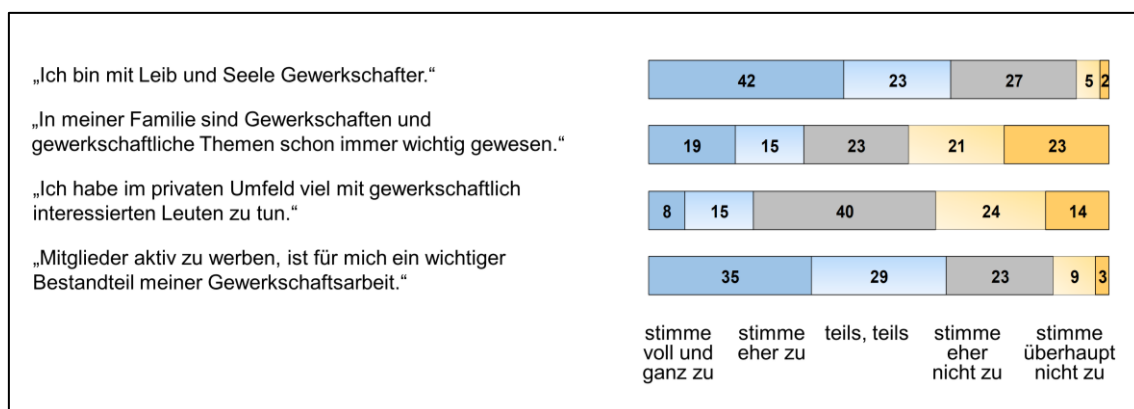
insbesondere die Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen besonders häufig auf ein Engagement in einer Kirche hinweisen: 17 % gegenüber 5 % über alle Gruppen hinweg sind in diesem Bereich aktiv.

Gewerkschaftliche Bindung der Ehrenamtlichen

Betriebsrät:innen und auch Vertrauensleute sehen sich zunächst als Ansprechpersonen, Kümmerer und Interessenvertreter:innen im Betrieb. Von dort, von ihren betrieblichen Kolleg:innen her, beziehen sie ihr Wahlmandat. Dies gilt wie unsere Interviews zeigen auch für die Ehrenamtlichen, die zudem auch gewerkschaftlich stark engagiert sind, sich stark an den Werten und Zielen der IG Metall orientieren und ihr Amt als betriebliche Interessenvertretung von ihren gewerkschaftlichen Orientierungen und Bindungen her verstehen. Mit der Telefonbefragung stehen ein paar Daten für die Frage zur Verfügung, wie verbreitet gewerkschaftliche Orientierungen und Bindungen bei den Ehrenamtlichen sind. Zudem bieten diese Daten die Möglichkeit, Unterschiede zwischen Teilgruppen zu identifizieren und Zusammenhänge zu einigen sozialstatistischen, strukturellen sowie kontextbezogenen Merkmalen und Einflussgrößen zu analysieren.

Die Daten der Telefonbefragung sprechen für eine insgesamt hohe gewerkschaftliche Bindung. Ziemlich genau zwei Drittel der Befragten stimmen der bewusst stark gewählten Formulierung zu: „Ich bin mit Leib und Seele Gewerkschafter“ (vgl. Abbildung 3: Gewerkschaftliche Bindung). Nur 23 % wählen dabei statt „stimme voll und ganz zu“ die etwas abgeschwächte Antwortmöglichkeit „stimme eher zu“. Zurückgewiesen wird die ‚mit-Leib-und-Seele‘-Formulierung mit lediglich 7 % nur von sehr wenigen („stimme eher nicht zu“, „stimme überhaupt nicht zu“).

Abbildung 2: Gewerkschaftliche Bindung



Zudem gibt es zwischen den vier Gruppen von Funktionsträger:innen nahezu keine Unterschiede (vgl. Tabelle 9: Gewerkschaftliche Bindung – nach Ämtern) und auch bei den beiden zentralen sozialstatistischen Merkmalen Geschlecht und Alter sowie bei diversen Kontextfaktoren (Wohnort/Siedlungstyp oder Region Ost/West) ist eine große Übereinstimmung in den Antwortverteilungen auffällig. Alter und Geschlecht als zwei in vielen Untersuchungen relevante Einflussgrößen, spielen für die Frage der gewerkschaftlichen Bindung von Ehrenamtlichen ganz

offensichtlich keine entscheidende Rolle. Die Durchsicht aller sonstigen erfassten Zusammenhänge und Einflussgrößen sowie Quervergleiche anhand von Kreuztabellierungen kommen zu dem Ergebnis, dass lediglich einzelne betriebsstrukturelle Merkmale sowie die Dauer und der Grad der Professionalisierung (Freistellungsgrad) des Engagements einen gewissen Einfluss zu haben scheinen. Für die Frage, wie hoch der Anteil derjenigen ist, die sich als ‚Gewerkschafter:innen mit Leib und Seele‘ bezeichnen, spielen insbesondere die Merkmale Betriebsgröße und Organisationsgrad eine Rolle. Der Prozentsatz der Zustimmung zu dieser Aussage, die für eine starke Bindung an das gewerkschaftliche Engagement steht, steigt von rund 50 % in kleineren Betrieben bis 100 und bis 200 Beschäftigten auf etwa 60 % in mittelgroßen Betrieben (unter 900 Beschäftigte) bis auf rund 75 % in den oberen Betriebsgrößeklassen. Für das ohnehin eng mit der Betriebsgröße korrelierte Merkmal des gewerkschaftlichen Organisationsgrades sind die Zahlen recht ähnlich: Hier wächst der Anteil der ‚mit-Leib-und-Seele‘-Gewerkschafter:innen von ebenfalls gut der Hälfte (54 %) bei Betrieben mit einem niedrigen Organisationsgrad bis 30 % über 67 % Zustimmung in Betrieben mit einem Organisationsgrad von 30–70 % auf in diesem Fall genau 75 % bei Ehrenamtlichen aus Betrieben mit einem hohen Organisationsgrad (über 70 %). Und auch beim Grad der Freistellung und bei der Dauer der Ausübung des Ehrenamtes zeigen sich ähnliche Steigerungsraten bei Zustimmung zum Bindungsitem zwischen den verschiedenen Teilgruppen der Ehrenamtlichen: Die Zustimmung steigt von 63 % bei den Nicht-Freigestellten über 68 % bei teilweise Freigestellten bis auf 76 % bei den voll Freigestellten sowie von 55 % (weniger als 4 Jahre Ehrenamtserfahrung) über 63 % (4–10 Jahre Erfahrung) auf 74 % und damit ebenfalls drei Viertel der Befragten bei Personen, die mehr als 10 Jahre Erfahrung mit ehrenamtlichen Funktionen haben. Dass hierbei der Grad der Professionalisierung die entscheidende Einflussgröße sein dürfte, wird darin deutlich, dass die Zustimmung zum Statement „Ich bin mit Leib und Seele Gewerkschafter“ in der Gruppe der Befragten, auf die mehrere der genannten funktionsbezogenen und betriebsstrukturellen Merkmale zutreffen, mit über 80 % besonders hoch ist und die Gruppe derjenigen, die die besonders starke Antwortmöglichkeit „stimme voll und ganz“ wählen, bei diesen bereits zwei Drittel der Befragten ausmacht.

Auch wenn vor allem der Befund einer bei den Ehrenamtlichen insgesamt sowie über alle Teilgruppen hinweg hohen subjektiven Bindung an die Gewerkschaft hervorhebenswert ist, gilt es dennoch ein weiteres und zugleich letztes differenzierendes Ergebnis mitzuteilen. Schon bei den betriebsstrukturellen Unterschieden (Betriebsgröße und Organisationsgrad) ist deutlich geworden, dass die subjektive Bindung der Ehrenamtlichen in den klassischen großbetrieblichen Gewerkschaftsmilieus nach wie vor besonders hoch ist. Eine Differenzierung nach Tätigkeiten und Ausbildungsniveau, die in den Organisationsbereichen der IG Metall ebenfalls stark korreliert sind, bestätigt und ergänzt dieses Bild. Auch hier wird die wiederum einerseits begrenzte, andererseits aber dennoch sehr deutliche und im statistischen Sinne hoch signifikante Spannweite bei der Zustimmung zur Aussage, „mit Leib und Seele“ Gewerkschafter:in zu sein, anhand einer Gegenüberstellung der Extremgruppen besonders deutlich. Bei den Ehrenamtlichen aus Angestelltenbereichen liegt sie bei 58 % gegenüber 72 % bei den Gewerblichen; bei Personen mit Hochschulabschluss sinkt der Anteil auf 53 %, während die Zustimmung bei Personen mit dualer Ausbildung (ohne Aufstiegsfortbildung in Richtung Meister:in/Techniker:in/Fachwirt:in) bei 69 % liegt und bei Un- und Angelernten sowie bei Personen, die Tätigkeiten ausführen, die unterhalb ihres Ausbildungsniveaus einzustufen sind, steigt die Zustimmung sogar auf 79 % bzw. 72 %.

Tabelle 10: Gewerkschaftliche Bindung – nach Ämtern

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
<i>Ich bin mit Leib und Seele Gewerkschafter.</i>	stimme voll und ganz zu	40 %	47 %	49 %	31 %	42 %
	stimme eher zu	21 %	26 %	20 %	35 %	23 %
	teils, teils	30 %	23 %	23 %	25 %	27 %
	stimme eher nicht zu	6 %	3 %	7 %	6 %	5 %
	stimme überhaupt nicht zu	3 %	1 %	1 %	2 %	2 %
<i>In meiner Familie sind Gewerkschaften und gewerkschaftliche Themen schon immer wichtig gewesen.</i>	stimme voll und ganz zu	17 %	22 %	27 %	6 %	19 %
	stimme eher zu	14 %	16 %	13 %	13 %	15 %
	teils, teils	22 %	24 %	20 %	27 %	23 %
	stimme eher nicht zu	22 %	22 %	16 %	29 %	21 %
	stimme überhaupt nicht zu	25 %	17 %	24 %	25 %	23 %
<i>Ich habe im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun.</i>	stimme voll und ganz zu	8 %	7 %	9 %	8 %	8 %
	stimme eher zu	13 %	19 %	19 %	15 %	15 %
	teils, teils	41 %	38 %	40 %	31 %	40 %
	stimme eher nicht zu	24 %	23 %	24 %	23 %	24 %
	stimme überhaupt nicht zu	14 %	13 %	8 %	23 %	14 %
<i>Mitglieder aktiv zu werben ist für mich ein wichtiger Bestandteil meiner Gewerkschaftsarbeit</i>	stimme voll und ganz zu	36 %	34 %	43 %	19 %	35 %
	stimme eher zu	28 %	31 %	21 %	48 %	29 %
	teils, teils	23 %	23 %	28 %	21 %	23 %
	stimme eher nicht zu	10 %	7 %	5 %	10 %	9 %
	stimme überhaupt nicht zu	3 %	5 %	3 %	2 %	3 %

Bedeutung des sozialen Nahumfelds

Die bisher dargelegten Befunde deuten auf die nach wie vor relevante Bedeutung betrieblicher Milieus für die Stärke der subjektiven Gewerkschaftsbindung hin. Auch die Befunde der qualitativen Teile unserer Studie stützen die Deutung, dass es sich hierbei um tatsächliche Unterschiede im Grad der Bindung handelt und nicht um einen reinen Diskurs-Effekt, der dadurch entstehen könnte, dass beispielsweise Höherqualifizierte lediglich eine größere Distanz zu einer Formulierung wie „mit Leib und Seele“ haben. Um den Aspekt der Relevanz gewerkschaftlicher Milieus und generell die Bedeutung des sozialen Nahumfelds auch auf der Basis der Daten der Telefonbefragung noch etwas genauer auszuleuchten, lohnt ein Blick darauf, in welchem Umfang die Ehrenamtlichen gewerkschaftlich familiär vorgeprägt sind (Item: „In meiner Familie sind Gewerkschaften und gewerkschaftliche Themen schon immer wichtig gewesen“) und welche Rolle Gewerkschaften jenseits ihrer Arbeit in ihrem Privatleben spielen (Item: „Ich habe im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun“).

Gegenüber der mehrheitlich hohen gewerkschaftlichen Bindung fällt auf, dass sowohl die familiäre gewerkschaftliche Prägung eher gering ist als auch im privaten Umfeld Gewerkschaften nur eine begrenzte Rolle spielen. Beide auf gewerkschaftliche Milieus im sozialen Nahumfeld hindeutende Aussagen treffen lediglich bei Minderheiten auf Zustimmung: ein familiärer Hintergrund

spielt nur bei einem Drittel der Befragten eine Rolle, im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun zu haben nicht einmal ein Viertel der Ehrenamtlichen. Eine jeweils deutlich größere Anzahl der Befragten (43 % bzw. 38 %) weist diese Aussagen sogar zurück. Auch hier gibt es im Antwortverhalten nahezu keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Funktionen, die die Ehrenamtlichen wahrnehmen: bei Betriebsrät:innen, Vertrauensleuten, Schwerbehindertenvertreter:innen sind die Werte nahezu identisch (vgl. Tabelle 9: Gewerkschaftliche Bindung – nach Ämtern). Lediglich die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen verneinen signifikant häufiger die Aussagen, dass Gewerkschaften in ihrer Familie schon immer wichtig gewesen seien und dass sie im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun hätten. Die Befragten sind in ihrer großen Mehrheit vertraut mit und bewegen sich in sehr unterschiedlichen sozialen Kreisen und wie wir aus den Interviews wissen, ist ihnen genau dies auch wichtig: weil sie auch andere Interessen haben, als Ausgleich und um Abschalten zu können, mitunter auch ganz bewusst, um den Kontakt in andere gesellschaftliche Bereiche hinein nicht zu verlieren. Nimmt man dieses Ergebnis und die zuvor dargestellten Befunde zur Relevanz von betriebsstrukturellen und tätigkeitsbezogenen Merkmalen zusammen, so spricht viel für eine Deutung, dass gewerkschaftliche Bindung häufiger aus dem betrieblichen Umfeld heraus als aus dem sozialen Nahbereich oder gar dort vorhandenen gewachsenen gewerkschaftlichen Milieus entstehen dürfte. Gleichwohl deutet der Befund, dass immerhin ein Drittel aller Befragten auf familiäre Wurzeln verweist, darauf hin, dass biografische Vorerfahrungen und gewerkschaftliche Milieus für einen relevanten Teil der Befragten nach wie vor relevant sind. Und auch der – aus soziologischer Sicht allerdings wenig überraschende – Befund, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen der subjektiven gewerkschaftlichen Bindung („mit Leib und Seele Gewerkschafter“) und der Bedeutung von Gewerkschaften im sozialen Nahbereich (sowohl familiäre Herkunft als auch privates Umfeld) besteht, macht deutlich, dass der Nahbereich keineswegs irrelevant ist. Auch wenn mit 42 % weniger als die Hälfte der Befragten, die sich als Gewerkschafter „mit Leib und Seele“ bezeichnen, auf einen einschlägigen familiären Hintergrund verweisen und lediglich 31 % von ihnen zustimmen, dass sie „im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun haben“, deuten diese Zahlen dennoch auf die Bedeutung von Milieubildungsprozessen im sozialen Nahumfeld hin. Bei dem runden Drittel der Befragten, die die Aussage „mit Leib und Seele“ zurückweisen, sind beide Nahumfeld-Aspekte deutlich seltener anzutreffen. In dieser Gruppe verweisen lediglich 17 % (statt 42 %) auf familiäre Vorerfahrungen und 6 % (gegenüber 31 %) auf ein gewerkschaftlich interessiertes privates Umfeld.

Wie schon bei der subjektiven gewerkschaftlichen Bindung spielen auch bei der gewerkschaftlichen Nähe des familiären Hintergrunds und des privaten Umfelds weder sozialstatistische Merkmale wie Geschlecht oder Alter, noch der Wohnort bzw. Siedlungstyp (Dorf oder Großstadt) eine Rolle oder ob die Person einen ost- oder westdeutschen Hintergrund hat. Für sämtliche Merkmalsausprägungen sind die Unterschiede im Antwortverhalten sehr gering.

Bedeutung von gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung

Mitgliederwerbung hat für die Befragten als Aktive in der betrieblichen Interessenvertretung nicht nur eine rein instrumentelle Bedeutung insofern als ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad mit größerer betrieblicher Handlungsmacht und einer besseren Ressourcenausstat-

tung sowie generell mehr Einfluss einhergeht. Mitgliederwerbung ist auch ein Bestandteil des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und der subjektiven gewerkschaftlichen Bindung der Befragten. Zwei Drittel von ihnen bejahen die Aussage: „Mitglieder aktiv zu werben, ist für mich ein wichtiger Bestandteil meiner Gewerkschaftsarbeit“ (vgl. Abbildung 3: Gewerkschaftliche Bindung), ein Wert, der fast ähnlich hoch ist wie die Zustimmung der Befragten dazu „mit Leib und Seele Gewerkschafter“ zu sein. Und auch beim Thema aktive Mitgliederwerbung sind es mit 12 % nur sehr wenige, die „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zustimmen. Nicht nur die ähnlich hohen Anteile, sondern auch die starke Korrelation zwischen dem „mit-Leib-und-Seele“-Item und der Mitgliederwerbung verweisen auf die große Bedeutung dieses Aspektes bei der subjektiven gewerkschaftlichen Bindung: 77 % der Befragten, die zustimmen, mit „Leib und Seele Gewerkschafter“ zu sein, betonen die Wichtigkeit der Mitgliederwerbung gegenüber nur noch 41 % bei den übrigen Befragten. Der Anteil derjenigen, die Mitgliederwerbung nicht als wichtigen Bestandteil ihrer Gewerkschaftsarbeit sehen, steigt demgegenüber von lediglich 6 % auf rund ein Viertel (26 %).

Auch bei der Frage nach der Bedeutung von Mitgliederwerbung lohnt ein Blick auf Unterschiede im Antwortverhalten der Ehrenamtlichen. Gerade bei diesem Thema ist ein klares Profil erkennbar. Keine bis nahezu keine Rolle spielen einmal mehr sozialstatistische und regionale Merkmale sowie der räumliche Nahbereich (Wohnort/Siedlungstyp, Erfahrungen am Wohnort). Und auch die eigenen Arbeitserfahrungen (Befriedigung in der Arbeit, Kollegialität, erfahrene Anerkennung, Beschäftigungssicherheit) stehen in keinem Zusammenhang zur subjektiven Bedeutung von Mitgliederwerbung. Anders als bei der Frage der gewerkschaftlichen Bindung deuten die Befragungsergebnisse außerdem darauf hin, dass auch betriebsstrukturelle Aspekte keine Relevanz für die Sichtweisen der Befragten zum Stellenwert von Mitgliederwerbung haben. Dies gilt sogar für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Betriebe oder eine bestehende Tarifbindung.

Deutliche und mitunter überaus starke Unterschiede bei der subjektiven Bedeutung von Mitgliederwerbung finden sich bei Befragten entlang von drei Einflussgrößen. *Erstens*, spielt auch für diese Frage der Tätigkeitsbereich bzw. eng damit verbunden, das Ausbildungsniveau eine Rolle. Während die Ehrenamtlichen aus dem gewerblichen Bereich zu 71 % bzw. Personen auf dem Niveau dualer Berufsausbildung zu 69 % zustimmen, dass Mitgliederwerbung ein wichtiger Bestandteil ihres gewerkschaftlichen Engagements ist, liegt dieser Wert mit 58 % bei den Nicht-Gewerblichen und insbesondere bei den Hochqualifizierten mit 53 % deutlich niedriger. Bei den Hochqualifizierten im nicht-gewerblichen Bereich vertreten diese Sichtweise mit 47 % sogar nur noch knapp die Hälfte der Befragten. Dass hierbei die Frage des Tätigkeitsbereiches entscheidender ist als das Ausbildungsniveau zeigt sich auch darin, dass der Zusammenhang mit dem Bereichsmerkmal stärker ausgeprägt ist als der zum Ausbildungsniveau. Gerade bei den Hochqualifizierten, aber teilweise auch bei dual Qualifizierten aus nicht-gewerblichen Bereichen dürfte eine Rolle spielen, dass sie sich mit ihrem gewerkschaftlichen Engagement in etlichen Betrieben nach wie vor in einer Minderheitenposition befinden.

Zweitens erweisen sich auch bei der Frage der Mitgliederwerbung die Dauer der Funktionsübernahme sowie vor allem der Grad der Freistellung als relevant. Bei der Variablen der Dauer der Funktionsübernahme steigt der Zustimmungswert zur Wichtigkeit von Mitgliederwerbung von 58 % (unter 4 Jahre im Betrieb ehrenamtlich aktiv) bis auf 69 % (mehr als 10 Jahre ehrenamtlich

aktiv) und beim Grad der Freistellung von 60 % (Befragte ohne Freistellung) auf 77 % (100 %-Freistellung). Der besonders hohe Wert bei den Freigestellten, der bei den langjährig Freigestellten sogar 80 % erreicht, deutet darauf hin, dass auch hier der Grad der Professionalisierung bedeutsam sein dürfte. Wobei Professionalisierung verbunden ist mit einer spezifischen Funktions- und Rollenzuschreibung, einer besonderen Verantwortung, in der gerade diese Gruppe der Ehrenamtlichen sich sieht, aber auch mit größeren zeitlichen Spielräumen, über die sie verfügen.

Und schließlich ist *drittens* der soziale Nahbereich relevant für die Frage, welchen Stellenwert Mitgliederwerbung im eigenen Selbstverständnis der Ehrenamtlichen hat. Auch hier spielen sowohl der familiäre Hintergrund als auch das private Umfeld eine Rolle, wobei die Zusammenhänge mit dem privaten Umfeld wiederum deutlich stärker sind als die mit dem familiären Hintergrund. Die Zustimmung dazu, dass Mitgliederwerbung ein wichtiger Bestandteil der eigenen Gewerkschaftsarbeit ist, wächst von 53 % bei denjenigen, bei denen gewerkschaftliche Themen in der Familie gar nicht wichtig waren auf 77 % bei Befragten, bei denen dies schon immer der Fall war. Noch größer ist der Unterschied, wenn man die allerdings mit etwa 10 % recht kleine Gruppe derjenigen Ehrenamtlichen, die im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun haben, mit denen vergleicht, bei denen dies überhaupt nicht der Fall ist. In diesen Konstellationen steigt die Bedeutung der Mitgliederwerbung von 40 % sogar bis auf 84 %. Beide Befunde sind ein deutliches Zeichen dafür, dass neben dem Faktor Professionalisierung auch Milieueffekte im sozialen Nahbereich bedeutsam sind. Wie wir gesehen hatten, ist die Gruppe derjenigen, die sich in hohem Maße sowohl familiär als im privaten Umfeld in gewerkschaftlich geprägten Kreisen bewegen, sehr gering. Je nach Enge oder Weite der Definition handelt es sich hierbei um zehn bis maximal 20 % der ehrenamtlichen Aktiven.

Arbeitserfahrungen und Wohnumfeld der Ehrenamtlichen

In unseren qualitativen und quantitativen Daten haben wir keine Hinweise darauf gefunden, dass die unmittelbaren Arbeitserfahrungen oder der Wohnort, genauer gesagt: der Siedlungstyp, einen wesentlichen Einfluss auf die von uns untersuchten Fragen rund um das ehrenamtliche Engagement und die Sicht auf Gewerkschaften sowie die Gesellschaftsbilder und das gesellschaftsbezogene Denken haben. In der Telefonbefragung sind Zusammenhänge zu diesen Fragen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nahezu durchgängig entweder gar nicht vorhanden oder allenfalls sehr gering ausgeprägt. Bevor in den nächsten Abschnitten die gewerkschafts- und gesellschaftsbezogenen Wahrnehmungen und Einschätzungen dargestellt werden, sollen im Folgenden die Arbeitserfahrungen der Ehrenamtlichen und ihre Wahrnehmungen des wohnörtlichen Umfeldes dennoch kurz dargestellt werden. Wie beurteilen die Ehrenamtlichen ihre Arbeit¹¹ und wie wohl fühlen sie sich an ihrem Wohnort?

¹¹ Bei der Darstellung der Arbeitserfahrungen sind ausdrücklich nicht die Erfahrungen der Befragten in ihrem betrieblichen Ehrenamt gemeint. Personen, die zu 100 Prozent freigestellt sind, wurden nicht nach ihren Arbeitserfahrungen gefragt und sind in den Tabellen deshalb nicht enthalten. Die Anzahl der Befragten reduziert sich in diesen Tabellen daher von 1.018 auf 887 Personen.

Arbeitserfahrungen der Ehrenamtlichen

Insgesamt zeichnen die Befragten ein eher positives Bild von ihren Arbeitserfahrungen und die Unterschiede zwischen den verschiedenen Funktionen, die sie wahrnehmen, sind – mit einer Ausnahme – ebenfalls sehr gering (vgl. Tabelle 10: Arbeitserfahrungen). Zwei Drittel der Befragten ziehen Befriedigung aus ihrer Arbeit, die Hälfte aus dieser Gruppe sogar „voll und ganz“.

Tabelle 11: Arbeitserfahrungen

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Ich ziehe Befriedigung aus meiner Arbeit.	trifft voll und ganz zu	35 %	30 %	33 %	26 %	33 %
	trifft eher zu	33 %	34 %	37 %	43 %	34 %
	teils, teils	25 %	27 %	25 %	24 %	25 %
	trifft eher nicht zu	4 %	7 %	2 %	2 %	5 %
	trifft überhaupt nicht zu	2 %	3 %	3 %	5 %	3 %
Ich fühle mich zu wenig anerkannt in meiner Arbeit.	trifft voll und ganz zu	12 %	13 %	12 %		12 %
	trifft eher zu	19 %	14 %	14 %	7 %	17 %
	teils, teils	25 %	23 %	26 %	21 %	24 %
	trifft eher nicht zu	18 %	24 %	17 %	31 %	21 %
	trifft überhaupt nicht zu	25 %	26 %	31 %	40 %	26 %
In meinem Arbeitsumfeld herrscht ein kollegiales Arbeitsklima.	trifft voll und ganz zu	42 %	43 %	40 %	59 %	43 %
	trifft eher zu	31 %	33 %	27 %	27 %	31 %
	teils, teils	21 %	20 %	22 %	12 %	20 %
	trifft eher nicht zu	5 %	3 %	7 %	2 %	4 %
	trifft überhaupt nicht zu	2 %	2 %	5 %		2 %
Mein Arbeitsplatz ist zunehmend unsicherer geworden.	trifft voll und ganz zu	13 %	14 %	17 %	7 %	13 %
	trifft eher zu	14 %	16 %	12 %	10 %	14 %
	teils, teils	18 %	24 %	22 %	24 %	21 %
	trifft eher nicht zu	28 %	23 %	25 %	17 %	26 %
	trifft überhaupt nicht zu	27 %	21 %	25 %	43 %	26 %

Wie in anderen Untersuchungen zur Beurteilung der Arbeitssituation auch, wird das Arbeitsklima unter den Kolleg:innen besonders positiv bewertet: fast drei Viertel der Befragten geben an, dass in ihrem Arbeitsumfeld ein kollegiales Arbeitsklima herrscht. Nicht ganz so gut, aber immer noch mehrheitlich positiv, sind die Bewertungen der Anerkennung, die die Befragten in ihrer Arbeit erfahren und die Einschätzungen der Sicherheit des Arbeitsplatzes, der Beschäftigungssicherheit. Immerhin 29 % der Befragten stimmen der Aussage zu oder eher zu, dass sie sich zu wenig anerkannt in ihrer Arbeit fühlen, gegenüber 46 %, die diese Aussage ablehnen. Mehrheitlich verneint (52 %) wird zudem die Einschätzung, dass der eigene Arbeitsplatz zunehmend unsicherer geworden sei. Zustimmung erfährt diese Aussage zu 27 %. Bei den Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen, bei denen vielfach allerdings ohnehin eher von Ausbildungserfahrungen zu sprechen wäre, finden sich insbesondere bei zwei Aspekten deutlich positivere Einschätzungen. Zu wenig anerkannt fühlen sich lediglich 7 % der JAV (niemand darunter „voll und ganz“) und fast drei Viertel (71 %) verneinen diese Aussage. Noch größer ist der Unterschied zu den übrigen Befragten

bei der Einschätzung der Kollegialität des Arbeitsumfeldes: Ein kollegiales Arbeitsklima herrscht aus Sicht von 86 % der JAV und immerhin 59 % von ihnen stimmen dieser Aussage „voll und ganz“ zu.

Auch bezogen auf die Arbeitserfahrungen haben wir die Daten der Telefonbefragung auf mögliche Einflussfaktoren und Zusammenhänge zu den übrigen in die Untersuchung einbezogenen Variablen hin analysiert. Gefunden haben wir nur wenige Zusammenhänge, die jedoch auf wichtige Strukturzusammenhänge verweisen. Sowohl bei der Einschätzung der Kollegialität im Arbeitsumfeld als auch bei der Zurückweisung der Aussage, zu wenig Anerkennung in der Arbeit zu erfahren, ist ein Zusammenhang zum Ausbildungsniveau und damit der Tätigkeit festzustellen. Bei der Frage nach der Kollegialität im Arbeitsumfeld steigt der Anteil der Zustimmung bei Ehrenamtlichen mit dualer Ausbildung über die Personengruppe mit Aufstiegsfortbildungen bis zu den Akademiker:innen von 68 % bis auf 87 % und die Ablehnung der Aussage, sich wenig anerkannt zu fühlen, wächst ähnlich stark von 41 % auf 61 %. Neben diesem primär tätigkeitsstrukturellen Zusammenhang spielen bei der Arbeitswahrnehmung zusätzlich aber auch zwei betriebsstrukturelle Faktoren eine Rolle. Wiederum beim Thema geringe Anerkennung in der Arbeit und zusätzlich bei der Einschätzung, inwieweit der eigene Arbeitsplatz zunehmend unsicherer geworden ist, gibt es einen Zusammenhang zur Betriebsgröße. In Betrieben mit unter 200 Beschäftigten stimmen immerhin 34 % der Befragten der Aussage zu, in der Arbeit zu wenig Anerkennung zu erfahren und nur eine etwas größere Gruppe von 40 % verneinen dies. In der Größenklasse ‚über 5.000 Beschäftigte‘ findet sich hingegen eine deutlich andere Verteilung: Mit 59 % Ablehnung der Aussage mangelnder Anerkennung gegenüber 23 % Zustimmung ist die Gruppe derjenigen, die sich in ihrer Arbeit zu wenig anerkannt fühlen, in Großbetrieben deutlich kleiner als in kleinen Betrieben. Die Tatsache, dass es zugleich keinen Unterschied gibt bei der Befriedigung, die die Befragten aus der Arbeit ziehen, macht deutlich, dass es hierbei nicht so sehr um tätigkeitsbezogene Merkmale, sondern eher um betriebsstrukturelle Aspekte wie etwa die Bezahlung gehen dürfte. Eindeutig relevant ist sowohl die Betriebsgröße als auch – unabhängig davon – die Branche, in der die Befragten tätig sind, für die Einschätzungen der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Der Anteil derjenigen, die keine Anzeichen dafür sehen, dass der eigene Arbeitsplatz zunehmend unsicherer geworden ist, sinkt von Klein- zu Großbetrieben von immerhin 60 % auf nur noch knapp die Hälfte der Befragten (49 %). Klar erkennbar ist außerdem, dass die Wahrnehmung der Unsicherheit des Arbeitsplatzes auch dann größer ist, wenn die Befragten im Fahrzeugbau (entsprechend der Klassifikation der Wirtschaftszweige) arbeiten. Der Anteil derjenigen, die keine Anzeichen für zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit sehen, sinkt in den Großbetrieben (wiederum Größenklasse ‚über 5.000 Beschäftigte‘) auf nur noch 44 % und liegt bei den Kleinbetrieben im Automobilbau schließlich bei nur 31 %. Die Fallzahl der Befragten ist zwar gering, aber immerhin gehen über die Hälfte der Befragten dieses Betriebstyps ausdrücklich von einem zunehmend unsicherer gewordenen Arbeitsplatz aus. Die Verunsicherung ist in der Automobilindustrie deutlich spürbar. Während außerhalb dieser Branche die Mehrheit der Befragten (56 %) der Ansicht ist, dass der eigene Arbeitsplatz nicht zunehmend unsicherer geworden ist, streuen die Antworten im Fahrzeugbau recht weit: 34 % berichten von zunehmender Unsicherheit, 26 % antworten mit „teils, teils“ und nur 40 % verneinen eine wachsende Unsicherheit ihres Arbeitsplatzes. Die Tatsache, dass es hierbei keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und Ausbildungsniveaus gibt, stärkt diesen Befund noch zusätzlich.

Beurteilungen des Wohnumfeldes

Anhand der sehr hohen Zustimmung zu der Aussage: „In meinem Wohnort fühle ich mich wohl“ wird deutlich, dass der Wohnort und damit das unmittelbare Lebensumfeld für die allermeisten Befragten ein ‚Wohlfühlort‘ ist. Eine überwältigende Mehrheit von 82 % wählt die Antwortmöglichkeit „stimme voll und ganz zu“, weitere 12 % antworten mit „stimme eher zu“. Fast alle (94 %) haben somit ein positives Bild von ihrer Nachbarschaft und ihrem Wohnort. Ähnlich stark wie bei der Beurteilung des Arbeitsumfeldes finden sich die eher positiven Einschätzungen auch bei anderen Fragen dieses Themenkomplexes: 60 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass es in ihrer Nachbarschaft noch echten Zusammenhalt gibt; 54 % sind mit der Infrastruktur und den öffentlichen Einrichtungen an ihrem Wohnort zufrieden; 64 % verneinen die Aussage „Dort, wo ich lebe, hat die Jugend wenig Zukunft“ (vgl. Tabelle 11: Beurteilung des Wohnumfeldes).

Tabelle 12: Beurteilung des Wohnumfeldes

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
<i>In meinem Wohnort fühle ich mich wohl.</i>	trifft voll und ganz zu	82 %	83 %	77 %	85 %	82 %
	trifft eher zu	13 %	13 %	12 %	6 %	12 %
	teils, teils	5 %	4 %	5 %	8 %	5 %
	trifft eher nicht zu	1 %		4 %		1 %
	trifft überhaupt nicht zu			1 %		
<i>Ich bin mit der Infrastruktur und den öffentlichen Einrichtungen an meinem Wohnort zufrieden.</i>	trifft voll und ganz zu	30 %	34 %	29 %	27 %	31 %
	trifft eher zu	25 %	23 %	19 %	19 %	23 %
	teils, teils	28 %	29 %	16 %	29 %	27 %
	trifft eher nicht zu	10 %	11 %	29 %	17 %	12 %
	trifft überhaupt nicht zu	8 %	3 %	7 %	8 %	6 %
<i>In meiner Nachbarschaft gibt es noch echten Zusammenhalt.</i>	trifft voll und ganz zu	39 %	39 %	37 %	26 %	38 %
	trifft eher zu	22 %	22 %	17 %	36 %	22 %
	teils, teils	29 %	28 %	27 %	23 %	28 %
	trifft eher nicht zu	8 %	8 %	15 %	13 %	9 %
	trifft überhaupt nicht zu	3 %	3 %	4 %	2 %	3 %
<i>Dort, wo ich lebe, hat die Jugend wenig Zukunft.</i>	trifft voll und ganz zu	7 %	6 %	8 %	4 %	7 %
	trifft eher zu	9 %	9 %	10 %	15 %	9 %
	teils, teils	22 %	20 %	16 %	9 %	20 %
	trifft eher nicht zu	30 %	29 %	30 %	40 %	30 %
	trifft überhaupt nicht zu	32 %	36 %	36 %	32 %	34 %

Die Suche nach Einflussfaktoren und Zusammenhängen bei den Beurteilungen des Wohnumfeldes kommt zu dem Ergebnis, dass von nahezu sämtlichen erhobenen Merkmalen keine strukturbildenden Effekte ausgehen. Deutliche Zusammenhänge bei einzelnen Aspekten, aber eben nicht bei der Gesamtzufriedenheit, gibt es lediglich, wenn die Siedlungstypen unterschieden werden. In den Großstädten ist die Zufriedenheit mit der Infrastruktur und den öffentlichen Einrichtungen mit 65 % signifikant größer. In den Dörfern sind in dieser Hinsicht nicht einmal die Hälfte

der Befragten (45 %) zufrieden. Spiegelbildlich hierzu verhalten sich die Aussagen zum Zusammenhalt in der eigenen Nachbarschaft. Ist der Wohnort ein Dorf, berichten 72 % von echtem Zusammenhalt, unter den Großstädter:innen sinkt dieser Anteil auf 46 %. Bei der Zufriedenheit mit der Infrastruktur und öffentlichen Einrichtungen zeigt sich zudem, dass der Anteil der Unzufriedenen in der Gruppe der Schwerbehindertenvertreter:innen deutlich größer ist: 36 % der SBV gegenüber 18 % bei allen Befragten äußern in dieser Frage Kritik. Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahl dieser Funktionsgruppe (n=74) sollte dieses Ergebnis nicht überbewertet werden, es ist aber auch im statistischen Sinne signifikant.

Obwohl Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland in gewerkschaftlichen und gesellschaftsbezogenen Debatten nach wie vor eine erhebliche Rolle spielen und die Unterscheidung Ost/West in unseren Analysen in doppelter Weise Eingang gefunden hat, hat dieser mögliche Einflussfaktor in den Befunden bislang keine Rolle gespielt. Weder bei den Gründen für ehrenamtliches Engagement noch bei den verschiedenen Aspekten gewerkschaftlicher Bindung und auch nicht bei den Arbeitserfahrungen haben wir deutliche Unterschiede zwischen Ehrenamtlichen in ost- und westdeutschen Betrieben oder zwischen Ehrenamtlichen mit ost- oder westdeutschem Hintergrund gefunden. Lediglich bei den Einschätzungen zum Wohnort spielt die Ost-West-Frage eine Rolle. Auch in diesem Fall jedoch nur eine geringe und auch nur in einem Aspekt. Lediglich bezogen auf die Aussage „dort, wo ich lebe, hat die Jugend wenig Zukunft“ findet sich ein nennenswerter, aber ebenfalls nicht sonderlich großer Unterschied – und zwar zwischen Ehrenamtlichen aus west- und ostdeutschen Betrieben. Bei der Zustimmung zu dieser Aussage unterscheiden die beiden Gruppen sich kaum (15 % im Westen gegenüber 18 % im Osten), bei der Zurückweisung jedoch deutlich: Mit 66 % lehnen genau zwei Drittel der Befragten in westdeutschen Betrieben diese Aussage ab, während dies in den ostdeutschen Betrieben nur bei gut der Hälfte der Ehrenamtlichen (53 %) der Fall ist.

Gesellschaftsbezogene Wahrnehmungen und Orientierungen

Ein wichtiges Ziel der Telefonbefragung war es, quantitativ auswertbare Daten bezogen auf das gesellschaftliche Denken der Ehrenamtlichen zu generieren. Ergänzend zu den vertieften qualitativen Befunden aus den Gruppendiskussionen und Interviews können hierdurch zusätzliche Fragen geklärt werden: Wie weit bestimmte gesellschaftliche Denkweisen verbreitet sind; inwieweit unterschiedliche Sichtweisen zwischen verschiedenen Funktionen von Ehrenamtlichen – insbesondere Betriebsrät:innen und Vertrauensleute – bestehen; in welchem Zusammenhang gesellschaftsbezogene Wahrnehmungen und Orientierungen zu sozialstatistischen, tätigkeitsbezogenen, betriebsstrukturellen und sonstigen Kontextmerkmalen stehen. Aufgrund des frühen Zeitpunkts der Befragung war es zwar nicht möglich, die zu einem späteren Zeitpunkt von uns

entwickelte Gesellschaftsbildertypologie in ein zuverlässiges quantitatives Instrument zu überführen,¹² gleichwohl decken die Items der Telefonbefragung eine Reihe von Aspekten ab, die auch in den qualitativen Erhebungen angesprochen wurden. Einige in der Telefonbefragung verwendete Aussagen sind zudem so oder zumindest in ähnlicher Weise von Ehrenamtlichen während der qualitativen Erhebungen formuliert worden. Mit der Telefonbefragung erfassen wir auch deshalb wichtige Aspekte im Denken der Ehrenamtlichen.

Die insgesamt 16 Fragen, mit denen wir gesellschaftsbezogene Wahrnehmungen und Orientierungen erhoben haben, lassen sich zu fünf Themenblöcken bündeln. Grundlage ist dabei nicht nur eine lediglich semantische Zuordnung, sondern die fünf Dimensionen sind zugleich das Ergebnis einer explorativen Faktorenanalyse. Diese hat bei Einbezug sämtlicher 16 Items ebenfalls eine Struktur von fünf Faktoren im Sinne von im Hintergrund wirkenden strukturierenden Dimensionen ergeben,¹³ die wir unter den folgenden Überschriften gebündelt haben:

- (1) Sozialer Ausgleich und Aufstiegsmöglichkeiten
- (2) Respekt und Wertschätzung
- (3) Vertrauen in die demokratische Partizipation
- (4) Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz
- (5) Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und sozialer Bewegung

Diese durch Faktorenanalysen bestätigten fünf Dimensionen des gesellschaftsbezogenen Denkens der Ehrenamtlichen sind zwar nicht unmittelbar in unsere Typologie der Gesellschaftsbilder überführbar, decken aber einige wichtige Aspekte ab. Sie werden daher im Folgenden einzeln vorgestellt und es wird jeweils dargestellt, inwieweit Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen bestehen sowie zu welchen Ergebnissen unsere Analysen möglicher Einflussfaktoren gekommen sind. Wie schon in den vorherigen Abschnitten basieren die zugrundeliegenden Analysen auch hier wieder auf sämtlichen Einzeldimensionen: personenbezogenen Merkmalen wie Geschlecht und Alter, Art der ehrenamtlichen Funktion sowie Dauer und Grad der Freistellung, Tätigkeitsmerkmalen und betriebsstrukturellen Variablen wie Betriebsgröße, Organisationsgrad oder Tarifbindung sowie weiteren Kontextbedingungen wie Wohnort/Siedlungstyp, Region oder Branche (vgl. die Übersicht der Untersuchungsdimensionen in Abbildung 1). Tabellarisch berichtet werden jeweils wiederum die Verteilungen für die vier Funktionstypen (BR, VF/VM, SBV, JAV) und anschließend wichtige Einflussfaktoren und Zusammenhänge. Auch bezogen auf die

¹² Hierbei spielt nicht nur der zeitliche Aspekt eine Rolle. Die von uns entwickelte Typologie ist komplex in der Weise, dass sie normative Bezüge der Ehrenamtlichen mit eigenen Verortungen und Bildern bzw. Annahmen über die Gesellschaft verknüpft. Zudem sind die realen Gesellschaftsbilder der Ehrenamtlichen häufig zwischen den idealtypisch konstruierten Polen angesiedelt und durch unterschiedliche Bezugnahmen auf diese gekennzeichnet. Um diese Komplexität der von uns identifizierten Gesellschaftsbilder im Rahmen eines standardisierten Erhebungsinstruments abzubilden, müsste es gelingen, die verschiedenen Dimensionalitäten in eindeutige Items zu überführen. Ob dies gelingen kann, ist keineswegs sicher. Die Einbindung einzelner Gesellschaftsbilderfragen in die Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr 2020 hat zwar einige Befunde erbracht, die in die vorliegende Darstellung einbezogen werden, hat aber auch gezeigt, dass eine standardisierte Erhebung komplexer Gesellschaftsbilder vor erheblichen methodischen Problemen stehen dürfte.

¹³ Sowohl der Befund von fünf Dimensionen (Faktoren) als auch die Zuordnung der einzelnen Items erwies sich als in hohem Maße stabil: auch unter Verwendung unterschiedlicher Vorgehensweisen bei der Rotation sowie unterschiedlicher Umgangsweisen mit fehlenden Werten.

Aussagen zum gesellschaftsbezogenen Denken gilt, dass wir nicht alles berichten, was sich angesichts der großen Fallzahl als statistisch signifikant erweist, sondern nur solche Befunde präsentieren, die auf deutliche Zusammenhänge verweisen. Die von uns herausgestellten Zusammenhänge sind daher durchweg auch im statistischen Sinne signifikant und insofern mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht zufällig.

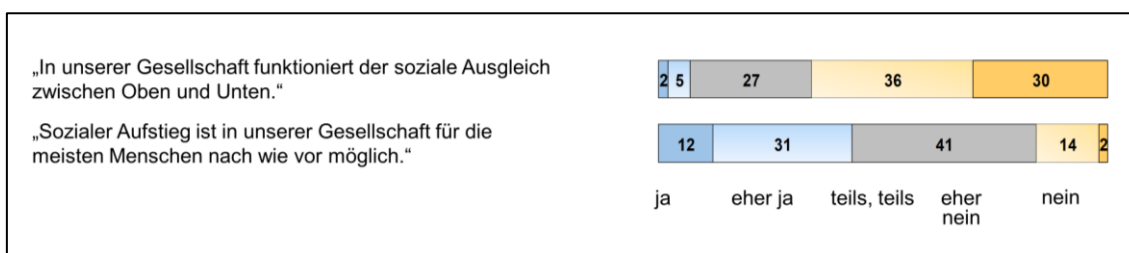
Sozialer Ausgleich und Aufstiegsmöglichkeiten

Ein wichtiges und in seiner Einhelligkeit deutliches Ergebnis der Beschäftigtenbefragung aus dem Jahre 2020 lautete, dass eine sehr große Mehrheit der Befragten gesellschaftliche Spaltungen wahrnimmt. Der Aussage „die Gesellschaft spaltet sich in ein Oben und Unten, in Gewinner und Verlierer“ stimmte über alle Befragten hinweg eine Mehrheit von 52 % zu, zusätzlich antworteten 35 % der Befragten mit „stimme eher zu“.¹⁴ Der Befund einer deutlich ausgeprägten Wahrnehmung gesellschaftlicher Spaltungstendenzen gilt zudem für sämtliche in der Beschäftigtenbefragung identifizierbare Teilgruppen. Die Unterschiede zwischen den auch in der Telefonbefragung identifizierbaren Funktionsträger:innen sind gering. Für die Antwortmöglichkeit „stimme zu“ entschieden sich in der Beschäftigtenbefragung 59 % der in der betrieblichen Interessenvertretung Aktiven (BR, SBV, JAV), 63 % der Vertrauensleute bzw. gewerkschaftlich Aktiven sowie 61 % derjenigen, die sowohl betrieblich als auch gewerkschaftlich aktiv sind. Der Wert für einfache IG Metall-Mitglieder, die nicht ehrenamtlich aktiv sind, ist mit 57 % zudem ähnlich hoch. Deutlich geringer ist die Zustimmung mit „nur“ noch 40 % lediglich bei denen, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind, hinzu kommen in dieser Teilgruppe jedoch noch einmal 39 %, die mit „stimme eher zu“ antworten. Die Prozentwerte der Gesamtzustimmung zur Spaltungsaussage liegen somit in allen Teilgruppen der Beschäftigtenbefragung bei 80–90 %. Vor dem Hintergrund dieser weit verbreiteten Wahrnehmung gesellschaftlicher Spaltungen sind wir in der Telefonbefragung daher unter anderem der Frage nachgegangen, wie die Ehrenamtlichen die Wirksamkeit von sozialen Ausgleichsmechanismen einschätzen und welche Relevanz soziale Aufstiegsmöglichkeiten aus ihrer Sicht vor diesem Hintergrund noch haben.

Bei der Frage, ob der soziale Ausgleich funktioniert, sind die Urteile in der Telefonbefragung ähnlich negativ wie in der Beschäftigtenbefragung. Genau zwei Drittel der ehrenamtlich Aktiven verneinen dies. Lediglich 7 % stimmen der Aussage zu (einschließlich „stimme eher zu“): „In unserer Gesellschaft funktioniert der soziale Ausgleich zwischen Oben und Unten“ (vgl. Abbildung 4: Sozialer Ausgleich und Aufstiegsmöglichkeiten).

¹⁴ Während unsere Telefonbefragung fünfstufige Likert-Skalen verwendet, die eine Mittelkategorie (in der Regel: „teils, teils“) zulassen, basiert die Beschäftigtenbefragung auf dem Prinzip forced choice mit einer vierstufigen Skala ohne Mittelkategorie. Dies erlaubt den Befund ähnlicher Antworttendenzen, macht einen direkten Vergleich von Prozentangaben jedoch nicht möglich.

Abbildung 3: Sozialer Ausgleich und Aufstiegsmöglichkeiten



Merklich positiver werden demgegenüber die Aufstiegsmöglichkeiten eingeschätzt. Immerhin gut 40 % der Befragten stimmen der Aussage zu (allerdings nur 12 % „voll und ganz“, aber 31 % „eher“), dass sozialer Aufstieg für die meisten Menschen nach wie vor möglich ist und eine ähnlich große Gruppe (41 %) antwortet in dieser Frage mit „teils, teils“. Dies dürfte Ausdruck der auch in der Auswertung des qualitativen Untersuchungsmaterials sichtbar gewordenen Tatsache sein, dass die große Mehrheit der Ehrenamtlichen sich eher in der Mitte der Gesellschaft sieht. Spürbar wird in diesen Zahlen aber auch ein Bewusstsein für die Selektivität von Aufstiegsprozessen.

Deutliche Zusammenhänge zu den in der Telefonbefragung erhobenen Struktur- und Kontextvariablen bestehen nur bezogen auf zwei Merkmale und auch nicht bei der Frage, inwieweit der Ausgleich zwischen Oben und Unten funktioniert, sondern beim Aspekt der sozialen Aufstiege. Bei der Einschätzung der Möglichkeit von Aufstiegsprozessen haben die Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen eine signifikant positive Einschätzung der gesellschaftlichen Situation. Für alle vier Arten von Funktionen (BR, VL, SBV, JAV) gilt zwar, dass der Anteil derjenigen, die Aufstiegsmöglichkeiten sehen, deutlich größer ist als der Anteil derer, die dieser Aussage nicht zustimmen, bei den JAV ist die Differenz jedoch besonders groß. Zustimmung findet die Aussage, dass sozialer Aufstieg „für die meisten Menschen nach wie vor möglich“ ist bei 61 % der JAV – ganz überwiegend jedoch mit der Antwortmöglichkeit „stimme eher zu“. Und nur 4 % lehnen diese Aussage ab (vgl. Tabelle 12: Sozialer Ausgleich und Aufstiegsmöglichkeiten – nach Ämtern). Über alle Befragten hinweg liegt die Zustimmung demgegenüber bei 43 % und die Ablehnung bei 16 %. Analysen der Gesellschaftsbilderfragen der Beschäftigtenbefragung aus dem Jahr 2020 zeigen, dass es sich hierbei nicht nur um einen Funktionseffekt handeln könnte, sondern auch das Alter eine Rolle spielen dürfte. In den jüngsten Altersgruppen, ist die Einschätzung gesellschaftlicher Spaltung in ein Oben und Unten („Die Gesellschaft spaltet sich in ein Oben und Unten, in Gewinner und Verlierer“) geringfügig schwächer ausgeprägt: 80 % Zustimmung bei den unter 25-Jährigen gegenüber 90 % und mehr bei den über 50-Jährigen. Nimmt man die verschiedenen Befunde zusammen, so deuten sie darauf hin, dass die stärkere Wahrnehmung von sozialen Aufstiegsprozessen sowohl durch das Alter als auch durch die eigene biografische Erfahrung der Übernahme der JAV-Funktion beeinflusst sein dürfte.

Tabelle 13: Sozialer Ausgleich und Aufstiegsmöglichkeiten – nach Ämtern

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
<i>In unserer Gesellschaft funktioniert der soziale Ausgleich zwischen Oben und Unten.</i>	stimme voll und ganz zu	2 %	1 %	4 %	2 %	2 %
	stimme eher zu	5 %	4 %	5 %	8 %	5 %
	teils, teils	26 %	30 %	27 %	31 %	27 %
	stimme eher nicht zu	36 %	35 %	36 %	42 %	36 %
	stimme überhaupt nicht zu	31 %	30 %	27 %	17 %	30 %
<i>Sozialer Aufstieg ist in unserer Gesellschaft für die meisten Menschen nach wie vor möglich.</i>	stimme voll und ganz zu	13 %	10 %	11 %	17 %	12 %
	stimme eher zu	29 %	34 %	25 %	44 %	31 %
	teils, teils	42 %	39 %	43 %	35 %	41 %
	stimme eher nicht zu	15 %	13 %	20 %	2 %	14 %
	stimme überhaupt nicht zu	2 %	4 %	1 %	2 %	2 %

Der einzige weitere Zusammenhang, den wir in den Daten der Telefonbefragung gefunden haben, bezieht sich ebenfalls auf die Einschätzung der Möglichkeit sozialer Aufstiege. Eine zwar nicht sehr starke, aber dennoch deutliche Korrelation besteht zum Geschlecht. Frauen beurteilen die Möglichkeiten des sozialen Aufstiegs deutlich skeptischer als Männer. Die Zustimmung zur Aussage, dass sozialer Aufstieg für die meisten möglich ist, liegt bei 31 % (gegenüber 45 % bei den Männern), 23 % (gegenüber 15 % der Männer) verneinen dies. Dies ist einmal mehr kein so großer Unterschied, dass hierin eine grundlegend andere Sicht auf die Gesellschaft deutlich würde. Er steht jedoch für den durchaus erwartbaren Sachverhalt, dass soziale Aufstiege geschlechterspezifisch erfahren und wahrgenommen werden. Bemerkenswert ist zudem, dass es sich hierbei um eine der ganz wenigen Fragen handelt, bei denen sich bei den Ehrenamtlichen überhaupt Geschlechterunterschiede nachweisen lassen.

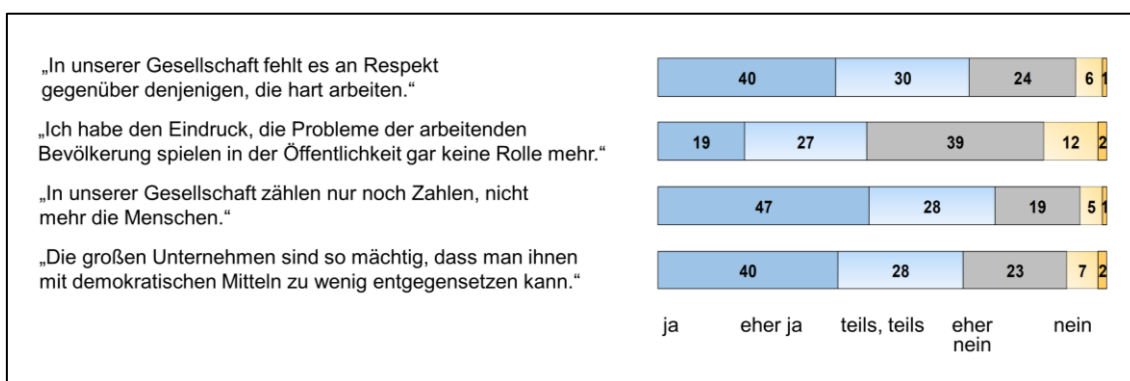
Interessant mit Blick auf das gesellschaftliche Denken der Ehrenamtlichen ist allerdings nicht nur, in welchen Aspekten Unterschiede bestehen und worauf diese zurückzuführen sind. Mitunter ist auch bedeutsam, in welcher Hinsicht es keine Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Befragten gibt. Aus Datenanalysen der Beschäftigtenbefragung der IG Metall wissen wir, dass das Ausbildungsniveau bzw. die ausgeübte Tätigkeit einen Effekt auf die Wahrnehmung gesellschaftlicher Spaltung hat. In dieser Befragung stimmen der Aussage „die Gesellschaft spaltet sich in ein Oben und Unten, in Gewinner und Verlierer“ bei den dual Ausgebildeten 61 % zu und 31 % stimmen eher zu – bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist der Zustimmungswert sogar noch etwas höher. Bei den Hochqualifizierten (Hochschulabschluss) liegen diese Werte mit 40 % bzw. 39 % hingegen deutlich niedriger. Ein Zusammenhang zeigt sich in den Daten aber nicht nur bei Ausbildungsniveau und Tätigkeit, sondern außerdem auch bei der Übernahme von Funktionen: Personen, die sich in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung engagieren, stimmen der Aussage gesellschaftlicher Spaltung zu über 60 % zu (ohne „stimme eher zu“), einfache Mitglieder der IG Metall zu 56 % und bei den nicht in der IG Metall organisierten Teilnehmenden der Beschäftigtenbefragung sinkt der Zustimmungswert auf knapp unter 40 %. Im Unterschied hierzu finden sich in der Telefonbefragung bei den Aspekten sozialer Ausgleich und sozialer Aufstieg keine Differenzen im Antwortverhalten entlang des Ausbildungsniveaus bzw.

der Tätigkeit, was darauf verweist, dass es sich bei den ehrenamtlich Aktiven unter diesem Gesichtspunkt um einen ähnlich denkenden Personenkreis handelt und unterschiedliche Ausbildungshintergründe dahinter zurücktreten. Wir werden allerdings noch sehen, dass dies nicht für alle Aspekte des gesellschaftlichen Denkens gilt. In einer Reihe von Aspekten erweist sich das Ausbildungsniveau und damit verbunden die Tätigkeit als das wichtigste differenzierende Merkmal.

Respekt und Wertschätzung

Mit Respekt und Wertschätzung lässt sich eine zweite Dimension des gesellschaftlichen Denkens überschreiben, in der es vor allen darum geht, inwieweit Beschäftigte sich als wertgeschätzt und wahrgenommen empfinden. Im Zentrum stehen die Aussagen: „In unserer Gesellschaft fehlt es an Respekt gegenüber denjenigen, die hart arbeiten“ und „Ich habe den Eindruck, die Probleme der arbeitenden Bevölkerung spielen in der Öffentlichkeit gar keine Rolle mehr“. In dieser Dimension findet sich interessanterweise aber auch die Beantwortung der Frage: „Die großen Unternehmen sind so mächtig, dass man ihnen mit demokratischen Mitteln zu wenig entgegensetzen kann“ (vgl. Abbildung 5: Respekt und Wertschätzung).¹⁵ Über alle vier Einzelfragen hinweg ist die Zustimmung zu den Aussagen, die jeweils für ein geringes Maß an Respekt und Wertschätzung stehen, überaus hoch. Mit Ausnahme der Frage nach der Sichtbarkeit von Arbeitenden in der Öffentlichkeit liegt sie bei teilweise weit über zwei Drittel der Befragten. Und für sämtliche Aspekte gilt, dass die Ablehnung um die 10 % liegt und damit verschwindend gering ist. Die Kritik der Ehrenamtlichen, dass die Belange der Arbeitenden zu wenig gesehen und berücksichtigt werden, ist ausgesprochen groß.

Abbildung 4: Respekt und Wertschätzung



Auch in dieser Dimension des gesellschaftlichen Denkens sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Funktionen der Ehrenamtlichen in allen Einzelfragen sehr gering. Insbesondere zwischen dem Antwortverhalten von Betriebsrät:innen, Vertrauensleuten und Schwerbehindertenvertreter:innen gibt es wiederum nahezu keine Differenzen. Abweichungen von den übrigen

¹⁵ In der explorativen Faktorenanalyse war der Zusammenhang der ersten beiden Fragen zu dieser Dimension besonders stark. Auch der Aspekt der Ohnmacht gegenüber großen Unternehmen wurde diesem Faktor zugeordnet, allerdings – technisch gesprochen – mit deutlich schwächerer Ladung auf diesem Faktor. Im vorliegenden Text haben wir die einzelnen gesellschaftsbezogenen Fragen in den Abbildungen jeweils nach der Stärke der Ladung auf dem jeweiligen Faktor angeordnet.

Personengruppen gibt es auch bei diesen vier Fragen jedoch im Antwortverhalten der Aktiven in der JAV, wobei allerdings auffällt, dass diese vor allem die Antwortmöglichkeit „teils, teils“ wählen (vgl. Tabelle 13: Respekt und Wertschätzung – nach Ämtern). Die Erfahrung nicht gesehen zu werden und die Wahrnehmung fehlender Wertschätzung scheint in dieser Gruppe jedoch etwas weniger verbreitet zu sein.

Tabelle 14: Respekt und Wertschätzung – nach Ämtern

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
<i>In unserer Gesellschaft fehlt es an Respekt gegenüber denjenigen, die hart arbeiten.</i>	stimme voll und ganz zu	41 %	40 %	40 %	19 %	40 %
	stimme eher zu	31 %	29 %	24 %	25 %	30 %
	teils, teils	21 %	25 %	24 %	46 %	24 %
	stimme eher nicht zu	5 %	6 %	11 %	10 %	6 %
	stimme überhaupt nicht zu	1 %		1 %		1 %
<i>Ich habe den Eindruck, die Probleme der arbeitenden Bevölkerung spielen in der Öffentlichkeit gar keine Rolle mehr.</i>	stimme voll und ganz zu	19 %	21 %	20 %	8 %	19 %
	stimme eher zu	29 %	25 %	24 %	17 %	27 %
	teils, teils	38 %	40 %	39 %	58 %	39 %
	stimme eher nicht zu	10 %	13 %	16 %	15 %	12 %
	stimme überhaupt nicht zu	3 %	1 %	1 %	2 %	2 %
<i>In unserer Gesellschaft zählen nur noch Zahlen, nicht mehr die Menschen.</i>	stimme voll und ganz zu	48 %	47 %	55 %	21 %	47 %
	stimme eher zu	28 %	31 %	20 %	29 %	28 %
	teils, teils	19 %	18 %	19 %	27 %	19 %
	stimme eher nicht zu	4 %	4 %	5 %	17 %	5 %
	stimme überhaupt nicht zu	1 %			6 %	1 %
<i>Die großen Unternehmen sind so mächtig, dass man ihnen mit demokratischen Mitteln zu wenig entgegensetzen kann.</i>	stimme voll und ganz zu	44 %	35 %	40 %	17 %	40 %
	stimme eher zu	28 %	28 %	28 %	29 %	28 %
	teils, teils	18 %	28 %	27 %	40 %	23 %
	stimme eher nicht zu	7 %	7 %	3 %	13 %	7 %
	stimme überhaupt nicht zu	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %

Unterschiede zwischen verschiedenen Befragtengruppen zeigen sich lediglich beim Ausbildungsniveau bzw. der Tätigkeit sowie bei der Betriebsgröße und interessanterweise sowie damit teilweise zusammenhängend auch bei der Tarifbindung der Betriebe. Die Zusammenhänge finden sich jedoch nicht durchgängig, sondern nur bei bestimmten Fragen und deuten zudem in allen Fällen nicht auf grundlegende andere Sichtweisen hin. Sichtbar wird ein Effekt des Ausbildungsniveaus bei der Reaktion auf die Aussage: „In unserer Gesellschaft zählen nur noch Zahlen, nicht mehr die Menschen“. Über die Hälfte (56 %) der Befragten mit dualer Ausbildung stimmen dieser Aussage „voll und ganz“ zu – weitere 26 % antworten mit „stimme eher zu“. Auch unter den hochqualifizierten Aktiven trifft diese Einschätzung mehrheitlich (zu 66 %) auf Zustimmung. Lediglich 27 %, d.h. nur halb so viele wie bei denen mit dualer Ausbildung, stimmen in dieser Personen- gruppe jedoch „voll und ganz“ zu. Bei den Aussagen zu fehlendem „Respekt gegenüber denjeni-

gen, die hart arbeiten“ und der geringen Sichtbarkeit von Problemen der arbeitenden Bevölkerung ist unter den Hochqualifizierten die Gruppe derer, die diese Aussagen ablehnen zwar ebenfalls klein, aber dennoch deutlich größer, jeweils mehr als doppelt so groß. Im ersten Fall des fehlenden Respekts sind es 24 % gegenüber 12 % und im Fall der geringen Sichtbarkeit 15 % gegenüber 6 %.

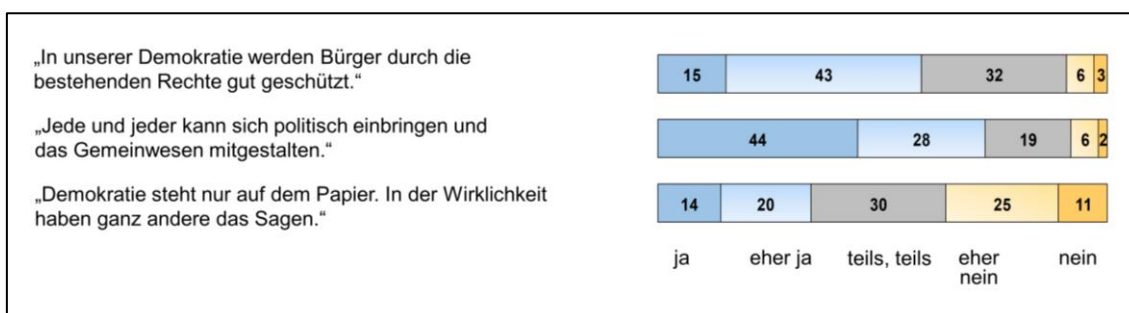
Deutlich größer sind die Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Ehrenamtlichen bei der Frage nach der Sichtbarkeit der Arbeitenden entlang der Betriebsgröße und der Tarifbindung der Betriebe. In kleineren Betrieben (unter 200 Beschäftigte) beklagt die Mehrheit (52 %) der Befragten, dass die Probleme der arbeitenden Bevölkerung in der Öffentlichkeit keine Rolle mehr spielen – in Großbetrieben (> 5.000 Beschäftigte) demgegenüber nur 37 %. Der Unterschied im Antwortverhalten von Aktiven aus Betrieben ohne Tarifbindung (55 %) zu denen aus Betrieben mit Tarifbindung (44 %) ist ähnlich groß, wobei den Analysen zufolge beide Aspekte relevant sind. Und auch bei der Einschätzung der Macht der großen Unternehmen gibt es deutliche Zusammenhänge zur Betriebsgröße und zur Frage der Tarifbindung. Hier beklagen gerade die Befragten aus kleineren Betrieben (mit 78 %) und deutlich weniger die aus Großbetrieben (55 %), dass der Macht der großen Unternehmen mit demokratischen Mitteln wenig entgegenzusetzen sei. Auffällig ist zudem, dass bei der Frage der Übermacht der großen Betriebe das Ausbildungsniveau der Ehrenamtlichen keine Rolle spielt.

Und schließlich findet sich in der Dimension Respekt und Wertschätzung auch ein Aspekt, bei dem es einen merkbaren Unterschied zwischen Befragten aus west- und ostdeutschen Betrieben gibt. In diesem Fall äußern sich jedoch die Befragten aus westdeutschen Betrieben spürbar negativer: 70 % gegenüber 60 % in ostdeutschen Betrieben beklagen, dass es an Respekt gegenüber denen fehlt, die hart arbeiten. Unterschiede zwischen Ehrenamtlichen in Ost- und Westdeutschland werden uns auch noch an einigen anderen Stellen begegnen. Insgesamt spielen sie jedoch, insbesondere vor dem Hintergrund der allgemeinen gesamtgesellschaftlichen Diskussion, in den Wahrnehmungen und Einschätzungen der ehrenamtlich Aktiven eine erstaunlich geringe Rolle.

Vertrauen in demokratische Partizipation

Während in den Dimensionen des sozialen Ausgleichs und der Erfahrung von Respekt und Wertschätzung die negativen Äußerungen und die Kritik an der gesellschaftlichen Realität eindeutig dominieren, finden sich bei Fragen, die sich unter der Überschrift ‚Vertrauen in demokratische Partizipation‘ zusammenfassen lassen, überwiegend positive Einschätzungen. Jeweils klare Mehrheiten stimmen den Aussagen „in unserer Demokratie werden Bürger durch die bestehenden Rechte gut geschützt“ und „jede und jeder kann sich politisch einbringen und das Gemeinwesen mitgestalten“ zu und nahezu niemand äußert sich in diesen Punkten ablehnend (vgl. Abbildung 6: Vertrauen in demokratische Partizipation). Zudem wird die Sichtweise „Demokratie steht nur auf dem Papier. In der Wirklichkeit haben ganz andere das Sagen“ lediglich von einem Drittel der Befragten geteilt.

Abbildung 5: Vertrauen in demokratische Partizipation



Zwischen den verschiedenen Funktionen der Aktiven gibt es durchweg nahezu keine Unterschiede im Antwortverhalten (vgl. Tabelle 14: Vertrauen in die demokratische Partizipation – nach Ämtern). Allenfalls die Einschätzung, dass die Demokratie nur auf dem Papier stünde, ist bei den Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen noch merkbar weniger verbreitet.

Tabelle 15: Vertrauen in die demokratische Partizipation – nach Ämtern

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
<i>In unserer Demokratie werden Bürger durch die bestehenden Rechte gut geschützt.</i>	stimme voll und ganz zu	15 %	15 %	20 %	19 %	15 %
	stimme eher zu	44 %	41 %	44 %	51 %	43 %
	teils, teils	32 %	34 %	23 %	28 %	32 %
	stimme eher nicht zu	7 %	6 %	8 %	2 %	6 %
	stimme überhaupt nicht zu	2 %	5 %	5 %		3 %
<i>Jede und jeder kann sich politisch einbringen und das Gemeinwesen mitgestalten.</i>	stimme voll und ganz zu	44 %	44 %	49 %	40 %	44 %
	stimme eher zu	30 %	23 %	25 %	38 %	28 %
	teils, teils	18 %	21 %	19 %	21 %	19 %
	stimme eher nicht zu	6 %	8 %	4 %	2 %	6 %
	stimme überhaupt nicht zu	2 %	4 %	3 %		2 %
<i>Demokratie steht nur auf dem Papier. In der Wirklichkeit haben ganz andere das Sagen.</i>	stimme voll und ganz zu	14 %	16 %	15 %	7 %	14 %
	stimme eher zu	21 %	19 %	16 %	17 %	20 %
	teils, teils	29 %	33 %	26 %	20 %	30 %
	stimme eher nicht zu	24 %	23 %	31 %	43 %	25 %
	stimme überhaupt nicht zu	11 %	9 %	12 %	13 %	11 %

Auch beim Vertrauen in die demokratische Partizipation haben die Analysen möglicher Einflussfaktoren wenig Zusammenhänge zu anderen von uns erhobenen Merkmalen ergeben. Zwei Zusammenhänge sind jedoch deutlich und es ist einmal mehr das Ausbildungsniveau, das sich als besonders relevant erweist – interessanterweise jedoch nicht bei der Frage des sich Einbringens in die Gestaltung des Gemeinwesens. Hier gibt es Unterschiede lediglich zwischen den freigestellten Aktiven und den nicht freigestellten Ehrenamtlichen. Die voll freigestellten Funktionsträger:innen stimmen nahezu alle (83 %) der Aussage zu, dass jede:r sich einbringen und mitgestalten kann. Bei denen, die nicht freigestellt sind, gilt dies zwar ebenfalls für die übergroße Mehrheit, der Zustimmungswert sinkt allerdings um über zehn Prozentpunkte auf 71 %.

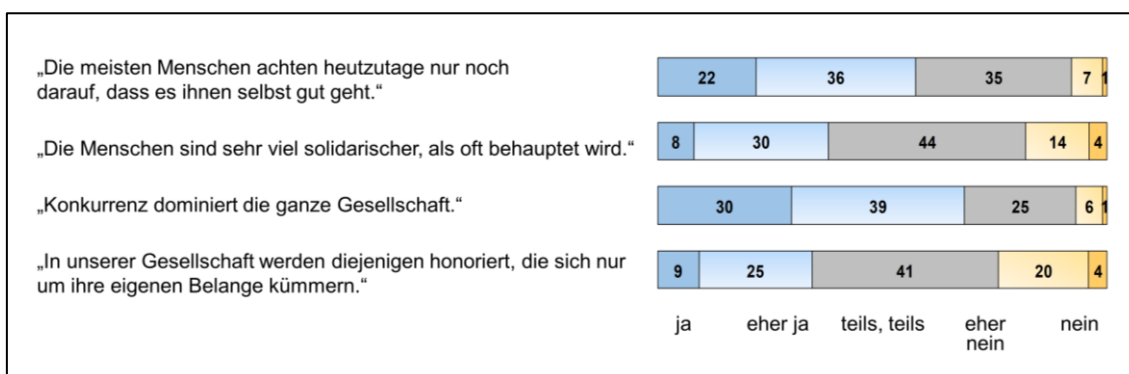
Noch deutlicher sind bei den beiden anderen Fragen zur demokratischen Partizipation die Zusammenhänge zum Ausbildungsniveau. Sie erweisen sich zudem als stärker als die meisten anderen Zusammenhänge, die wir bei den verschiedenen Aspekten des gesellschaftlichen Denkens festgestellt haben. Sowohl bei der Aussage zum Schutz bestehender Rechte als auch beim Demokratie-Statement („Demokratie steht nur auf dem Papier“) sind die Unterschiede im Antwortverhalten markant: 71 % der Hochqualifizierten, aber nur 54 % derjenigen auf dem Niveau dualer Berufsausbildung stimmen der Aussage zu, dass die Rechte der Bürger:innen in der Demokratie gut geschützt sind. Die Sichtweise, dass die Demokratie nur auf dem Papier stehe, lehnen 54 % der Hochqualifizierten, aber nur 29 % der dual ausgebildeten ab. In dieser Gruppe ist die Zustimmung zu dieser Aussage mit 39 % sogar etwas größer als die Ablehnung. Offensichtlich ist das Vertrauen in die demokratische Partizipation bei Hochqualifizierten deutlich höher, ein Befund der sich in der Regel auch in bevölkerungsbezogenen Studien findet.

Die Unterschiede zwischen Freigestellten und Nicht-Freigestellten sind bei beiden Fragen ebenfalls markant, aber dennoch schwächer ausgeprägt. Die Freigestellten halten die Rechte der Bürger:innen häufiger für besser geschützt (71 % gegenüber 57 % Zustimmung) und sie lehnen die Aussage, dass Demokratie nur auf dem Papier stehe, etwas häufiger ab (43 % zu 35 %). Nimmt man die verschiedenen Befunde zu den Unterschieden im Antwortverhalten entlang des Grads der Freistellung zusammen, dann kann es als gesichert gelten, dass auch Freistellung und der damit zumeist einhergehende stärkere Grad der Professionalisierung von Interessenvertretungsarbeit mit einem höheren Vertrauen in demokratische Formen der Partizipation einhergeht.

Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz

Im Abschnitt 3.1, bei der Analyse der Gründe für ehrenamtliches Engagement hatten wir gesehen, dass die Motive, etwas für die soziale Gemeinschaft zu tun und gegen Ungerechtigkeiten zu kämpfen, jeweils für eine große Mehrheit der Befragten sehr wichtig sind. Zudem ist Solidarität ein zentraler gewerkschaftlicher Wert. Welche Rolle Solidarität im gesellschaftlichen Denken der Ehrenamtlichen spielt ist daher eine wichtige Frage. Die Ergebnisse der Telefonbefragung kommen anders als beim Thema der demokratischen Partizipation gerade in dieser Hinsicht zu einem eher düsteren Ergebnis. Das Bild der Gesellschaft, das bei der Mehrheit der Befragten vorherrscht, ist nicht durch Solidarität, sondern vielmehr durch Vereinzelung und Konkurrenz geprägt. In der explorativen Faktorenanalyse wurden vier Fragen einer Dimension zugeordnet, die sich als „Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz“ bezeichnen lässt. Bei allen vier Fragen ist die Gruppe derjenigen, deren Wahrnehmung der Gesellschaft dadurch gekennzeichnet ist, dass solidarische Verhaltensweisen als weit verbreitet gelten, eindeutig in der Minderheit (vgl. Abbildung 7: Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz). 58 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass die meisten Menschen heutzutage nur noch darauf achten, dass es ihnen selbst gut geht. Für sehr viel solidarischer als oft behauptet, hält die Menschen nur eine Minderheit von 38 % der Befragten. Eine überwältigende Mehrheit von 69 % schließt sich der Sichtweise an, dass Konkurrenz die ganze Gesellschaft dominiert und nur bezogen auf die Aussage: „In unserer Gesellschaft werden diejenigen honoriert, die sich nur um ihre eigenen Belange kümmern“ halten sich Zustimmung (34 %) und Ablehnung (24 %) in etwa die Waage.

Abbildung 6: Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz



Dass es sich hierbei nicht nur um eine weit verbreitete, sondern zugleich um eine stark generalisierende Sicht auf die Gesellschaft handelt, wird darin deutlich, dass die Suche nach unreibaren Personengruppen, Differenzierungslinien oder Einflussfaktoren, nur wenige und durchweg keine starken Zusammenhänge zutage fördert. Zwischen den Funktionsgruppen gibt es nahezu keine Unterschiede im Antwortverhalten (vgl. Tabelle 15: Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz – nach Ämtern). Als fast durchgängig relevant erweist sich auch in dieser Dimension des gesellschaftlichen Denkens lediglich das Ausbildungsniveau der Ehrenamtlichen. Die Einschätzung, dass ‚Menschen sehr viel solidarischer sind, als oft behauptet wird‘, haben 46 % der Hochqualifizierten gegenüber 36 % derjenigen mit einer dualen Berufsausbildung. Lediglich 47 % gegenüber 62 % schließen sich der Sichtweise an, dass ‚Menschen heutzutage nur noch darauf achten, dass es ihnen selbst gut geht‘. Und 58 % derjenigen mit Hochschulabschluss gegenüber 73 % der dual qualifizierten Befragten stimmen der Aussage zu: ‚Konkurrenz dominiert die ganze Gesellschaft‘.

Anders als vermutet werden könnte, stehen die Sichtweisen beim Thema Solidarität übrigens auch nicht im Zusammenhang mit dem Wohnort, genauer dem Siedlungstyp. Bei allen vier von uns unterschiedenen Konstellationen, vom Dorf bis zur Großstadt, findet sich ein nahezu gleiches Antwortverhalten.

Punktuell spielen lediglich zwei weitere Merkmale eine Rolle. Einen leichten, aber dennoch deutlich erkennbaren Unterschied gibt es zwischen Befragten aus west- und ostdeutschen Betrieben bei der Einschätzung, ob ‚die Menschen heutzutage nur noch darauf achten, dass es ihnen selbst gut geht‘: In Westdeutschland bejaht dies eine klare Mehrheit der Ehrenamtlichen (60 %), in Ostdeutschland demgegenüber nicht einmal die Hälfte (46 %). Und auch eine Geschlechterdifferenz ist zu verzeichnen. Der Aussage, dass ‚in unserer Gesellschaft diejenigen honoriert werden, die sich nur um ihre eigenen Belange kümmern‘, stimmen Männer bezeichnenderweise mit 32 % seltener zu als Frauen (43 %), die meist nach wie vor mehr Care-Arbeit verrichten.

Tabelle 16: Solidarität vs. Vereinzelung und Konkurrenz – nach Ämtern

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Die meisten Menschen achten heutzutage nur noch darauf, dass es ihnen selbst gut geht.	stimme voll und ganz zu	21 %	22 %	32 %	15 %	22 %
	stimme eher zu	38 %	32 %	33 %	42 %	36 %
	teils, teils	33 %	38 %	29 %	35 %	35 %
	stimme eher nicht zu	7 %	7 %	5 %	8 %	7 %
	stimme überhaupt nicht zu	1 %				
Die Menschen sind sehr viel solidarischer, als oft behauptet wird.	stimme voll und ganz zu	9 %	9 %	5 %	9 %	8 %
	stimme eher zu	29 %	31 %	27 %	28 %	30 %
	teils, teils	42 %	46 %	45 %	55 %	44 %
	stimme eher nicht zu	15 %	12 %	17 %	9 %	14 %
	stimme überhaupt nicht zu	5 %	2 %	5 %		4 %
Konkurrenz dominiert die ganze Gesellschaft.	stimme voll und ganz zu	30 %	31 %	26 %	21 %	30 %
	stimme eher zu	37 %	40 %	49 %	35 %	39 %
	teils, teils	27 %	24 %	18 %	33 %	25 %
	stimme eher nicht zu	6 %	5 %	7 %	10 %	6 %
	stimme überhaupt nicht zu	1 %		1 %		1 %
In unserer Gesellschaft werden diejenigen honoriert, die sich nur um ihre eigenen Belange kümmern.	stimme voll und ganz zu	9 %	10 %	13 %	6 %	9 %
	stimme eher zu	26 %	22 %	20 %	31 %	25 %
	teils, teils	39 %	46 %	49 %	33 %	41 %
	stimme eher nicht zu	21 %	20 %	15 %	23 %	20 %
	stimme überhaupt nicht zu	5 %	3 %	3 %	6 %	4 %

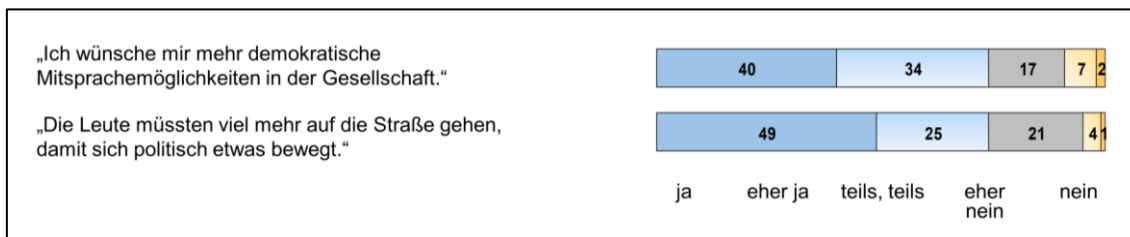
Angesichts dieses insgesamt ernüchternden Bildes, das die Ehrenamtlichen von Solidarität in der Gesellschaft haben, lohnt noch einmal ein kurzer Blick auf die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr 2020. Der Aspekt der Vereinzelung und Konkurrenz als Gegenpol zu Solidarität wurde dort über das Item erhoben: „In der Gesellschaft leben alle nur für sich. Jeder sieht zu, wo er bleibt“. Die Zustimmung zu dieser Aussage – zugrunde lag in diesem Fall wie erwähnt (vgl. Fußnote 14) eine 4er-Skala – liegt insgesamt bei über 70 % und bestätigt damit die Ergebnisse der Telefonbefragung. Dieser ebenfalls hohe Wert findet sich übrigens nicht nur bei betrieblichen und gewerkschaftlichen Aktiven, sondern auch bei einfachen Mitgliedern der IG Metall sowie bei Nicht-Mitgliedern. Der in der Telefonbefragung deutlich erkennbare Unterschied entlang des Ausbildungsniveaus bestätigt sich ebenfalls in der Beschäftigtenbefragung.

Wunsch: mehr demokratische Mitsprache und soziale Bewegung

Womit wir bei der letzten Dimension der Fragen zum gesellschaftlichen Denken aus der Telefonbefragung von Ehrenamtlichen wären. Zusammengefasst auf Basis des Ergebnisses der explorativen Faktorenanalyse sind in dieser Dimension die Reaktionen der Befragten auf die Aussagen: „Ich wünsche mir mehr demokratische Mitsprachemöglichkeiten in der Gesellschaft“ und „Die Leute müssten viel mehr auf die Straße gehen, damit sich politisch etwas bewegt“. In diesen Items

geht es um ein erweitertes politisches Engagement sowie mehr soziale Bewegung. Die Zustimmung der Befragten ist in beiden Fällen hoch: 74 % bejahen, dass sie sich mehr demokratische Mitsprachemöglichkeiten wünschen (darunter 40 % „voll und ganz“), 73 % stimmen der Aussage zu (darunter 49 % „voll und ganz“), dass für politische Bewegung mehr Leute auf der Straße notwendig seien (vgl. Abbildung 8: Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und sozialer Bewegung).

Abbildung 7: Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und sozialer Bewegung



Abgesehen davon, dass beim zweiten Statement (‚mehr soziale Bewegung‘) die Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen, wie schon bei einigen vorherigen Gesellschaftsfragen festzustellen war, etwas häufiger die Antwortmöglichkeit „teils, teils“ gewählt haben, gibt es auch in dieser Dimension nahezu keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Funktionen der Befragten (vgl. Tabelle 16: Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und sozialer Bewegung – nach Ämtern). Und bezogen auf beide Einzelfragen zeigen sich auch keine Zusammenhänge zu den verschiedenen Merkmalen der Befragten und Betriebe. Dies gilt sowohl hinsichtlich sozialstatistischer Merkmale (Alter, Geschlecht) als auch für betriebsstrukturelle Bedingungen (z.B. Größe, Branche, Organisationsgrad, Tarifbindung) sowie für den Grad der Freistellung oder die bisherige Dauer in der Funktion, die Region (Ost/West) und den Wohnort (Siedlungstyp). Auch bezogen auf den Aspekt der demokratischen Mitsprache scheint lediglich das Ausbildungsniveau bzw. die Tätigkeit eine Rolle zu spielen. Die Unterschiede sind aber wiederum nicht groß. Ehrenamtliche mit dualer Ausbildung wünschen sich zu 75 % mehr demokratische Mitsprachemöglichkeiten in der Gesellschaft, bei den Hochqualifizierten ist dieser Wert ebenfalls hoch, liegt mit 60 % aber dennoch deutlich niedriger. Bei der Aussage ‚Leute müssten mehr auf die Straße gehen‘ ist der Unterschied zwischen beiden Gruppen noch einmal deutlich geringer: Hier stimmen 76 % derjenigen mit dualer Berufsausbildung zu gegenüber 65 % der Ehrenamtlichen mit Hochschulausbildung. Einen Hinweis darauf, worin Unterschiede bei der Beantwortung dieser Fragen begründet liegen, gibt der deutliche Zusammenhang zwischen der Zustimmung zu diesen Aussagen und der Selbsteinschätzung der Befragten inwieweit sie sich als Gewerkschafter:innen „mit Leib und Seele“ sehen. Unter denen, die „voll und ganz“ zustimmen Gewerkschafter:innen „mit Leib und Seele zu sein“, sprechen sich 80 % für mehr Mitsprachemöglichkeiten und 79 % für ‚mehr auf die Straße gehen‘ aus, gegenüber in beiden Fällen 63 % unter denen, die mit „teils, teils“ geantwortet haben oder die „Leib und Seele“ sogar verneinen.

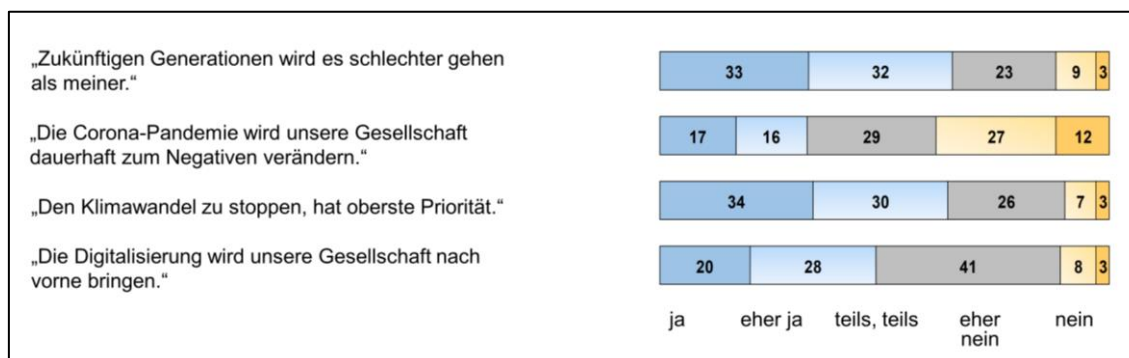
Tabelle 17: Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und sozialer Bewegung – nach Ämtern

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Ich wünsche mir mehr demokratische Mitsprachemöglichkeiten in der Gesellschaft.	stimme voll und ganz zu	41 %	41 %	39 %	23 %	40 %
	stimme eher zu	31 %	37 %	37 %	50 %	34 %
	teils, teils	19 %	14 %	17 %	17 %	17 %
	stimme eher nicht zu	8 %	6 %	4 %	10 %	7 %
	stimme überhaupt nicht zu	2 %	2 %	3 %		2 %
Die Leute müssten viel mehr auf die Straße gehen, damit sich politisch etwas bewegt.	stimme voll und ganz zu	49 %	49 %	57 %	34 %	49 %
	stimme eher zu	25 %	27 %	23 %	19 %	25 %
	teils, teils	22 %	19 %	16 %	34 %	21 %
	stimme eher nicht zu	4 %	4 %	4 %	13 %	4 %
	stimme überhaupt nicht zu	1 %	1 %			1 %

Zukunftserwartungen

In der Telefonbefragung haben wir die Ehrenamtlichen aber nicht nur nach ihren Wahrnehmungen und Bewertungen der gegenwärtigen Situation gefragt, sondern sie über ein paar wenige Items auch zu ihren Zukunftserwartungen befragt. Aufgegriffen haben wir dabei vier Aspekte, die die gegenwärtigen gesellschaftlichen Diskussionen prägen und die auch in unseren Interviews und Gruppendiskussionen bereits eine Rolle gespielt hatten. Für alle vier Themen gilt, dass auf die Zukunft gerichtete Einschätzungen im Mittelpunkt stehen. Mit der Aussage: „zukünftigen Generationen wird es schlechter gehen als meiner“ sprechen wir das Thema Abstiegsgesellschaft bzw. Abstiegsängste an, den Klimawandel haben wir mit der Aussage: „den Klimawandel zu stoppen, hat oberste Priorität“ aufgegriffen, die Formulierung: „die Digitalisierung wird unsere Gesellschaft nach vorne bringen“ versucht, nach wie vor bedeutsame technologische Fortschrittshoffnungen zu erfassen und das Item: „die Corona-Pandemie wird unsere Gesellschaft dauerhaft zum Negativen verändern“ bezieht sich auf im langen Lockdown zu Beginn des Jahres 2021 geführte Diskussionen.

Abbildung 8: Zukunftserwartungen



Bündelt man die Antworten der Ehrenamtlichen auf diese an sie gestellten Fragen, so ist ein deutlich konturiertes Bild zu erkennen (vgl. Abbildung 9: Zukunftserwartungen). Die Zukunftserwartungen sind, was aus gewerkschaftlicher Sicht durchaus problematisch sein dürfte, ganz überwiegend negativ. Rund zwei Drittel der Befragten (65 %) gehen davon aus, dass es zukünftigen Generationen schlechter gehen wird. Kaum jemand (12 %) widerspricht dieser Aussage. Die Digitalisierung, die in den öffentlichen Debatten mittlerweile zum Inbegriff des technologischen Wandels geworden ist, wird von fast der Hälfte der Befragten (48 %) positiv gesehen. Die Hoffnung auf technologischen Fortschritt ist für einen großen Teil der ehrenamtlich Aktiven also nach wie vor vorhanden. Zugleich antwortet eine zweite große Gruppe (41 %) mit „teils, teils“, was auf eine sowohl differenzierte als auch von Ambivalenzen geprägte Sicht hindeutet, die uns auch in den qualitativen Teilen unserer Untersuchung häufig begegnet ist. Der Klimawandel als erkennbare Bedrohung und die Notwendigkeit ihn zu stoppen („oberste Priorität“) wird ebenfalls von einer großen Mehrheit von fast zwei Drittel der Befragten (64 %) gesehen. Auch diese Aussage wird nur von sehr wenigen (10 %) Aktiven verneint. Die Bedeutung dieses Themas zeigt sich zudem darin, dass ein ähnlich großer Teil der Befragten Ökologie als wichtiges Thema für die Gewerkschaften bezeichnet (vgl. Abbildung 10: Einschätzungen Gewerkschaft). Noch gänzlich unklar sind die Zukunftserwartungen der Befragten hingegen mit Blick auf die Corona-Pandemie: Die Anteile derjenigen, die der Erwartung negativer Veränderungen zustimmen, die sie zurückweisen und die mit „teils, teils“ antworten sind annähernd gleich groß.

Auch bezogen auf das Thema Zukunftserwartungen sind wir der Frage nachgegangen, inwieweit Zusammenhänge erkennbar sind und zunächst gilt auch hier, dass es eine ganze Reihe von Kandidaten für Einflussgrößen gibt, denen aber allen keine Bedeutung zukommt. Weder der Wohnort (z.B. Dorf oder Großstadt) noch der Grad der Freistellung im Ehrenamt oder wie lange jemand dieses schon ausgeübt hat und auch nicht der Tätigkeitsbereich (gewerblich oder Angestelltenbereich/Bürotätigkeit) korrelieren mit den Zukunftserwartungen. Irrelevant sind zudem sämtliche betriebsstrukturelle Merkmale und Kontextbedingungen wie Größe des Betriebes, Organisationsgrad, Tarifbindung und interessanterweise hat selbst die Branche (Fahrzeugbau vs. übrige Branchen) keinen spürbaren Einfluss auf die Zukunftserwartungen. So ist unseren Daten zufolge auch bei den Aktiven in der Automobilindustrie das Thema Klimawandel längst angekommen. Den Klimawandel zu stoppen hat im Fahrzeugbau eine ähnlich hohe Priorität wie in den übrigen Branchen. Die Zustimmung zur Aussage „stoppen hat oberste Priorität“ liegt in der Autoindustrie mit 61 % nur unwesentlich unter der in den übrigen Branchen (65 %).

Tabelle 18: Zukunftserwartungen – nach Ämtern

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Zukünftigen Generationen wird es schlechter gehen als meiner.	stimme voll und ganz zu	31 %	36 %	32 %	38 %	33 %
	stimme eher zu	32 %	31 %	33 %	38 %	32 %
	teils, teils	23 %	22 %	29 %	17 %	23 %
	stimme eher nicht zu	10 %	7 %	4 %	2 %	9 %
	stimme überhaupt nicht zu	3 %	4 %	1 %	4 %	3 %
Die Corona-Pandemie wird unsere Gesellschaft dauerhaft zum Negativen verändern.	stimme voll und ganz zu	15 %	20 %	19 %	17 %	17 %
	stimme eher zu	15 %	17 %	20 %	11 %	16 %
	teils, teils	28 %	30 %	32 %	36 %	29 %
	stimme eher nicht zu	29 %	24 %	23 %	23 %	27 %
	stimme überhaupt nicht zu	13 %	10 %	7 %	13 %	11 %
Den Klimawandel zu stoppen, hat oberste Priorität.	stimme voll und ganz zu	36 %	34 %	24 %	27 %	34 %
	stimme eher zu	29 %	30 %	36 %	35 %	30 %
	teils, teils	24 %	27 %	31 %	38 %	26 %
	stimme eher nicht zu	8 %	6 %	8 %		7 %
	stimme überhaupt nicht zu	3 %	4 %	1 %		3 %
Die Digitalisierung wird unsere Gesellschaft nach vorne bringen.	stimme voll und ganz zu	17 %	23 %	17 %	31 %	20 %
	stimme eher zu	27 %	28 %	27 %	33 %	28 %
	teils, teils	45 %	37 %	40 %	29 %	41 %
	stimme eher nicht zu	8 %	9 %	9 %	4 %	8 %
	stimme überhaupt nicht zu	3 %	3 %	7 %	2 %	3 %

Ebenfalls bemerkenswert ist, dass die Zusammenhänge zwischen den vier untersuchten Zukunftserwartungen eher gering sind. Die These, dass sich beim Blick auf die Zukunft Pessimisten und Optimisten gegenüberstehen, trifft zumindest für die Ehrenamtlichen nicht zu. Allenfalls beim Corona-Thema könnte dies eine gewisse Rolle spielen, wir werden jedoch sehen, dass hier auch noch andere Faktoren wirken. Dennoch: Wer insgesamt der Meinung ist, dass es zukünftigen Generationen schlechter gehen werde, urteilt auch bei der Beurteilung der Corona-Wirkungen deutlich negativer. Von denen, die „voll und ganz“ der Auffassung sind, dass es zukünftigen Generationen schlechter gehen werde, vertreten ziemlich genau die Hälfte (51 %) zugleich die Meinung, dass die Corona-Pandemie die Gesellschaft zum Negativen verändern werde. Im Falle von „teils, teils“ sinkt der Anteil der negative Entwicklungen erwartenden Befragten bereits auf nur noch 20 % und dann noch ein paar Prozentpunkte weiter bei denen, die nicht der Meinung sind, dass es zukünftigen Generationen schlechter gehen werde. In dieser Gruppe steigt andererseits der Anteil derjenigen, die der Aussage, dass die Corona-Pandemie die Gesellschaft zum Negativen verändern werde, nicht zustimmen auf bis zu 70 %.

Was aber hat Einfluss auf die Zukunftserwartungen der Ehrenamtlichen? In den Daten der Telefonbefragung finden sich ein paar durchaus interessante, zumeist aber auch gut erklärbare Befunde. Bei der Beurteilung der Wirkungen der Corona-Pandemie zeigen sich gleich drei bedeutende Faktoren. Bei den Männern erwarten 41 % keine negativen Folgen, bei den Frauen liegt

dieser Wert mit 28 % deutlich darunter. Ein Unterschied der sicherlich auch als Folge der in einer Reihe von Untersuchungen bereits registrierten negativeren Corona-Wirkungen auf Frauen zu betrachten ist. Einen deutlichen Zusammenhang gibt es außerdem zur Betriebsgröße, der in den beiden entgegengesetzten Größenklassen (< 200 Beschäftigte, > 5.000 Beschäftigte) eine vergleichbare Größenordnung hat wie der zwischen den Geschlechtern. In kleinen Betrieben erwarten 45 % der Befragten keine negativen Auswirkungen, in Großbetrieben demgegenüber nur 30 %. Und schließlich wirkt sich auch beim Corona-Thema wiederum besonders stark das Ausbildungsniveau aus. 35 % der Ehrenamtlichen mit dualer Berufsausbildung, aber mit 54 % über die Hälfte der Akademiker:innen gehen nicht von negativen Wirkungen aus.

Bei den auf die Digitalisierung gerichteten Hoffnungen besteht lediglich, aber durchaus erwartbar, ein Zusammenhang mit dem Alter der Befragten: Die unter 35-Jährigen sind mehrheitlich (zu 59 %) der Ansicht, dass die Digitalisierung die Gesellschaft nach vorne bringen werde. Die über 50-Jährigen sind in dieser Hinsicht merkbar skeptischer. Unter ihnen vertreten nur 45 % diese Ansicht.

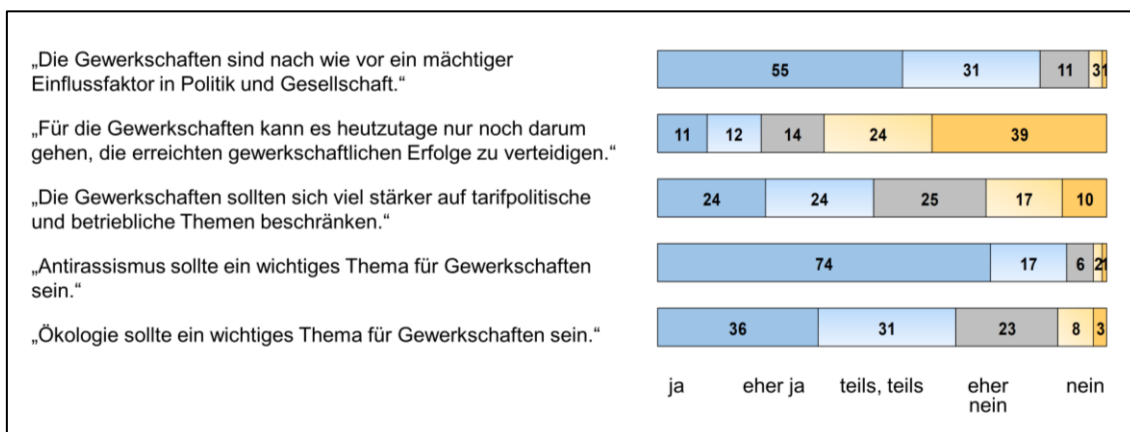
Die Sorge, dass es zukünftigen Generationen schlechter gehen werde, ist in Westdeutschland mit 66 % bemerkenswerter Weise etwas stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland (57 %). Auch in dieser Frage geht ein ähnlich starker Effekt vom Ausbildungsniveau aus: Die Hochqualifizierten rechnen zu 58 % mit einer negativen Entwicklung; bei den dual Qualifizierten steigt dieser Wert auf 69 %.

Einschätzungen zu den Gewerkschaften

Damit kommen wir als Abschluss unseres Überblicks über die Ergebnisse der Telefonbefragung zur Frage, welches Bild die Ehrenamtlichen von der Gewerkschaft haben. Auch hier haben wir ein paar Aussagen aus den qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen aufgegriffen um zu diesen Punkten allgemeingültigere Aussagen machen zu können und mögliche Einflussgrößen zu analysieren. Zunächst deuten die Antwortverteilungen zu zwei Fragen darauf hin, dass die Ehrenamtlichen ein eher positives und keineswegs krisengeprägtes, sondern eher offensives Bild der IG Metall haben. Mit 86 % sind fast alle Befragten der Ansicht, dass die Gewerkschaften „nach wie vor ein mächtiger Einflussfaktor in Politik und Gesellschaft“ sind. Zudem stimmen mit 55 % mehr als die Hälfte sogar „voll und ganz“ dieser Aussage zu (vgl. Abbildung 10: Einschätzungen Gewerkschaft). Dass zugleich deutlich mehr als die Hälfte der Ehrenamtlichen (63 %) die Ansicht zurückweist, dass es für Gewerkschaften ‚heutzutage nur noch darum gehen kann, die erreichten gewerkschaftlichen Erfolge zu verteidigen‘ deutet ebenfalls auf ein starkes gewerkschaftliches Selbstbewusstsein hin. Lediglich ein knappes Viertel (23 %) stimmt dieser defensiv ausgerichteten Aussage zu. Andererseits vertreten mit 48 % knapp die Hälfte der Befragten jedoch auch die Auffassung, dass die Gewerkschaften „sich viel stärker auf tarifpolitische und betriebliche Themen beschränken“ sollten. Dies lässt sich sicherlich auch als Hinweis auf den Wunsch nach einer spezifischen Ausrichtung, die Vermeidung von gesellschaftspolitischen Konflikten und zugleich als Selbstbeschränkung der IG Metall verstehen. Aus unseren qualitativen Erhebungen wissen

wir, dass sich dahinter bei vielen Ehrenamtlichen auch die Einschätzung verbirgt, dass es notwendig ist, die eigenen Kräfte angesichts wachsender Herausforderungen zu bündeln und dass die Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften außerhalb dieser Sphären begrenzt ist.

Abbildung 9: Einschätzungen Gewerkschaft



Deutlich sind schließlich zwei weitere Befunde aus der Telefonbefragung: Antirassismus wird mit 91 % Zustimmung (darunter 74 % „voll und ganz“) nahezu einhellig als wichtiges Thema für Gewerkschaften gesehen und beim Thema Ökologie ist dies bei zwei Drittel der Befragten (67 %) der Fall. Nur bei lediglich 11 % der Befragten trifft Ökologie als Gewerkschaftsthema auf Ablehnung. Letzteres stimmt gut mit der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Einschätzung der Bedeutung des Klimawandels überein.

Bleibt die Frage, ob sich auch mit Blick auf diese Einschätzungen zur Gewerkschaft Einflussfaktoren identifizieren lassen. Bei zwei Fragen ist ein leichter, aber dennoch spürbarer Unterschied zwischen Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten spürbar (vgl. Tabelle 18: Einschätzungen Gewerkschaft – nach Ämtern). Die Ablehnung der Aussage, dass es nur noch darum gehen könne, erreichte Erfolge zu verteidigen, ist bei den Betriebsrät:innen mit 66 % noch etwas größer als bei Vertrauensleuten (57 %) und Betriebsrät:innen plädieren bemerkenswerter Weise auch etwas weniger stark für eine Beschränkung auf tarifpolitische und betriebliche Themen als Vertrauensleute (46 % gegenüber 54 %). Die Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen wählen, wie wir es auch schon bei einzelnen Fragen zu Gesellschaftsthemen gesehen hatten, bei beiden Aussagen deutlich häufiger die Antwortmöglichkeit „teils, teils“ – im zweiten Fall sogar zu fast der Hälfte (47 %).

Tabelle 19: Einschätzungen Gewerkschaft – nach Ämtern

		Funktion				Gesamt
		BR	VF/VM	SBV	JAV	
Die Gewerkschaften sind nach wie vor ein mächtiger Einflussfaktor in Politik und Gesellschaft.	stimme voll und ganz zu	53 %	57 %	56 %	64 %	55 %
	stimme eher zu	31 %	28 %	33 %	34 %	31 %
	teils, teils	13 %	10 %	8 %	2 %	11 %
	stimme eher nicht zu	3 %	4 %	3 %		3 %
	stimme überhaupt nicht zu	1 %	1 %			1 %
Für Gewerkschaften kann es heutzutage nur noch darum gehen, die erreichten gewerkschaftlichen Erfolge zu verteidigen.	stimme voll und ganz zu	9 %	15 %	12 %	9 %	11 %
	stimme eher zu	11 %	14 %	7 %	11 %	12 %
	teils, teils	14 %	13 %	12 %	28 %	14 %
	stimme eher nicht zu	24 %	22 %	33 %	15 %	24 %
	stimme überhaupt nicht zu	42 %	35 %	36 %	38 %	39 %
Die Gewerkschaften sollten sich viel stärker auf tarifpolitische und betriebliche Themen beschränken.	stimme voll und ganz zu	22 %	29 %	26 %	9 %	24 %
	stimme eher zu	24 %	25 %	22 %	19 %	24 %
	teils, teils	25 %	22 %	24 %	47 %	25 %
	stimme eher nicht zu	18 %	13 %	20 %	21 %	17 %
	stimme überhaupt nicht zu	11 %	11 %	8 %	4 %	10 %
Antirassismus sollte ein wichtiges Thema für Gewerkschaften sein.	stimme voll und ganz zu	71 %	77 %	82 %	83 %	74 %
	stimme eher zu	20 %	15 %	11 %	15 %	17 %
	teils, teils	6 %	7 %	6 %	2 %	6 %
	stimme eher nicht zu	2 %	2 %			2 %
	stimme überhaupt nicht zu	1 %		1 %		1 %
Ökologie sollte ein wichtiges Thema für Gewerkschaften sein.	stimme voll und ganz zu	35 %	36 %	45 %	30 %	36 %
	stimme eher zu	31 %	34 %	16 %	40 %	31 %
	teils, teils	23 %	20 %	29 %	21 %	23 %
	stimme eher nicht zu	8 %	7 %	5 %	6 %	8 %
	stimme überhaupt nicht zu	3 %	3 %	4 %	2 %	3 %

Die defensivere Sichtweise, dass es nur noch darum gehen könne, die erreichten Erfolge zu verteidigen, wird in kleineren Betrieben (< 200 Beschäftigte) geringfügig häufiger abgelehnt als in Großbetrieben (> 5.000 Beschäftigte), der Unterschied beträgt jedoch lediglich sieben Prozentpunkte (65 % gegenüber 58 %). Umgedreht ist die Zustimmung hierzu in Großbetrieben mit 32 % zwar auch eine Minderheitenmeinung, aber dennoch spürbar größer als in kleineren Betrieben (20 %). Betriebsstrukturelle Einflussgrößen wie Organisationsgrad oder Tarifbindung sowie der Grad der Freistellung der Ehrenamtlichen spielen bezogen auf die hier behandelten Gewerkschaftsthemen, anders als man vielleicht vermuten würde, keine Rolle. Wohl aber einmal mehr das Ausbildungsniveau, in diesem Fall sogar fast durchgängig. Bei der großen Zustimmung zur Frage, inwieweit Gewerkschaften ein Machtfaktor in Politik und Gesellschaft sind, liegen Hochqualifizierte (88 %) und dual Ausgebildete (84 %) noch eng beieinander. Schon bei der Aussage ‚bei den Gewerkschaften könne es nur noch darum gehen, das Erreichte zu verteidigen‘ geht die

Verteilung der Antworten zwischen den beiden Personengruppen aber bereits auseinander: 57 % derjenigen mit dualer Berufsausbildung aber 83 % der Hochqualifizierten, d.h. nahezu alle lehnen diese Sichtweise ab. Vollends gegeneinander stehen die Einschätzungen schließlich bei der Frage, ob sich Gewerkschaften auf tarifpolitische und betriebliche Themen beschränken sollten. Die Mehrheit der Ehrenamtlichen mit dualen Berufsabschlüssen (55 %) befürwortet dies, bei den Hochqualifizierten sprechen sich hingegen lediglich ein Viertel (25 %) hierfür aus. Die Hälfte der Akademiker:innen (genau 50 %) lehnt diese Beschränkung sogar ausdrücklich ab.

Antirassismus und Ökologie werden zwar von großen Mehrheiten der Ehrenamtlichen als wichtige gewerkschaftliche Themen bezeichnet. In beiden Fragen gibt es jedoch einen kleinen, aber gleichwohl bedeutsamen Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland. Etwas geringere Zustimmung als wichtige Aufgabe für die Gewerkschaften findet in Ostdeutschland sowohl Antirassismus (80 % Zustimmung in Ostdeutschland gegenüber 93 % in Westdeutschland) als auch Ökologie (55 % Zustimmung in Ostdeutschland gegenüber 69 % in Westdeutschland).

Resümee

Wie lassen sich die Ergebnisse der Telefonbefragung resümieren? Welche zentralen Botschaften ergeben sich aus dem Material? Ein wichtiger Befund ist zunächst, dass die Daten aufgrund der strikten Zufallsauswahl der gut 1.000 Befragten einen gesicherten Überblick darüber geben, wer die Ehrenamtlichen sind, wie ihr persönlicher und betrieblicher Hintergrund aussieht.

Große Vielfalt betrieblicher Kontextbedingungen und Konstellationen.

Im Wesentlichen repräsentieren die ehrenamtlich Aktiven sowohl in betrieblicher als auch in personeller Hinsicht die Vielfalt der Betriebe und Beschäftigten der Organisationsbereiche der IG Metall. Es gibt allerdings auch ein paar Auffälligkeiten. Zwei Drittel der Ehrenamtlichen sind Mitglied im Betriebsrat, rund die Hälfte sind Vertrauensfrauen oder Vertrauensmänner, fast jeder zehnte ist als Schwerbehinderten- oder als Jugend-/Auszubildendenvertreter:in aktiv. Hinsichtlich Branchen, Betriebsgrößen, Regionen und Interessenvertretungskonstellationen decken die Ehrenamtlichen die ganze Spannbreite von Konstellationen ab und stehen damit für die Differenziertheit der betrieblichen Bedingungen der IG Metall. So ist ein knappes Viertel der Ehrenamtlichen in kleinen Betrieben (unter 200 Beschäftigte) aktiv, die in der Regel ohne freigestellte Betriebsräte auskommen müssen. Ein gutes Viertel stammt aber auch aus ausgesprochenen Großbetrieben mit mehreren tausend Beschäftigten. Knapp 30 % der Ehrenamtlichen arbeiten in Betrieben mit einem niedrigen Organisationsgrad von höchstens 30 %. Nahezu jeder fünfte Ehrenamtliche, aber immerhin jeder vierte Betriebsrat stammt aus Betrieben ohne Tarifbindung. Gut 40 % der Ehrenamtlichen verfügen über langjährige Erfahrung (über 10 Jahre) in ihren Ämtern, fast 30 % sind erst höchstens vier Jahre dabei. Über 70 % haben keinerlei Freistellung für ihr Amt, nur gut 10 % sind komplett freigestellt. Ein weiteres wichtiges Ergebnis unserer Befragung, das das Bild einer erheblichen Vielfalt der betrieblichen Hintergrunderfahrungen noch verstärkt, lautet, dass etwa die Hälfte der Ehrenamtlichen aus nichtgewerblichen Bereichen (Angestellten-/Bürotätigkeiten) stammt. Die IG Metall ist damit längst nicht mehr nur eine gewerkschaftliche Vertretung der Produktionsbelegschaften.

Betriebsräte: meist Männer, oft älter als 50 und mit viel Erfahrung in Ehrenämtern.

Etwas einheitlicher ist der Ausbildungshintergrund der Ehrenamtlichen: Fast alle haben zumindest eine duale Ausbildung absolviert, Un- und Angelernte fehlen nahezu vollständig. Auffällig ist, dass immerhin jeder vierte Ehrenamtliche eine Aufstiegsfortbildung (Meister:in, Techniker:in, Fachwirt:in) absolviert hat; Akademiker:innen sind mit 15 % eher wenige. Und auch in anderer Hinsicht zeigen sich bei der personellen Zusammensetzung der Ehrenamtlichen – anders als bei den betrieblichen Bedingungen – deutliche Ungleichgewichte: Etwas mehr als die Hälfte der Ehrenamtlichen ist über 50 Jahre alt, unter 35 ist nicht einmal jeder fünfte. Unter den Betriebsrät:innen ist das Missverhältnis sogar noch etwas größer: In dieser mit fast 60 % mit Abstand größten Gruppe der Ehrenamtlichen ist nicht einmal jeder zehnte unter 35, umgekehrt stellen die über 50-Jährigen fast zwei Drittel. Und schließlich zeigt sich ein Missverhältnis – selbst

wenn man die Beschäftigtenzusammensetzung der Branchen in Rechnung stellt – bei den Geschlechtern: Mit nur 18 % der Ehrenamtlichen sind Frauen in dieser Gruppe unterrepräsentiert. Lediglich in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen und interessanterweise auch bei den Schwerbehindertenvertreter:innen ist der Frauenanteil mit jeweils ca. 30 % etwas höher. Interessanterweise finden sich jedoch recht wenige und durchweg auch keine großen strukturellen Unterschiede zwischen den ehrenamtlich aktiven Männern und Frauen. So sind Frauen beispielsweise genauso häufig freigestellt für ihr Ehrenamt wie Männer und verfügen über ähnlich lange Erfahrung in ihren Ämtern. Sie sind allerdings stärker präsent in den Angestelltenbereichen und etwas seltener als die Männer auch über ihre betriebliche und gewerkschaftliche Funktion hinaus auch sonst ehrenamtlich aktiv.

Vertrauensleute: organisationsstarke Großbetriebe dominieren; jede:r fünfte Aktive ist jünger als 35.

Ausgeprägter sind in struktureller Hinsicht die Unterschiede zwischen Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten. Nicht ganz so stark beim Grad der Freistellung: Gar nicht freigestellt und damit komplett ehrenamtlich sind in beiden Gruppen drei Viertel der Aktiven. Bei den Betriebsrät:innen ist der Grad der Professionalisierung jedoch deutlich höher, da von ihnen viermal so viele freigestellt sind (16 % gegenüber 4 % der Vertrauensleute) und auch die Dauer der Erfahrung im Amt ist deutlich größer. Fast die Hälfte der Betriebsrät:innen im Vergleich zu einem Drittel der Vertrauensleute sind schon über 10 Jahre als Ehrenamtliche aktiv. Der Anteil der Neulinge im Ehrenamt (weniger 4 Jahre Erfahrung) ist bei den Vertrauensleuten mit 39 % doppelt so hoch wie bei den Betriebsrät:innen (19 %). Die Wiederwahlquoten bei Betriebsrät:innen scheinen höher zu sein als bei Vertrauensleuten; zudem dürfte eine Rolle spielen, dass es insbesondere in Großbetrieben üblich ist, dass Personen zunächst als Vertrauensfrauen oder Vertrauensmänner aktiv sind, bevor sie zu Kandidat:innen für Betriebsratswahlen werden und in die Gremien einziehen. Dies führt auch dazu, dass die Vertrauensleute im Schnitt jünger sind. Bei den Betriebsrät:innen hatten wir auf die Dominanz der über 50-Jährigen (fast zwei Drittel) hingewiesen, die auch bei den Vertrauensleuten mit annähernd der Hälfte (44 %) die größte Gruppe stellen. Mit 22 % sind die unter 35-Jährigen unter den Vertrauensleuten aber immerhin zahlreich vertreten. Neben dem deutlich geringeren Anteil von Jüngeren ist für ein Resümee bei den Unterschieden zwischen Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten noch ein zweiter Befund wichtig. Während sich die Betriebsrät:innen über ein breites Spektrum von Betriebstypen verteilen, repräsentierten die Vertrauensleute in ihrer großen Mehrheit in betriebsstruktureller Hinsicht einen spezifischen Betriebstyp: Großbetriebe mit hohem Organisationsgrad, häufig aus dem Fahrzeugbau. Die Vertrauensleute kommen zu fast 80 % aus Großbetrieben, fast zur Hälfte sogar aus Betrieben mit über 5.000 Beschäftigten. Während Betriebsrät:innen zu einem Drittel aus kleinen Betrieben mit unter 200 Beschäftigten stammen, sind es bei den Vertrauensleuten lediglich 5 %. Nahezu alle Vertrauensleute (97 %) stammen aus Betrieben mit Tarifbindung und rund die Hälfte der Vertrauensleute kommen aus Fahrzeugbaubetrieben sowie aus Betrieben mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von über 70 %. Während mit jeweils rund 40 % immerhin annähernd jeder zweite Betriebsrat und jede zweite Betriebsrätin aus Betrieben mit einem niedrigen Organisationsgrad (unter 30 %) stammt, sind es bei den Vertrauensleuten lediglich 9 %.

Breites Spektrum betrieblicher Erfahrungen, aber recht ähnliche Einschätzungen der gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Realität.

Auch wenn es deutliche Unterschiede im betrieblichen Hintergrund von Betriebsrät:innen gegenüber Vertrauensleuten gibt, die Ehrenamtlichen in branchentypischer Weise in ihrer großen Mehrzahl männlich sind und die Gruppe der über 50-Jährigen unter den Ehrenamtlichen besonders stark vertreten ist. In Summe repräsentieren die Ehrenamtlichen gleichwohl eine erhebliche Spannweite von Konstellationen. Umso wichtiger ist daher ein zweites Resümee der Telefonbefragung, dass die Ehrenamtlichen in einer ganzen Reihe von Aspekten recht ähnliche Einschätzungen der gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Realität teilen und – besonders bemerkenswert – dass betriebsstrukturelle oder personengruppenspezifische Einflussfaktoren hierbei weitgehend zu vernachlässigen sind. Eine Reihe von Aspekten im Denken und in den Bewertungen der Ehrenamtlichen sind dabei besonders hervorzuheben. Zunächst einmal zeichnen sie in ihrer großen Mehrheit sowohl von ihrer Arbeit als auch von ihrem Wohnumwelt ein eher positives Bild: Gut zwei Drittel ziehen Befriedigung aus ihrer Arbeit und betonen ein kollegiales Arbeitsklima. Nahezu alle fühlen sich in ihrem Wohnumfeld wohl (über 90 %); jeweils deutlich über die Hälfte der Befragten betonen den guten Zusammenhalt in der Nachbarschaft, sind zufrieden mit der örtlichen Infrastruktur und weisen die Aussage zurück, dass die Jugend am jeweiligen Ort keine Zukunft habe. Explizit Kritik übt nur gut jeder und jede zehnte Befragte, immerhin 20-30 % antworten jedoch mit „teils, teils“. Zwar ebenfalls deutlich in der Minderheit, aber dennoch mit jeweils knapp 30 % der Befragten vergleichsweise groß, ist die Gruppe derjenigen, die kritisieren, dass sie sich in ihrer Arbeit zu wenig anerkannt fühlen und dass der eigene Arbeitsplatz zunehmend unsicherer geworden ist. Insbesondere diese beiden Einschätzungen finden sich in kleinere Betrieben und bei Beschäftigten mit dualer Ausbildung etwas häufiger, bleiben aber auch in diesen Konstellationen eine Minderheitenmeinung.

Engagement für soziale Gemeinschaft und Kampf gegen Ungerechtigkeit im Betrieb sind zentrale Motivation; aber auch einen Beitrag zum Erfolg des Betriebes zu leisten und sich persönlich weiterzuentwickeln, ist den Ehrenamtlichen wichtig.

In den Daten der Telefonbefragung zeigt sich generell die Tendenz, dass die Ehrenamtlichen trotz erheblicher Vielfalt der betrieblichen und personellen Konstellationen durch recht einheitliche Sichtweisen gekennzeichnet sind. Bei den Gründen für ihr Engagement als Interessenvertreter:innen ist dies besonders deutlich. Weit vorn mit jeweils über 90 % und ziemlich gleichauf stehen die Aussagen, gegen Ungerechtigkeiten im Betrieb anzukämpfen und sich für die soziale Gemeinschaft im Betrieb einzusetzen. Für alle vier Gruppen von Ehrenamtlichen gilt gleichermaßen, dass es sich um sozial engagierte und mit einem Blick für Ungerechtigkeiten sozialer Verhältnisse ausgestattete Personen handelt. Ebenfalls gleichauf, aber mit zwei Drittel der Befragten bereits etwas weniger stark ausgeprägt, rangieren als Gründe für Engagement der Geschäftsleitung Grenzen zu setzen und einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes zu leisten. Auch diese beiden Gründe werden von alle Personengruppen gleichermaßen genannt und sind – auch dies ist ein wichtiger Befund – aus Sicht der Ehrenamtlichen kein Gegensatz. Direkt dahinter und ebenfalls noch mehrheitlich wird der Wunsch genannt, sich persönlich weiterzuentwickeln. Der Hauptbefund einer starken sozialen Orientierung der Ehrenamtlichen zeigt sich schließlich auch

darin, dass nur rund ein Viertel der Befragten als Grund für Engagement nennen, selbst schon einmal persönlich von Ungerechtigkeiten betroffen gewesen zu sein. Die einheitliche, eher generalisierbare Haltung wird nicht nur angesichts der eindeutigen Mehrheiten deutlich, sondern auch daran, dass es nahezu keine Unterschiede zwischen Personengruppen oder betrieblichen Konstellationen gibt. Lediglich jüngere und insbesondere die Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen betonen häufiger, dass die persönliche Weiterentwicklung für sie ein wichtiger Grund für Engagement ist und von Schwerbehindertenvertreter:innen wird wesentlich häufiger als wichtiger Grund genannt, selbst von Ungerechtigkeit betroffen gewesen zu sein (nahezu jeder Zweite gegenüber ansonsten nur jeder Vierte). Dass es sich bei den ehrenamtlich in der Interessenvertretung Engagierten generell um eine stark sozial engagierte Personengruppe handelt, zeigt sich im Übrigen auch darin, dass rund die Hälfte von ihnen sich auch darüber hinaus noch ehrenamtlich sozial engagieren – wobei dieser Anteil unter den Frauen rund 10 % niedriger ist.

Starke Bindung an die IG Metall und gewerkschaftliche Ziele, aber verankert in vielfältigen Lebenskreisen und sozialen Umfeldern.

Ein erhebliches Maß an Übereinstimmung unter den Befragten zeigt sich nicht nur bei ihren Gründen für Engagement, auch die Bindung an ihre Gewerkschaft ist ganz überwiegend hoch: Zwei Drittel bezeichnen sich als „Gewerkschafter mit Leib und Seele“ und für eine ähnlich große Anzahl ist Mitgliederwerbung ein wichtiger Bestandteil ihrer gewerkschaftlichen Arbeit. Nur gerade einmal 10 % lehnen diese Aussagen ab. Ein stärker differenziertes Bild mit drei annähernd gleich großen Gruppen (Zustimmung, Ablehnung, ‚teils,teils‘) ergibt sich demgegenüber bei der Frage, inwieweit Gewerkschaften in der Familie schon immer ein wichtiges Thema waren und ob die Befragten auch privat viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun haben. Dies spricht zum einen dafür, dass gewerkschaftliche Bindung keineswegs nur über bestimmte gewerkschaftlich geprägte Milieus erzeugt wird und macht zum anderen deutlich, dass eine Verankerung in einschlägigen sozialen Milieus nur für einen kleineren Teil der Ehrenamtlichen gilt. Auch bei der gewerkschaftlichen Bindung lassen sich keine dominanten Einflussgrößen identifizieren: Lediglich freigestellte Ehrenamtliche mit längerer Erfahrung im Amt bezeichnen sich etwas häufiger als „Gewerkschafter mit Leib und Seele“ und betonen etwas häufiger die Wichtigkeit von Mitgliederwerbung. Wie zu erwarten spielt Professionalisierung als Ehrenamtliche:r eine Rolle bei der Intensität der Bindung. In beiden Aspekten („Leib und Seele“ sowie Mitgliederwerbung) zeichnet sich zudem die Gruppe der Hochqualifizierten (Akademiker:innen) durch etwas geringere gewerkschaftliche Bindung aus und der Anteil derjenigen, die die Aussage verneinen, im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun zu haben, ist unter den Akademiker:innen mit rund 50 % gegenüber einem Drittel bei den übrigen Ehrenamtlichen deutlich geringer.

Kritischer Blick auf die gesellschaftliche Realität: wenig sozialer Ausgleich, geringe Wertschätzung für die Beschäftigten, Konkurrenz und Egoismus in der Gesellschaft weit verbreitet.

Auch beim Blick auf die Gesellschaft zeigt sich das Bild einer dominanten Hauptlinie: Kaum jemand hat die Einschätzung, dass der soziale Ausgleich zwischen Oben und Unten in der Gesellschaft funktioniert. Allerdings meinen auch nur wenige, dass sozialer Aufstieg für die meisten

Menschen nicht mehr möglich ist (15 %) und immerhin über 40 % vertreten die Ansicht, dass sozialer Aufstieg nach wie vor funktioniert und fast genauso viele antworten in dieser Frage mit ‚teils, teils‘. Möglichkeiten des sozialen Aufstiegs, sind selbst ein Aspekt gesellschaftlicher Ungerechtigkeit. Weitgehende Einigkeit unter den Ehrenamtlichen besteht zu zwei Drittel bis drei Viertel in den Dimensionen Respekt und Wertschätzung: Es fehlt an Respekt gegenüber denjenigen, die hart arbeiten; in der Gesellschaft zählen nur noch Zahlen, aber nicht mehr die Menschen; große Unternehmen sind so mächtig, dass man ihnen mit demokratischen Mitteln zu wenig entgegensetzen kann. Sehr wenige Ehrenamtliche (14 %) lehnen zudem die Aussage ab, dass die Probleme der arbeitenden Bevölkerung in der Öffentlichkeit gar keine Rolle mehr spielen. Und auch in der Frage, ob die Gesellschaft durch Solidarität oder stattdessen durch Egoismus und Konkurrenz geprägt ist, zeichnet sich eine klare Tendenz ab: Eine deutliche Mehrheit von fast 60 % stimmt der Aussage zu, dass die meisten Menschen nur noch darauf achten, dass es ihnen selbst gut geht; fast 70 % sogar der Aussage, dass Konkurrenz die ganze Gesellschaft dominiert. Beide Aussagen werden von nicht einmal 10 % der ehrenamtlich Aktiven abgelehnt. Weniger einhellig sind demgegenüber die Einschätzungen, inwieweit Egoismus in der Gesellschaft generell honoriert wird und ob Menschen nicht doch zu solidarischem Handeln neigen. Bilanzieren lassen sich diese Aspekte des gesellschaftsbezogenen Denkens so, dass den Ehrenamtlichen Solidarität als gesellschaftlicher Wert wichtig ist und dass sie solidarisches Handeln prinzipiell für möglich halten, die Haupttendenz der gesellschaftlichen Entwicklung aus ihrer aber eindeutig in die entgegengesetzte Richtung geht. Die Wahrnehmung prekärer und schwindender Solidarität ist weit verbreitet.

Eher positive Sicht der demokratischen Partizipation: Rechte werden geschützt und politische Mitwirkung ist prinzipiell möglich; aber auch Verunsicherung, negative Zukunftserwartungen und vor allem Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und sozialer Bewegung.

Etwas optimistischer und einhelliger ist die Sicht der Ehrenamtlichen beim Vertrauen in die Möglichkeiten demokratischer Partizipation. Wiederum klare Mehrheiten von zwei Drittel betonen, dass die Bürger:innen durch bestehende Rechte in der gegenwärtigen Demokratie gut geschützt sind. Fast drei Viertel bejahen, dass sich jede und jeder in das Gemeinwesen politisch einbringen und mitgestalten kann. Andererseits ist auch in dieser Frage ein Moment der Verunsicherung spürbar. Auf die Aussage: „Demokratie steht nur auf dem Papier. In der Wirklichkeit haben ganz andere das Sagen“ wird jeweils zu einem Drittel mit Zustimmung, Ablehnung und ‚teils, teils‘ reagiert. Auch deshalb dürfte der Wunsch nach mehr demokratischer Mitsprache und mehr sozialer Bewegung weit verbreitet sein: Jeweils drei Viertel der Befragten befürworten mehr Mitsprachemöglichkeiten in der Gesellschaft und dass die Menschen „mehr auf die Straße gehen, damit sich politisch etwas bewegt“. Die Zukunftserwartungen der Ehrenamtlichen sind zugleich nicht positiv: Zwei Drittel gehen davon aus, dass es zukünftigen Generationen schlechter gehen werde. Der Digitalisierung trauen immerhin fast die Hälfte der Befragten eine positive Wirkung auf die Gesellschaft zu.

Gewerkschaften sind gesellschaftlicher Einflussfaktor: weitgehende Übereinstimmung bei den Themen Antirassismus und Stopp des Klimawandels; mehr Beschränkung auf betriebliche und tarifpolitische Themen wird von der Hälfte der Ehrenamtlichen befürwortet.

In den Ergebnissen der Telefonbefragung wird eine insgesamt hohe Bindung an gewerkschaftliche Werte und Zielsetzungen deutlich und die Übereinstimmung mit diesen ist eine wichtige Grundlage für das persönliche Engagement im Betrieb und in der Gewerkschaft. Die Haupttendenzen in der Gesellschaft gehen aus Sicht der ehrenamtlich Aktiven allerdings nicht in Richtung Solidarität, sozialer Ausgleich und mehr soziale Gerechtigkeit. Dennoch setzen die Befragten mehrheitlich auf eine aktive Rolle der Gewerkschaften und beurteilen die IG Metall als – wenn auch in Grenzen – wirkmächtig. Für nahezu alle Ehrenamtlichen (über 80 %) sind die Gewerkschaften „nach wie vor ein mächtiger Einflussfaktor in Politik und Gesellschaft“. Immerhin fast zwei Drittel lehnen die Aussage ab, dass es für die Gewerkschaften heutzutage nur noch darum gehen kann, die erreichten gewerkschaftlichen Erfolge zu verteidigen. Weniger einhellig ist die Sicht in der Frage des Fokus gewerkschaftlicher Politik: Knapp die Hälfte der Befragten befürwortet eine stärkere Beschränkung auf tarifpolitische und betriebliche Themen, ein gutes Viertel lehnt dies ab und genau ein Viertel antwortet mit ‚teils, teils‘. In der Frage, wie wichtig die Themen Antirassismus und Ökologie sind, besteht bei den Ehrenamtlichen dann aber wieder recht große Einigkeit: 90 % halten das Thema Antirassismus für wichtig, 67 % tun dies beim Thema Ökologie. Ebenfalls rund zwei Drittel der Befragten stimmen sogar der Aussage zu: „Den Klimawandel zu stoppen, hat oberste Priorität“.

Betriebsstrukturelle oder personelle Unterschiede beeinflussen das gesellschaftliche Denken wenig – aber: Hochqualifizierte beurteilen die gesellschaftliche Wirklichkeit positiver, Ehrenamtliche aus kleineren Betrieben kritisieren häufiger fehlende Wertschätzung

Die durch die große Fallzahl von Befragten und die Kombination von personen- und betriebsbezogenen Daten gegebene Möglichkeit, verschiedene potentielle Einflussgrößen zu analysieren, wirft auch bezogen auf die gesellschafts- und gewerkschaftsbezogenen Sichtweisen der Ehrenamtlichen die Frage auf, wodurch diese geprägt sind und welche Einflussfaktoren im Hintergrund wirken. Inwieweit unterscheiden sich bei diesen Themen Frauen und Männer, Ältere und Jüngere, West- und Ostdeutsche oder Personen mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund oder Tätigkeitszuschnitt. Ganz ähnlich wie bei den Gründen für ehrenamtliches Engagement und bei der gewerkschaftlichen Bindung zeigt sich auch bei den gesellschaftsbezogenen Sichtweisen, dass es jeweils vorherrschende Haupttendenzen gibt, deren Ausprägungen sich durch die in der Untersuchung berücksichtigten personenbezogenen oder betrieblichen Merkmale allenfalls modifizieren, aber nicht grundlegend verändern. Und auch bei den Themen, bei denen die Sichtweisen weniger einhellig sind, lassen sich die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Bewertungen durchweg nicht auf klar identifizierbare betriebsstrukturelle oder personelle Einflussfaktoren zurückführen. Zusammenfassen lassen sich die Analysen der Daten der Telefonbefragung wie folgt. Zusammenhänge bestehen nur punktuell und auch die Stärke der Zusammenhänge ist nicht sehr groß, aber es gibt sie. Relativ gesehen am deutlichsten und zugleich wenig überraschend sind sie entlang des Ausbildungsniveaus bzw. der Tätigkeiten der Ehrenamtlichen. Die Hochqualifizierten

(Akademiker:innen) sehen die sozialen Aufstiegsmöglichkeiten und den sozialen Ausgleich in der Gesellschaft etwas positiver, beklagen etwas weniger stark fehlenden Respekt und fehlende Wertschätzung, haben insgesamt etwas höheres Vertrauen in die demokratische Partizipation und schätzen auch die Solidaritätspotentiale in der Gesellschaft etwas höher ein. Beim Aspekt fehlender Wertschätzung in der Gesellschaft zeigt sich, ähnlich wie schon bei der Frage der arbeitsbezogenen Anerkennung, zudem ein leichter Effekt der Betriebsgröße. In kleinen Betrieben ist die Kritik ausgeprägter als in mittelgroßen und großen Betrieben. Ost-West-Unterschiede finden sich nahezu keine unter den Ehrenamtlichen. Im Osten wird jedoch die Zukunft der Jugend am Wohnort etwas negativer eingeschätzt; andererseits gehen die Ostdeutschen aber auch weniger stark davon aus, dass es zukünftigen Generationen schlechter gehen wird als ihnen selbst. Auch Geschlecht und Alter spielen für das gesellschaftsbezogene Denken nahezu keine Rolle – in diesem Fall mit zwei, ebenfalls bezeichnenden Ausnahmen, die in einer Zusammenfassung der Befunde nicht fehlen sollten. So beurteilen Frauen die Möglichkeiten des sozialen Aufstiegs etwas negativer und sind häufiger als Männer der Ansicht, dass in der Gesellschaft diejenigen honoriert werden, die sich nur um ihre eigenen Belange kümmern. Und es sind eher die Jüngeren, die die Ansicht vertreten, dass Digitalisierung die Gesellschaft nach vorne bringen werde – bei den unter 35-Jährigen meint dies mit fast 60 % sogar eine deutliche Mehrheit der Ehrenamtlichen.

Schon beim gesellschaftlichen Denken der Ehrenamtlichen finden sich kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen Personengruppen. Bei den gewerkschaftsbezogenen Sichtweisen ist dies noch deutlicher. Hier spielt lediglich das Ausbildungsniveau und damit die Tätigkeit eine gewisse Rolle. Von den Hochqualifizierten wird die Sichtweise, dass es nur noch darum gehen könne, die erreichten gewerkschaftlichen Erfolge zu verteidigen, noch deutlich häufiger abgelehnt als von den übrigen ehrenamtlich Aktiven und sie befürworten auch sehr viel seltener eine Selbstbeschränkung der Gewerkschaften auf betriebliche und tarifpolitische Themen. Dieser zweite Befund ist einer der ganz seltenen, bei denen es sogar zu gegensätzlichen Einschätzungen kommt. Während von den Akademiker:innen nur ein Viertel eine solche Beschränkung befürwortet und die Hälfte sie sogar ausdrücklich ablehnt, sind diese Anteile bei den übrigen Ehrenamtlichen genau umgekehrt.

Anhang: Fragebogen mit Codeplan

F1	<p>Im Folgenden geht es um Ihre aktuellen Funktionen im Betrieb. Sind sie... (Mehrfachantworten möglich)</p> <p><i>Int.anw.: Die Befragten können mehrere Funktionen parallel ausführen. Da sie auch in der Vergangenheit andere Funktionen gehabt haben können, bitte hier nur die aktuellen Funktionen erfragen. Achtung:BITTE ERGÄNZEN Stellv. BR-Mitglieder oder Personen, die auf der Nachrückerliste stehen, sollen nicht berücksichtigt werden.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mitglied im Betriebsrat 2. Vertrauensfrau oder Vertrauensmann 3. Mitglied der Schwerbehindertenvertretung 4. Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung 5. In keinem dieser Ämter
F2	<p>Leider gehören sie nicht zu unserer Zielgruppe. Ich möchte mich bei ihnen trotzdem bedanken und wünsche ihnen noch einen schönen Tag.</p>	
F3	<p>Sind Sie im Rahmen Ihrer Funktionen freigestellt?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 0. Nein 1. Ja, zum Teil 2. Ja, zu 100 % <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F4	<p>Nun würden wir gerne wissen, wie lange Sie insgesamt schon ehrenamtlich im Betrieb aktiv sind.</p> <p><i>Int.anw.: Hier geht es nicht nur um die aktuelle Funktion, sondern wie lang die Personen insgesamt schon ehrenamtlich im Betrieb (als BR, VM/VF, JAV und/oder SBV) aktiv sind.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Weniger als 4 Jahre 2. 4 bis 10 Jahre 3. Mehr als 10 Jahre <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F5	<p>Im Folgenden geht es um Ihre persönliche Motivation für die Ausübung Ihrer Funktion im Betrieb als Die Gründe, warum sich jmd. ehrenamtlich im Betrieb engagiert, können unterschiedlich sein. Ich nenne Ihnen jetzt einige Gründe. Bitte sagen Sie mir, ob der jeweilige Grund Ihnen persönlich sehr wichtig, wichtig, teils/teils, weniger wichtig oder gar nicht wichtig ist. Ich engagiere mich ...</p>	
F6	<p>... um der Geschäftsleitung klare Grenzen zu setzen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. sehr wichtig 2. wichtig 3. teils/teils 4. weniger wichtig 5. gar nicht wichtig <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>

F7	... weil ich mich persönlich weiterentwickeln möchte	1. sehr wichtig 2. wichtig 3. teils/teils 4. weniger wichtig 5. gar nicht wichtig 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F8	... weil ich einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes leisten möchte	1. sehr wichtig 2. wichtig 3. teils/teils 4. weniger wichtig 5. gar nicht wichtig 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F9	... weil ich Ungerechtigkeiten im Betrieb bekämpfen will	1. sehr wichtig 2. wichtig 3. teils/teils 4. weniger wichtig 5. gar nicht wichtig 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F10	... weil ich mich für die soziale Gemeinschaft im Betrieb einsetzen will	1. sehr wichtig 2. wichtig 3. teils/teils 4. weniger wichtig 5. gar nicht wichtig 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F10a	...weil ich selbst von Ungerechtigkeit im Betrieb betroffen war	1. sehr wichtig 2. wichtig 3. teils/teils 4. weniger wichtig 5. gar nicht wichtig 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F11a	Engagieren Sie sich auch über den Betrieb hinaus?	1. Ja 2. nein

F11b	<p>[wenn F11a=1]</p> <p>Engagieren Sie sich ... (Mehrfachantworten möglich)</p> <p><i>Int.anweisung: es geht nicht um passive Mitgliedschaft (z.B. als Fußballer im Verein, Parteimitglied), sondern um die Übernahme von Funktionen (z.B. im Vereinsvorstand)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. In einem Verein (als Übungsleiter oder in einer anderen Funktion) 2. In der Kirche oder in einer religiösen Einrichtung 3. In einer Partei 4. In Bürgerinitiativen oder in politischen Gruppen 5. In der Jugend- oder Bildungsarbeit 6. Engagieren Sie sich denn in einem anderen Kontext:[<i>wenn ja</i>] in welchem? <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F12	<p>Nun würden wir gerne etwas zum Thema Gewerkschaft erfahren.</p> <p>Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie voll und ganz zu, eher zu, teil teils, eher nicht zu oder überhaupt nicht zu?</p>	
F13	<p>Ich habe im privaten Umfeld viel mit gewerkschaftlich interessierten Leuten zu tun.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F14	<p>Ich bin mit Leib und Seele Gewerkschafter.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F15	<p>In meiner Familie sind Gewerkschaften und gewerkschaftliche Themen schon immer wichtig gewesen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F16	<p>Mitglieder aktiv zu werben, ist für mich ein wichtiger Bestandteil meiner Gewerkschaftsarbeit.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>

F16a	Die Gewerkschaften sind nach wie vor ein mächtiger Einflussfaktor in Politik und Gesellschaft.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F16b	Die Gewerkschaften sollten sich viel stärker auf tarifpolitische und betriebliche Themen beschränken.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F16c	Ökologie sollte ein wichtiges Thema für Gewerkschaften sein.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F16d	Antirassismus sollte ein wichtiges Thema für Gewerkschaften sein.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F16e	Für die Gewerkschaften kann es heutzutage nur noch darum gehen, die erreichten gewerkschaftlichen Erfolge zu verteidigen. Interviewerhinweis: Die Betonung liegt hier auf „nur noch“.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F18	In meinem Wohnort fühle ich mich wohl.	1. Trifft voll und ganz zu 2. Trifft eher zu 3. Teils, teils 4. Trifft eher nicht zu 5. Trifft überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe

F19	Dort, wo ich lebe, hat die Jugend wenig Zukunft.	1. Trifft voll und ganz zu 2. Trifft eher zu 3. Teils, teils 4. Trifft eher nicht zu 5. Trifft überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F20	Ich bin mit der Infrastruktur und den öffentlichen Einrichtungen an meinem Wohnort zufrieden.	1. Trifft voll und ganz zu 2. Trifft eher zu 3. Teils, teils 4. Trifft eher nicht zu 5. Trifft überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F21	In meiner Nachbarschaft gibt es noch echten Zusammenhalt.	1. Trifft voll und ganz zu 2. Trifft eher zu 3. Teils, teils 4. Trifft eher nicht zu 5. Trifft überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F23	[Nur wenn F3=0 oder F3=1] Ich ziehe Befriedigung aus meiner Arbeit.	1. Trifft voll und ganz zu 2. Trifft eher zu 3. Teils, teils 4. Trifft eher nicht zu 5. Trifft überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F24	[Nur wenn F3=0 oder F3=1] Ich fühle mich zu wenig anerkannt in meiner Arbeit.	1. Trifft voll und ganz zu 2. Trifft eher zu 3. Teils, teils 4. Trifft eher nicht zu 5. Trifft überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F25	[Nur wenn F3=0 oder F3=1] In meinem Arbeitsumfeld herrscht ein kollegiales Arbeitsklima.	1. Trifft voll und ganz zu 2. Trifft eher zu 3. Teils, teils 4. Trifft eher nicht zu 5. Trifft überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe

F26	[Nur wenn F3=0 oder F3=1] Mein Arbeitsplatz ist zunehmend unsicherer geworden.	1. Trifft voll und ganz zu 2. Trifft eher zu 3. Teils, teils 4. Trifft eher nicht zu 5. Trifft überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F28	Jede und jeder kann sich politisch einbringen und das Gemeinwesen mitgestalten.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F29	Die Leute müssten viel mehr auf die Straße gehen, damit sich politisch etwas bewegt.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F30	In unserer Gesellschaft zählen nur noch Zahlen, nicht mehr die Menschen.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F31	Die großen Unternehmen sind so mächtig, dass man ihnen mit demokratischen Mitteln zu wenig entgegensetzen kann.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F32	In unserer Gesellschaft funktioniert der soziale Ausgleich zwischen Oben und Unten.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe

F33	Ich habe den Eindruck, die Probleme der arbeitenden Bevölkerung spielen in der Öffentlichkeit gar keine Rolle mehr.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F34	In unserer Gesellschaft fehlt es an Respekt gegenüber denjenigen, die hart arbeiten.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F35	Sozialer Aufstieg ist in unserer Gesellschaft für die meisten Menschen nach wie vor möglich.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F36	Die Menschen sind sehr viel solidarischer, als oft behauptet wird.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F37	Die meisten Menschen achten heutzutage nur noch darauf, dass es ihnen selbst gut geht.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F38	In unserer Gesellschaft werden diejenigen honoriert, die sich nur um ihre eigenen Belange kümmern.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe

F39	Konkurrenz dominiert die ganze Gesellschaft.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F41	In unserer Demokratie werden Bürger durch die bestehenden Rechte gut geschützt.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F42	Demokratie steht nur auf dem Papier. In der Wirklichkeit haben ganz andere das Sagen.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F43	In unserer Gesellschaft werden Menschen, die anders sind, zu wenig akzeptiert.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F45	Ich wünsche mir mehr demokratische Mitsprachemöglichkeiten in der Gesellschaft.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe
F47	Zukünftigen Generationen wird es schlechter gehen als meiner.	1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu 98. weiß nicht 99. keine Angabe

F48	<p>Die Corona-Pandemie wird unsere Gesellschaft dauerhaft zum Negativen verändern.</p> <p><i>Int.anweisung: Es geht um subjektive Einschätzung und spontanes Gefühl.</i></p>	<p>1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu</p> <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F49	<p>Den Klimawandel zu stoppen hat oberste Priorität.</p>	<p>1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu</p> <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F50	<p>Die Digitalisierung wird unsere Gesellschaft nach vorne bringen.</p>	<p>1. Stimme voll und ganz zu 2. Stimme eher zu 3. Teils, teils 4. Stimme eher nicht zu 5. Stimme überhaupt nicht zu</p> <p>98. weiß nicht 99. keine Angabe</p>
F52	<p><i>Intervieweranweisung: Nur Abfragen, wenn nicht eindeutig. Sonst selbständig eintragen.</i></p> <p>Welches Geschlecht haben Sie?</p>	<p>1. Männlich 2. Weiblich</p> <p>99. Keine Angabe</p>
F53	<p>In welchem Jahr sind Sie geboren?</p>	<p>Jahr eintragen:</p> <p>99. keine Angabe</p>
F54	<p>Bitte sagen Sie mir, wo Sie überwiegend aufgewachsen sind:</p> <p><i>Int.anweisung bei Nachfrage: hier zählt die Selbsteinschätzung der Personen, was also überwiegend für sie selbst bedeutet.</i></p>	<p>1. in Ostdeutschland 2. in Westdeutschland 3. im Ausland</p> <p>99. keine Angabe</p>
F55	<p>Haben Sie Kinder?</p> <p><i>Int.anweisung bei Nachfrage: auch nicht leibliche Kinder, die die Befragten als eigene Kinder ansehen, zählen mit.</i></p>	<p>1. Ja 2. Nein</p> <p>99. keine Angabe</p>
F56	<p>Wie viele Kinder haben Sie?</p> <p><i>Int.anweisung: auch nicht leibliche Kinder, die die Befragten als eigene Kinder ansehen.</i></p>	<p>Zahl eintragen:</p> <p>99. keine Angabe</p>

F57	<p>Wo leben Sie?</p> <p><i>Int.Anweisung: Sie müssen keine genauen Zahlen kennen, sondern ihre subjektive Einschätzung nehmen.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. in einem Dorf 2. in einer Mittel- oder Kleinstadt 3. im Umland oder Vorort einer Großstadt 4. In einer Großstadt <p>99. keine Angabe</p>
F58	<p>Liegt Ihre Arbeitsstätte weiter als 20 Kilometer entfernt?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ja 2. Nein 3. Sonstiges: wechselnde Arbeitsstätten <p>99. keine Angabe</p>
F59	<p>Mit welchen Verkehrsmitteln pendeln Sie normalerweise vorwiegend zu Ihrer Arbeitsstätte? (Mehrfachnennungen sind möglich)</p> <p><i>Int.Anweisung: Wenn nachgefragt wird, dann bitte die Pendelsituation VOR der Pandemie angeben.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eigener PKW 2. PKW-Fahrgemeinschaft 3. Öffentliche Verkehrsmittel 4. Fahrrad 5. Anderes und zwar: <p>99. keine Angabe</p>
F60	<p>Arbeiten Sie...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. im gewerblichen Bereich 2. im nichtgewerblichen Bereich (Angestelltentätigkeit) <p>99.keine Angabe</p>
F61	<p>Wie sieht es mit dem Berufsabschluss aus? Haben Sie ... (Mehrfachangaben sind möglich)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. einen Berufsabschluss nach Ausbildung 2. einen Abschluss als Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in 3. einen Hochschulabschluss 4. keine Berufsausbildung oder 5. befinden Sie sich derzeit in Ausbildung oder im Studium <p>99.keine Angabe</p>
F62	<p>[Nur wenn F3=0 oder F3=1]</p> <p>Ihre Tätigkeit erfordert üblicherweise...</p> <p><i>Int.Anweisung: Antwortoption 98 und 99 nur auf Nachfrage vorlesen. BITTE ERGÄNZEN</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. keine Berufsausbildung 2. weniger als Ihre Berufsausbildung 3. Ihre erworbene Berufsausbildung 4. eine andere, gleichwertige Berufsausbildung 5. eine höhere Berufsausbildung <p>98. weiß nicht</p> <p>99. keine Angabe</p>



www.igmetall.de

www.sofi.uni-goettingen.de

Göttingen, Mai 2022