

Solidarität und Heterogenität in Gruppen: Theoretische und empirische Skizzen

Irma Rybnikova*

Zusammenfassung

Für gewöhnlich wird Heterogenität der Gruppen als Hindernis für Solidarität ihrer Mitglieder angesehen: Je verschiedener die Mitglieder, umso schwieriger kommt Solidarität zustande. In der vorliegenden Studie hinterfrage ich diese Generalisierung, indem ich eine Reihe von theoretischen Ansätzen aus der Soziologie und der Gruppenpsychologie konsultiere. Während einige dieser Ansätze nahelegen, dass Heterogenität der Mitglieder die Solidarität der Gruppen untergräbt, bestreiten dies andere Ansätze und gehen davon aus, dass auch heterogene Gruppen solidarisch sein können, vor allem dann, wenn unter den Mitgliedern eine Interdependenz vorliegt. Diese widersprüchlichen theoretischen Annahmen animierten mich zu einer empirischen Untersuchung von Studierendengruppen in einer Lehrveranstaltung. Die Ergebnisse zeigen zwar, dass zwischen Heterogenität und Solidarität in den interdependenten Gruppen ein Zusammenhang anzunehmen ist, dass jedoch auch eine Ambivalenz besteht zwischen individueller und Kollegensolidarität. Vor dem Hintergrund der theoretischen und empirischen Erkenntnisse diskutiere ich Schlussfolgerungen für die Forschung und für die praktischen Bemühungen der Solidarisierung im Bereich der gewerkschaftlichen Organisierung.

Schlagwörter: Solidarität, Gruppenheterogenität, Interdependenz

Solidarity and diversity in teams: Sketching theoretical and empirical issues

Abstract

For the most part, diversity of the group members has been considered as jeopardizing their solidarity. In the present study, I question this assumption. At first, I consult a range of theoretical concepts from sociology and group psychology which address heterogeneity of groups and its consequences for their solidarity. Whereas some of those concepts state that the fact of heterogeneous group members threatens solidarity among them, other authors assume that heterogeneity can enhance solidarity, given that there is high interdependence between the group members. Mainly drawing on one of these concepts, I undertook an empirical study in one of my lectured courses at the university. Results of the study suggest that even there is a correlation between the solidarity and the heterogeneity of the group members, several ambiguous results can be observed here, such as the difference between the individual and colleagues solidarity in relation to group heterogeneity. On the basis of my theoretical and empirical findings I propose some suggestions regarding future research as well as the activity of trade unions.

Keywords: solidarity, diversity of group, interdependency

* Irma Rybnikova, Lehrstuhl für Organisation und Arbeitswissenschaften, Technische Universität Chemnitz, Irma.Rybnikova@wirtschaft.tu-chemnitz.de. Dieser Beitrag verdankt sein Zustandekommen Bemühungen vieler Personen. Ich danke meinen Studierenden an der TU Chemnitz – für ihre interessiert-geduldige Beteiligung an der Untersuchung, Leonhard Dobusch – für geduldiges Ausharren bis zur Einreichung, das mir den Ansporn gab, die ursprüngliche Beitragsversion doch nicht in der Schublade verschwinden zu lassen, Evelin Dietrich – für das sorgfältige Korrekturlesen und umsichtige Rückmeldung, zwei anonymen Gutachtern oder Gutachterinnen – für ihre wohlwollenden Kommentare und hilfreichen Anregungen. Die möglicherweise übrig gebliebenen oder neu hinzugekommenen Unklarheiten und Fehler verantworte ich alleine.

1. Einführung und Problemstellung

Die Frage, welche Folgen eine heterogene Struktur von Gruppen für ihre Solidarität hat, wird widersprüchlich beantwortet, wiewohl hier auf recht diverse Referenzgruppen verwiesen wird, die von Gesellschaften, gesellschaftlichen Gruppen, Arbeitergruppen bis hin zu Arbeitsgruppen reichen.

So wird insbesondere von gewerkschaftlichen Kreisen und mit ihnen sympathisierenden ForscherInnen nahezu gebetsmühlenartig beteuert, dass eine zunehmende Heterogenität unter den ArbeitnehmerInnen die Solidaritätsgrundlagen gefährdet (vgl. MacKenzie 2010; Pernicka/Mühlberger 2009; Wölflle 2008). Dass die gegenwärtige Arbeiterschaft sich stark differenziert, daran besteht kaum Zweifel. Zahlreiche Trennungslinien durchkreuzen die ehemals durch lohnabhängige Arbeit konsolidierte, vereinheitlichte Arbeiterklasse der Gegenwart. Maßnahmen der sogenannten Arbeitsflexibilisierung zogen eine zunehmende Anzahl von LeiharbeiterInnen, Werkvertragstätigen und Freiberuflern und Freiberuflerinnen nach sich, was mit einer zunehmenden Ausdifferenzierung der Arbeitsbedingungen und der daraus resultierenden Segmentierung der Arbeiterschaft zwischen den sogenannten Festangestellten und den kontingent Beschäftigten einhergeht. Unterschiedliche Ausbildungswege führen zu einer Separierung zwischen den sogenannten WissensarbeiterInnen und den ArbeiterInnen im produzierenden Gewerbe. Hinzu kommen Unterscheidungen zwischen Fachkräften und niedrig Qualifizierten, Frauen und Männern, älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen, Arbeitstätigen und Arbeitslosen. Strukturelle und demografische Differenzen verschränken sich zu einem Heterogenitätsbündel, sodass eine von den Differenzen abstrahierte Gleichheit der ArbeiterInnen nicht mehr herzustellen ist und als dessen Folge eine abnehmende Solidarität unter den Arbeitenden beklagt wird – im Gegensatz zu suggestiven Verheißungen des ‚Diversity Management‘, die Heterogenität der ArbeitnehmerInnen zu einer Brutstätte neuer Kreativitäts- und Wirtschaftserfolgsquellen stilisieren (Thomas 1991; Schulz 2009; Loden/Rosener 1991).

Die gesellschaftlichen und organisatorischen Wirkungen der Mitgliederheterogenität gehören zu einer der klassischen Fragestellungen der Sozialforschung. Bereits Emil Durkheim vertrat zu Anfang des 20. Jahrhunderts die Meinung, dass vor allem die Ungleichheit, die Differenziertheit und Heterogenität innerhalb der Gesellschaft ein Fundament für die

sogenannte ‚organische Solidarität‘ darstellen. Diese Überlegungen erlangen erneut an Bedeutung, sobald es sich um die Vermessung der Wirkungen von Vielfalt und Ungleichheit in einer Arbeitsgesellschaft handelt, insbesondere aber auch bei der Frage, wie – und vor allem wann – Vielfalt und Heterogenität der Arbeitsgruppen Solidaritätspotenziale enthalten und entfalten. Im vorliegenden Beitrag beabsichtige ich zweierlei: zuerst eine Übersicht relevanter theoretischer Konzepte zu erarbeiten, die auf das Verhältnis zwischen der Solidarität und der Heterogenität in Gruppen abstellen und den hier skizzierten widersprüchlichen theoretischen Positionen zuzuordnen sind, und anschließend eine der theoretischen Annahmen, dass Heterogenität und Solidarität in interdependenten Gruppen positiv zusammenhängen, einer empirischen Untersuchung zu unterziehen. Hierfür werde ich die Ergebnisse meiner Studie präsentieren und auf deren Basis einige wesentliche Problemfelder für empirische Zugriffe diskutieren.

2. Solidarität: Umriss eines schillernden Begriffs

Solidarität gehört zu den schillerndsten Begriffen der Sozialforschung. Die lange Reihe der Definitionsversuche stellt ein bezeichnendes Beispiel für die sozialwissenschaftliche Polyphonie dar und muss die Sehnsucht nach einer einheitlichen Definition oder einem einvernehmlichen Verständnis unerfüllt lassen. Die Konzeptualisierungen der Solidarität erstrecken sich über alle Abstraktionsebenen: gesellschaftliche, organisations-, gruppenbezogene und die Individuumsebene (vgl. Flodell 1988: 23). Im vorliegenden Beitrag stehen insbesondere, wenn auch nicht ausschließlich, gruppen- und organisationsbezogene Konzepte im Vordergrund.

Die Organisationsbezogenheit transportiert jedoch genuine Spannungen und Ambivalenzen, die sich auch in der Anwendung des Solidaritätskonzeptes in betrieblichen Kontexten niederschlagen. Das Konzept der Organisation, so Türk (2010), ist an sich durch einen wesentlichen Zwiespalt geprägt: Organisationen sind gekennzeichnet durch die Doppelstruktur der Zweckbezogenheit und der Solidarität. Neben der Zweckbezogenheit und der „sachlichen Vergesellschaftung von Personen mittels Positionen, Stellen und systemischer Verselbstständigung“ (Türk 2010: 24) zeichnen sich Organisationen gleichzeitig durch „soziale Vergemeinschaftung“, „Betriebs- und Werks-gemeinschaft“, „Korpsgeist“, „Schicksalsgemeinschaft“

oder gar „Betriebsfamilie“ (ebd.) aus. Indem die Herausbildung derartiger solidarischer Bünde von den OrganisationsleiterInnen für die Zwecke der Organisationen „schon immer auszunutzen versucht worden“ ist (ebd.), wird deutlich, dass die organisationale Solidarität diese Doppelstruktur repliziert: Neben der wertrationalen (Weber 2010: 17) Ausprägung enthält organisationale Solidarität auch zweckrationale (ebd.), funktionale Merkmale. Solidarität auf der Ebene der Organisationen kann daher nur eingedenk ihrer Ambivalenz hinsichtlich der organisationalen Wert- und Zweckbezogenheit gedacht werden.

Diese Ambivalenz der organisationalen Solidarität spiegelt sich auch in den bisherigen sozialwissenschaftlichen Abhandlungen wider, indem sich mindestens zwei verschiedene Auffassungen von Solidarität am Arbeitsplatz unterscheiden lassen. Auf *der einen Seite* wird Solidarität am Arbeitsplatz (S) als wert- und affektbezogene Kollektivität verstanden, die in gesellschaftlicher Solidarität als eine Abzweigung der mehr oder weniger diffusen Menschenliebe fußt, und auf der Arbeitsebene in Form von Solidarität zwischen den KollegInnen zum Ausdruck kommt. Auf *der anderen Seite* wird mit Solidarität (s) individuelle Kooperationsbereitschaft am Arbeitsplatz verstanden, die ausschließlich auf die Organisations- und Gruppenziele abstellt und damit im Wesentlichen funktionell ausgerichtet ist. Während es sich bei der Solidarität im ersten Sinne (S) um eine kollektive Verbundenheit zwischen den Individuen handelt, stellt die Solidarität im zweiten Sinne (s) das Ausbleiben des individuellen Trittbrettfahrens in der (Arbeits-)Gruppe dar. Solidarität im ersten Sinne wird oftmals als ein Attribut der Gesellschaft – sekundär auch der Organisationen – betrachtet, dem spezifische, meist positiv konnotierte Auswirkungen zugeschrieben werden. Das zweite, funktionalistische Solidaritätsverständnis überwiegt in der sozialpsychologisch geprägten Gruppenforschung. Hier wird die Solidarität der Gruppe häufig mit der Zusammenarbeit der Gruppenmitglieder gleichgesetzt (vgl. Flodell 1988: 18; Van der Vegt/Flache 2006).

Es liegt zwar nahe, die erste Auffassung mit dem normativen Solidaritätsbegriff gleichzusetzen und die zweite mit dem deskriptiven. Diese Gegenüberstellung lässt sich aber schwer aufrechterhalten, weil eine gewisse, wenn auch unterschiedlich gerichtete Normativität beiden Solidaritätsauffassungen innewohnt: Bei der kollektiven Solidarität (S) schwingen normative Elemente erwünschten Zusammenhalts und Abkehr von Individualismus am Arbeitsplatz mit, wohingegen

die individuelle Solidarität (s) einen unüberhörbaren Appell bzgl. der Unterlassung von opportunistischen Verhaltensweisen zugunsten des Gruppen- oder Firmenerfolgs enthält.

Das Verhältnis zwischen der kollektiven Solidarität (S) und der individuellen Solidarität (s) ist keinesfalls konfliktfrei. So gehen manche dieser Autoren gar davon aus, dass die Gruppenarbeit in Organisationen, welche explizit auf die individuelle Kooperationsbereitschaft (s) abstellt, eine Kommodifizierung der Solidarität (S) unter den ArbeitnehmerInnen darstellt (Carreiro 2005) oder sich direkt solidaritätszersetzend auswirkt (Barker 1993). Anders sieht es Baum (1975), demzufolge die kollektive und die individuelle Solidarität vereinbar sind. Solidarität fasst der Autor funktionell als ein Gesellschaftsmerkmal auf, welches zusammen mit den zwei anderen Bedingungen, der Inklusion und den Austauschbeziehungen, erfüllt werden muss, um die gesellschaftliche Integration zu gewährleisten. Baum (1975) unterscheidet in seinem Aufsatz zwei Komponenten, auf denen seine Solidaritätstypologie beruht: die Zeitinvestition und die Investition in Bezug auf Informationen für die Beziehung. Die Kombination dieser zwei Merkmale ergibt vier Solidaritätstypen, welche zugleich individuelle Motivationsmuster für Solidarität darstellen:

- *Expressive/affektive Solidarität*, sie wird gekennzeichnet durch ein hohes Maß an verausgabter Zeit und ausgetauschten Informationen zwischen den Beteiligten;
- *instrumentelle Solidarität*, sie zeichnet sich durch niedrige Investitionen in der zeitlichen und in der informationalen Dimension aus;
- *sozio-moralische Solidarität*, sie geht einher mit einer geringen Zeitinvestition, aber einem hohem Informationsgebrauch;
- *politische Solidarität*, welche durch einen hohen Zeiteinsatz der AkteurInnen gekennzeichnet ist, aber einen vergleichsweise geringen Informationsaustausch beinhaltet.

Der Autor geht davon aus, dass die einzelnen Solidaritätstypen sich nicht gegenseitig ausschließen. Es gäbe zwar immer eine primäre Solidaritätsform, diese beinhalte häufig aber Elemente anderer Typen. So enthalte die instrumentelle Solidarität, welche vor allem für das Arbeitsleben kennzeichnend sei, vor allem den Austausch von Fachkompetenzen und Fachinformationen, benötige aber oftmals auch eine emotionale Anteilnahme, um ausreichend starke solidaritätsorientierte Loyalitäten herauszubilden. Aus dieser Sicht

ist Solidarität im zweiten oben besprochenen Sinne (s) mit der instrumentellen Solidarität gleichzusetzen; im Arbeitsleben dominiere sie zwar, kann aber durch andere Solidaritätsformen ergänzt werden.

3. Heterogenität und Solidarität in Gruppen:

3.1 Theoretische Perspektiven

Die Beschäftigung mit der Frage, ob Heterogenität einer Gruppe das solidarische Verhalten der Mitglieder fördert oder hemmt, führte in der bisheriger konzeptionellen wie empirischen Forschungslandschaft zu keiner Einigkeit. Im Gegenteil, die Positionen sind widersprüchlich und lassen sich stark überspitzt zwei verschiedenen Lagern zuordnen. Während im ersten Lager davon ausgegangen wird, dass Heterogenität von Gruppenmitgliedern die Solidarität untergräbt, sodass eine steigende Heterogenität eine sinkende Solidarität nach sich zieht, befassen sich Forscher der zweiten Theorieperspektive mit den Umständen, unter denen Heterogenität solidaritätsstiftende Potenziale entfalten kann. Hier wird insbesondere eine hohe Interdependenz zwischen den Gruppenmitgliedern als solidaritätsstiftende Komponente in den heterogenen Gruppen thematisiert.

Die erste Auffassung ist besonders häufig in der Forschung zu industriellen Beziehungen anzutreffen. Hier wird oftmals angenommen, dass die individualisierten Lebensentwürfe und Arbeitsbedingungen sowohl den gesellschaftlichen als auch den arbeitsorientierten Zusammenhalt untergraben. Dieser Umstand hat massive Forschungsbemühungen gefördert, die sich dezidiert mit den nationalen wie internationalen gewerkschaftlichen Strategien befassen, der entsolidarisierenden Wirkung verschiedener Beschäftigungsverhältnisse zu begegnen (vgl. Pernicka/Mühlberger 2009; MacKenzie 2010; Wölfle 2008; Brinkmann/Nachtwey 2010). Die Schwierigkeiten, die Teile der Gewerkschaftsbewegung erfahren, die verschiedenen Beschäftigtengruppen zu vertreten, werden gemeinhin auf die divergierenden oder gar direkt konfligierenden Interessenlagen vom jeweiligen Beschäftigungsstatus zurückgeführt. Indem die verschiedenen ArbeiterInnengruppen im Konkurrenzverhältnis um die knappe Ressource Arbeit begriffen werden, gilt Partikularisierung der Interessendurchsetzung als eine Folge davon; die Solidarität der ArbeiterInnen bleibe dann „auf der Strecke“ (vgl. Pernicka/Mühlberger 2009). Wenn es denn einer Gewerkschaft gelingt, im Zuge der

sogenannten „Revitalisierungsprogramme“ Interessen verschiedener ArbeiterInnengruppen (z. B. von Festangestellten und den sogenannten „SubunternehmerInnen“) einigermaßen zu aggregieren, ist es nicht von langer Dauer, weil die Interessenkonflikte, gegenseitige Konkurrenz und empfundene Ungerechtigkeit immer von Neuem aufflackern, wie die Studie von MacKenzie (2010) in Bezug auf den irischen Telekommunikationssektor bildhaft illustriert. Unabhängig davon, ob es sich um einen Klageruf nach der schwindenden internationalen Einigkeit von Gewerkschaften handelt (vgl. Seidman 2007) oder um die Feststellung, dass manche Gewerkschaften grundsätzliche Schwierigkeiten haben, sich den atypisch Beschäftigten zu öffnen (Aust/Holst 2006; Wölfle 2008), wird es von den Autoren mehr oder weniger explizit nahegelegt, dass Ähnlichkeit, nicht Unterschiedlichkeit der ArbeiterInnen zu Solidarität führt. Die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Arbeiterschaft werden als ein hinderlicher Zustand konstruiert, den es abzuändern oder zumindest zu thematisieren gilt, damit die Interessen der gesamten Arbeiterbewegung nicht gänzlich untergraben werden.

Die Annahme, dass Heterogenität der Gruppenmitglieder als ein Hemmnis solidarischen Verhaltens zu betrachten ist, unterstützt eine Reihe klassischer Sozialtheorien. Am stärksten wird diese Annahme durch die Theorie der Sozialstruktur (Blau 1977) und die Theorie der sozialen Kategorisierung (Turner 1987; Hogg/Abrams 1988) untermauert. Der Theorie der Sozialstruktur zufolge beruht eine Gruppe auf sozialer Ähnlichkeit; diese fördere Kontakte unter den Gruppenmitgliedern, vorausgesetzt, es bestehen überhaupt Kontaktmöglichkeiten, und sie erschwere Beziehungen zu Mitgliedern fremder Gruppen. Mit sozialer Ähnlichkeit meint der Autor Homogenität der Gruppenmitglieder in Bezug auf soziale Merkmale wie Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Bildung. Kontakte zwischen den Individuen, welche sozial heterogenen Gruppen angehören, werden erst dann gepflegt, wenn keine Kontaktmöglichkeiten zu den Mitgliedern der eigenen Gruppe bestehen (Blau 1977). Zwar wurden die Annahmen empirisch vor allem auf das Heiratsverhalten bezogen und erfuhren dabei eine mehrfache Bestätigung (vgl. Nienhüser 1988: 139), empirische Referenzen auf betriebliche Kontexte und auf arbeitsbezogene Solidaritätsphänomene blieben aus.

Die Theorie der sozialen Kategorisierung (Turner 1987; Hogg/Adams 1988) fokussiert hingegen auf das Gruppenverhalten. Hier wird angenommen, dass sich

nur durch die soziale Ähnlichkeit und die Ausgrenzung des Andersartigen die eigene soziale Identität konstituieren kann. Menschen neigen dazu, sich mit Personen zu identifizieren und sich mit ihnen zu solidarisieren, die ihnen ähnlich sind, und distanzieren sich von jenen Personen, die sie als unähnlich wahrnehmen; im letzten Fall wird diesen Personen gegenüber Kooperation und Solidarität verweigert. Ähnlichkeit kann sich auf ziemlich oberflächliche, gar zufällige Merkmale beziehen, wie demografische Merkmale, Geschmacksrichtungen oder Vorlieben für bestimmte Marken, aber auch auf substanzielleren Zügen beruhen, wie Werten oder ideologischen Überzeugungen. Dieser Argumentation zufolge führt Heterogenität der Gruppenmitglieder zur Untergrabung der Solidarität innerhalb der Gruppe, vermittelt durch soziale Stereotypisierungen und Konflikte.

Im Gegensatz dazu gehen die Autoren der zweiten theoretischen Tradition davon aus, dass Heterogenität als ein Faktor anzusehen ist, der die Solidarität einer Gruppe herbeiführen kann. Vertreten wird dieses Theorienlager vor allem durch die soziologische Konflikttheorie, die auf Werke von Georg Simmel (1908/1992) und Lewis Coser (1965) zurückzuführen ist, und als deren ideelle Erben unter anderem Marcel Gauchet (1990), Helmut Dubiel (1999) und Albert O. Hirschman (1996) angesehen werden können. Die Autoren gehen davon aus, dass Gruppenheterogenität zwar möglicherweise zu Gruppenkonflikten führt, der Zusammenhalt in Gruppen deswegen aber nicht notwendigerweise gefährdet ist. Im Gegenteil, Konflikte werden durchaus als „Baumeister der Solidarität“ angesehen (Hirschman 1996: 243). In Übereinstimmung mit Dubiel (1999) führt Hirschman aus, dass die Erfahrung des Umgangs mit Konflikten entscheidend zur Integration moderner Gesellschaften beiträgt. Konflikte, nicht der Frieden, bringen die „wertvollen Bindungen hervor, die moderne demokratische Gesellschaften mit dem notwendigen Zusammenhalt versorgen“, so Hirschman (1996: 246). Statt Solidarität zu untergraben, produziert Konflikt Integration und Kohäsion. Laut Marcel Gauchet, einem anderen Vertreter der Konflikttheorie, zeichnet sich Demokratie geradezu dadurch aus, dass Gruppen und Individuen „formal sämtliche Aspekte einer massiven Konfrontation durchlaufen und damit letztendlich den Zusammenhalt einer demokratischen Ordnung stärken“ (Gauchet 1990: 133). Leider bieten die Ausführungen der zitierten Autoren kaum oder nur vage konkrete Anknüpfungspunkte dafür, unter welchen Bedingungen soziale Unterschiede und Konflikte konstituierend

statt zersetzend auf eine Gesellschaft oder eine Gruppe wirken. Die von den Autoren nahezu beiläufig erwähnten Faktoren, wie der „institutionalisierte Konflikt“ nach Gauchet oder die „Weisheit des Rückblicks“ nach Hirschman (1996: 250), überzeugen wenig.

Die Frage, unter welchen Bedingungen Heterogenität in Gruppen ihrer Solidarität zuträglich ist, wurde bereits durch die Klassiker der Soziologie adressiert. Mit dieser Frage hat sich im Wesentlichen auch Durkheim in seinem Klassiker „Über die Arbeitsteilung“ befasst. Bekanntlich unterscheidet er zwei Formen der Solidarität: die mechanische, die auf der Ähnlichkeit der Mitglieder beruht, und die organische Solidarität, die durch Ungleichheit der Mitglieder zustande kommt. Durkheim zufolge stellt die mechanische Solidarität die Solidarität unter „Gleichen“ dar, während die organische Solidarität der Gemeinschaft von „Verschiedenen“ und „Unähnlichen“ entspricht. Unter den Bedingungen, an die laut Durkheim die Herausbildung der organischen Solidarität geknüpft ist, kommt der Arbeitsteilung eine wesentliche Bedeutung zu. Neben den ökonomischen Folgen der Arbeitsteilung betont Durkheim ihre soziale Konsequenz für die Gesellschaft, und zwar die Herstellung gegenseitiger Interdependenz zwischen den AkteurInnen oder AkteurInnengruppen, wie Berufen: „die bedeutendste Wirkung der Arbeitsteilung [ist] nicht, dass sie den Ertrag der geteilten Funktionen erhöht, sondern dass sie sie voneinander abhängig macht“ (Durkheim 1930/1977: 107). Auch wenn Durkheim mehrere Bedingungen für die Herausbildung organischer Solidarität diskutiert, wie z. B. die Bereitschaft der AkteurInnen, ihre Leistung, von der die anderen abhängen, zu liefern, oder die Gerechtigkeit der Ergebnisaufteilung zu gewährleisten (vgl. Zoll 2000), bleibt die Arbeitsteilung oder das Angewiesensein auf die anderen AkteurInnen aus seiner Sicht die wesentliche Voraussetzung der Solidarität: „[die] wahre Funktion [der Arbeitsteilung] besteht darin, zwischen zwei oder mehreren Personen ein Gefühl der Solidarität herzustellen“ (ebd.: 102).

Nahezu hundert Jahre später greift die heutige gruppenpsychologische Forschung diese Argumente auf, auch wenn explizite Verweise auf Durkheim oftmals ausbleiben. So gehen VertreterInnen der Gruppenforschung (vgl. Van de Vegt/Flache 2006) davon aus, dass die Heterogenität der Gruppen nicht notwendigerweise die Gruppensolidarität bedroht. Auch hier wird ein positiver Zusammenhang angenommen, der durch Interdependenz der Gruppenmitglieder moderiert wird. Sind Gruppenmitglieder in hohem Maße aufei-

ander angewiesen, sowohl hinsichtlich der Aufgaben als auch in Bezug auf das Endergebnis, fördert Heterogenität der Gruppe solidarisches Mitgliederverhalten (Wageman 2001; Van der Vegt/Flache 2006). Eine hohe Interdependenz schränkt nicht nur die potenziell entsolidarisierenden Tendenzen der demografischen Heterogenität ein, sondern lässt diese integrierende Wirkung entfalten. Die Erklärung der AutorInnen ist, dass eine hohe Interdependenz unter den Mitgliedern eine „normativen Austausch Erwartung“ innerhalb der Gruppe erzeugt und damit die individuelle Neigung zum opportunen Verhalten beschränkt. Diese wiederum bezieht sich auf das komplementäre Wissen sowie auf die Erfahrungen und Sichtweisen der Mitglieder, die der Gruppe zugutekommen (Van de Vegt/Flache 2006).

Die solidarische Wirkung der Aufgabenteilung unterstützen auch Studien anderer theoretischer Provenienz. So geht Maurizio Atzeni (2010) im Unterschied zu sozialpsychologischen Ansätzen davon aus, dass jeglicher Arbeitsprozess und die Erfahrung der kollegialen Zusammenarbeit für latente Solidarität in der Arbeitsgruppe sorgen (Atzeni 2010: 26). Der Arbeitsprozess ist nicht nur als Brutstätte der Ausbeutung zu betrachten, sondern auch als eine der Solidarität. Indem die Arbeitsteilung eine reziproke Abhängigkeit zwischen den Arbeitern schafft, sorgt sie gleichzeitig für Solidarität unter ihnen. Lediglich ist diese in einem „embryonalen Zustand“ (ebd.: 28), aus dem sich unter bestimmten Umständen eine „aktive“, kampforientierte Solidarität herausbilden kann. Zwar unterstreicht Atzeni (2010) die solidaritätsstiftende Wirkung der Arbeitsinterdependenz, er geht jedoch nicht auf die Bedeutung der Gruppenzusammensetzung ein, was wenig verwunderlich ist, spielt doch in der marxistischen Theorietradition, der der Autor angehört, alleine das Klassenbewusstsein die Rolle des homogenisierend-solidarisierenden Faktors.

Tabelle 1 bietet eine Übersicht der diskutierten Ansätze mitsamt ihrer stichwortartig notierten Annahmen und Aussagen. Dabei wird zweierlei deutlich: Zum einen vertreten die Ansätze verschiedene Auffassungen von Heterogenität. Hier kreuzen sich verschiedene Analyseebenen, wie Gesellschaft, Klasse und Kleingruppe, aber auch verschiedene Bedeutungen der Heterogenität, angefangen von Heterogenität auf Basis gesellschaftsstrukturell bedingter Merkmale wie schicht-, klassen- oder ethnisch bedingten Zugehörigkeitsunterschieden (Theorie der Sozialstruktur), über Heterogenität beruhend auf unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen (Forschung zu industri-

ellen Beziehungen) bis hin zu demografischer Heterogenität (Gruppenpsychologische Forschung). Zum anderen unterscheiden sich die Ansätze in Bezug auf das Solidaritätsverständnis: Es lassen sich sowohl kollektiv-orientierte Solidaritätsauffassungen (S) ausmachen (Forschung zu industriellen Beziehungen, neomarxistischer Ansatz der Solidarität) als auch individuelle Solidarität (s) (Theorie der sozialen Kategorisierung, gruppenpsychologische Forschung). Dabei kann man unter den Theorieansätzen, die der Heterogenität solidaritätsgefährdende Wirkung unterstellen, eine gewisse Einigkeit ausmachen: Hier wird Solidarität – in manchen Fällen mehr, in anderen weniger explizit – vor allem als kollektive Solidarität (S) verstanden. Die zweite theoretische Perspektive ist im Hinblick darauf deutlich diverser: Hier finden sich Ansätze, die die Annahme einer kollektiven Solidarität (S) teilen (soziologische Konflikttheorie, organische Solidarität), neben den Konzepten, in denen Solidarität als individuell-instrumentelle Kooperationsbereitschaft (s) aufgefasst wird. Eingedenk dieser widersprüchlicher Positionen stellt dieser bunte – stellenweise vielleicht zu bunte – Strauß theoretischer Ansätze eine buchstäbliche Herausforderung dar im Fall einer empirischen Eruierung der Zusammenhänge zwischen Heterogenität und Solidarität. Dabei sind vor allem konzeptionelle Widersprüche die fruchtbarsten Auslöser empirischer Erkundungen. Im anschließenden Kapitel werde ich die Fragen und Probleme ausloten, mit denen ein solches empirisches Unterfangen konfrontiert ist.

3.2 Herausforderungen beim empirischen Erforschen des Zusammenhangs zwischen Heterogenität und Solidarität

Will man angesichts der angesprochenen konzeptionellen Vielfalt eine empirische Erkundung des Zusammenhangs zwischen Heterogenität und Solidarität in Gruppen starten, muss man auf einige dilemmatische Herausforderungen gefasst sein, für die keine einzig richtigen Lösungen gefunden werden können, und schon gar nicht Lösungen, die sich einfach umsetzen ließen.

Allererste Herausforderung ist die paradigmatische und konzeptionelle Festlegung der eigenen Position, also eine Verschränkung von möglichen theoretischen Zugängen auf wenige ausgewählte, die untereinander nach Möglichkeit kompatibel sind. Jede Festlegung schließt zahlreiche Alternativen aus und schränkt den Übertragungsradius der gewonnenen Ergebnisse ein.

Tabelle: Übersicht theoretischer Positionen in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Heterogenität und Solidarität in Gruppen

Theorieansätze	AutorInnen	Referenzgruppe	Auffassung der Heterogenität	Auffassung der Solidarität	Empirischer Fokus
Theorieperspektive 1: Heterogenität hindere Solidarität					
1. Forschung zu industriellen Beziehungen	Wölfle (2008), Pernicka/Mühlberger (2009), MacKenzie (2010), Brinkmann/ Nachtwey (2010)	ArbeitnehmerInnen	Differente Beschäftigungsverhältnisse (LeiharbeiterInnen, Werkvertragstätige, Festangestellte)	Zusammenhalt innerhalb der Arbeiterschaft	verschiedene Beschäftigungsverhältnisse im Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen
2. Theorie der Sozialstruktur	Blau (1977)	Differenzen in Bezug auf schichtbezogene, ethnische, ausbildungsbezogene Zugehörigkeit	nicht explizit verwendet; implizit als Kontaktaffinität den Mitgliedern der eigenen Gruppe gegenüber	Suche nach Ehepartnerinnen und Ehepartnern	
3. Theorie der sozialen Kategorisierung	Turner (1987), Hogg/Abrams (1988)	formale und informale Gruppen	wahrnehmbare Differenzen, wie demografische Merkmale, ideologische Überzeugungen oder Geschmacksrichtungen	nicht explizit verwendet; implizit Unterstützung von eigenen und Ausschluss von fremden Gruppenmitgliedern	Stereotypisierung und Konflikte zwischen den Gruppen
Theorieperspektive 2: Heterogenität fördere Solidarität					
1. Soziologische Konflikttheorie	Simmel (1908/1992), Coser (1965), Gauchet (1990), Dubiel (1999), Hirschman (1996)	Gesellschaft	nicht explizit verwendet; implizit jegliche konflikt- und konfrontationserzeugenden Merkmale	gesellschaftlicher Zusammenhalt	keiner, da konzeptionelle Ausrichtung
2. Organische Solidarität	Durkheim (1930/1977)	Gesellschaft	arbeitsteilige Heterogenität, z. B. berufsbezogene Unterschiede; Basis für soziale Interdependenz	gesellschaftlicher Zusammenhalt	keiner, da konzeptionelle Ausrichtung
3. Gruppenpsychologische Forschung	Wageman 2001, Van der Vegt/ Flache 2006	Kleingruppen	demografische Unterschiede (Alter, Geschlecht, Ausbildung), objektiviert oder subjektiv wahrgenommen	individuelle Kooperationsbereitschaft als Ergebnis der „normativen Austauschermwartung“	Kleingruppen (z. B. Arbeits- oder Experimentgruppen)
4. Neomarxistischer Ansatz der Solidarität	Atzeni (2010)	ArbeitnehmerInnen	nicht explizit verwendet	Kampfsolidarität; latente Solidarität, auf Arbeitsteilung beruhende vs. aktive Solidarität	Streiks

Quelle: Eigene Darstellung

So hat in diesem Fall bereits die Festlegung, was als „Gruppe“ aufzufassen ist, weitreichende Konsequenzen für die Aussagefähigkeit und Kontextübertragbarkeit der Ergebnisse, weil jede Gruppe in Kontextbedingungen eingebettet ist, die auf andere Gruppen nur bedingt zutreffen. Setzt man „Gruppe“ mit einer Arbeitsgruppe gleich, weist sie völlig andere zeitliche und räumliche Rahmenbedingungen auf, einschließlich einer unterschiedlichen Struktur und Ausprägung von Mitgliederinterdependenz, als wenn damit die Gesamtbelegschaft eines Betriebes, die Mitglieder einer Gewerkschaft oder eine gesellschaftliche Schicht gemeint ist. Nicht anders verhält es sich mit der Festlegung des Solidaritätsverständnisses: Fasst man Solidarität als individuelle Kooperationsbereitschaft (s) auf, die stark an die Logik der rationalen Wahl heranreicht, konstruiert man andere, durch Zweckrationalität bestimmte Rahmenbedingungen als im Fall einer affektiv-orientierten kollektiven Solidarität (S).

Eine weitere Herausforderung stellt der Umstand dar, dass konzeptionelle Ansätze in unterschiedlichem Maße empirisch zugänglich sind, sei es weil sie keine ausreichend operationalisierbaren Kategorien oder Aussagen bereitstellen oder weil das zu untersuchende Analyseobjekt weiterer aufwendiger analytischer Zuschnitte bedarf, um ein empirisches Unterfangen zu ermöglichen. So erfordert kollektive Solidarität (S) eine anspruchsvollere Hinleitung vom Konzept zum Instrument, weil sie deutlich abstrakter und nicht immer so unmittelbar erlebbar ist wie Solidarität im Sinne von individueller Kooperationsbereitschaft. Die empirische Erhebung von Heterogenität wiederum kann sich manchmal sehr einfach gestalten – durch schlichte statistische Erfassung von ausgewählten Daten, wie z. B. demografische Merkmale, einschließlich des Beschäftigungsstatus; ihre Wirkung lässt sich aber oftmals nur ex post konstruieren, weil die Bedeutung der erfassten Merkmale für den betrachteten Kontext selten im Vorfeld und meist erst nachträglich abgeleitet werden kann, wie z. B. die Ungewissheit, ob es aussagefähig genug ist, den Status als LeiharbeiterIn zu erheben, ohne die Art und Anforderungen der Einsätze zu berücksichtigen.

Die schwerwiegenden Folgen der methodischen Entscheidung, ob das Problem im Rahmen eines sogenannten qualitativen oder quantitativen Forschungsdesigns untersucht wird, möchte ich hier nur andeuten, ohne mich auf die immer noch oftmals streitbar geführte Diskussion einzulassen.

Im Vergleich zur konzeptionellen Vielfalt von Perspektiven und Ansätzen ist eine empirische

Betrachtung meistens – wenn auch nicht immer – eine Zuspitzung der Perspektiven auf einen schmalen Korridor der erfassbaren Objekte und Kategorien. Im Nachfolgenden werde ich die von mir vorgenommene methodische Verengung für die eigene empirische Untersuchung diskutieren. Diese hat gewissermaßen den Status eines empirischen Versuchs bei der Erforschung des Zusammenhangs zwischen Heterogenität und Solidarität in Gruppen. Mit der Diskussion der Folgen dieser Verengung für die Ergebnisse und ihre Aussagefähigkeit schließe ich den Beitrag ab.

4. Eigene Studie: Kontext

Mit der Frage, ob Heterogenität einer Gruppe mit solidarischem Verhalten in der Gruppe zusammenhängt, konfrontierte ich meine eigene Lehrerfahrung mit der Gruppenarbeit an Hochschulen. Gruppenarbeit hat sich in der Hochschullehre inzwischen zu einem Lehrformat avanciert, das von keiner und keinem so richtig gemocht, aber in den Lehrveranstaltungen sehr häufig praktiziert wird. Angesichts der deutlich gestiegenen Studierendenzahl an den Universitäten in Deutschland ist es wenig verwunderlich, dass die Dozierenden teilweise zu dieser – scheinbar pragmatischen und aufwandsarmen – Notmaßnahme greifen. Die in den Lehrveranstaltungen gebildeten Studierendengruppen leiden oftmals unter Solidaritätsproblemen, allen voran unter der sogenannten „Trittbrettfahrerei“. Als Dozentin eines solchen Seminars habe ich mich gefragt, welche Rolle die Zusammensetzung der Gruppen für das solidarische Verhalten spielt und ob Solidarität zwischen den Gruppenmitgliedern abhängig ist von der Interdependenz und Heterogenität der Gruppenmitglieder.

Die vorliegende Studie habe ich im Rahmen einer universitären Veranstaltung im Bereich Wirtschaftswissenschaften durchgeführt. Ziel der Veranstaltung war, den Studierenden empirisches Forschen in den organisationswissenschaftlichen Bereichen nahezubringen. Die Gruppen hatten die Aufgabe, ein empirisches Forschungsprojekt durchzuführen und einen gemeinsamen Projektbericht zu schreiben. Dieser wurde mit einer Gruppennote versehen, d. h. jedes Gruppenmitglied erhielt die gleiche Note, unabhängig vom individuellen Beitrag, es sei denn, es traten offensichtliche Leistungsunterschiede zutage. Die Gruppennote sorgte für eine hohe Ergebnisinterdependenz in den Gruppen. Die Komplexität des empirischen Projektes sorgte meines Erachtens zudem für eine hohe

Aufgabeninterdependenz und gegenseitige Angewiesenheit unter den Gruppenmitgliedern. Die Studierenden mussten zunächst eine eigenständige Fragestellung für ihre Gruppe entwickeln, dazu eine Literaturanalyse durchführen, eine empirische Studie in Form von persönlichen Interviews arrangieren und durchführen sowie die gewonnenen Ergebnisse auswerten und in einem Projektbericht darstellen. Aus diesen Gründen betrachte ich die Aufgaben- und Ergebnisinterdependenz innerhalb der Seminargruppen als gegeben und als eine Konstante.

Zu Anfang der Veranstaltung wurden per Auslosung sechs Gruppen gebildet, um der Neigung der Studierenden entgegenzuwirken, bei einer freiwilligen Gruppenwahl die bestehenden Cliques aufrechtzuerhalten und sich Bekannten und FreundInnen anzuschließen und damit die Heterogenität der Gruppe tendenziell zu senken. Die auf diese Weise zusammengesetzten Gruppen des Seminars zählten zwischen vier und fünf Mitglieder.

Somit können die untersuchten Studierendengruppen mit Klein- und Arbeitsgruppen verglichen werden, die mehr oder weniger gezwungenermaßen einer Aufgabe nachgehen. Der Ansatz der Untersuchung knüpft im Wesentlichen an die interdependenzbezogenen Gruppenstudien von Van der Vegt und Flache (2006) an.

Die Basis der Studie bildet eine schriftliche Befragung der Studierenden mithilfe eines eigens entwickelten Fragebogens (s. Anhang). Die Befragung fand im letzten Drittel der Veranstaltung statt, auch weil ich davon ausgegangen bin, dass in dieser Phase die Seminar TeilnehmerInnen bereits ausreichend Erfahrung mit ihren Gruppen sammeln konnten, um auf dieser Basis den Fragebogen auszufüllen. Zu diesem Zeitpunkt stand die Präsentation der Gruppenergebnisse noch bevor, sodass diese Rückmeldung sich nicht auf die Antworten auswirken konnte. Ganz auszuschließen war der Effekt der Rückmeldung bei den Einschätzungen der eigenen und der Gruppenleistung jedoch nicht, weil zum Zeitpunkt der Befragung die Gruppen ihre Fragestellungen sowie den Zwischenstand bezüglich des Feldzugangs präsentiert und durch die Rückmeldung der KollegInnen sowie meinerseits bereits ein erstes Feedback erhalten hatten. Das ist insofern zu berücksichtigen, als Erfolgserlebnisse wie das Scheitern in Gruppen durch die sogenannte Ex-Post-Attribuierung sämtliche Interpretationen bezogen auf die Gruppe prägen können.

An der Studie beteiligten sich 26 von insgesamt 32 Seminar TeilnehmerInnen (81 Prozent).

4.1 Eigene Studie: Konstrukte und Items

In Übereinstimmung mit der zweiten Auffassung der Solidarität, wie zu Anfang des Beitrags thematisiert, definiere ich Solidarität in dieser Studie als individuelle Kooperationsbereitschaft. Im Vordergrund steht somit das zweckbezogene Verständnis von Solidarität, demzufolge sie mit individueller Kooperationsbereitschaft, zum Gruppenergebnis beizutragen, gleichzusetzen ist. Solidarisch ist demnach jener individuelle Beitrag der Mitglieder, der dem Gruppenerfolg dienlich ist. Mit dieser Festlegung lehne ich stark an Van der Vegt und Flache (2006) an, die – in Übereinstimmung mit dem Kontext meiner Studie – die Interdependenz der Mitglieder in den Vordergrund ihres Konzeptes stellen. Nicht zuletzt bietet sich diese Auffassung der Solidarität auch deswegen an, weil individuelle Kooperationsbereitschaft im Unterschied zu kollektiver Solidarität empirisch unmittelbarer operationalisiert werden kann.

Das solidarische Verhalten in der Gruppe wurde anhand von zwei Kriterien erfasst: der Solidarität der Gruppenkollegen und dem eigenen Beitrag für die Gruppe. Damit wurde einerseits die Fremdeinschätzung der Kooperationsbereitschaft in der Gruppe erhoben, andererseits die Selbsteinschätzung der eigenen Kooperationsbereitschaft. Für die erste Solidaritätsausprägung wurde das Item verwendet: „Bei Problemen und Fragen in der Gruppe: Wie kooperativ waren im Schnitt deine Gruppenkollegen?“ Antworten konnten auf einer 7-stufigen Likertskala von 7 – „Sie waren Spitze!“ bis 1 – „Schäbig war das“ angegeben werden. Der eigene Beitrag für die Gruppe wurde mit der Frage eingeschätzt: „Im Vergleich zu den anderen Gruppenmitgliedern: Wie viel hast du bisher für eure Gruppe getan?“ Die Antworten konnten hier ebenfalls auf einer 7-stufigen Skala angegeben werden, mit 1 – „Ich wusste mich zu schonen“ bis 7 – „äußerst viel“. Beide Solidaritätsindizes spiegeln zwar die funktionalistische, instrumentelle Auffassung von Solidarität wider, durch die zwei Perspektiven erhoffte ich mir jedoch zusätzlich Erkenntnisse in Bezug darauf, inwiefern die Fremd- und Selbsteinschätzungen der Solidarität unterschiedliche Zusammenhänge aufweisen und damit Impulse für ergänzende oder präzisierende Konzeptualisierungen liefern können.

Des Weiteren wurde die individuelle Zufriedenheit mit der eigenen Gruppe abgefragt mithilfe der sogenannten „Gesichterskala“ (Kunin 1955), welche ebenfalls sieben Antwortmöglichkeiten enthielt, von 1 – „sehr unzufrieden“ bis 7 – „sehr zufrieden“. Die TeilnehmerInnen wurden außerdem gebeten, das bisherige Gruppenergebnis einzuschätzen; auch hier reichten die möglichen Antworten von 7 – „äußerst gut“ bis 1 – „bedenklich schlecht“.

Die Heterogenität der Gruppe habe ich an den Unterschieden in Bezug auf Geschlecht, Studienfach, Semesterzahl, Praxis- und methodische Erfahrung festgemacht. Unterschieden sich mindestens zwei der Gruppenmitglieder in Bezug auf eines dieser Merkmale, erhielt die Gruppe einen Heterogenitätspunkt. Da insgesamt fünf Kriterien herangezogen wurden, konnte das Maß der Heterogenität einer Gruppe zwischen null (keine Heterogenität) und maximal fünf Punkten (eine hohe Heterogenität) variieren. Somit stellt Heterogenität, im Unterschied zu den anderen Variablen, kein individuelles, sondern ein Gruppenattribut dar.

Ausgehend von den widersprüchlichen theoretischen Annahmen stand im Fokus der Studie die Frage, inwiefern das solidarische Verhalten in der Gruppe (gemessen an zwei verschiedenen Indizes) mit der Gruppenheterogenität einhergeht. Sind die Gruppenmitglieder umso solidarischer, je heterogener oder je homogener die Gruppe ist? Zusätzlich war von Interesse, ob die Solidarität der Gruppe in einem Zusammenhang mit dem geschätzten Gruppenerfolg steht. Die quantitativen Ergebnisse der Befragung wertete ich mithilfe der deskriptiven Analyse und der Korrelationsanalyse aus.

4.2 Eigene Studie: Ergebnisse

Die gewonnenen Daten habe ich zunächst auf der Individualebene betrachtet, wofür ich die Antworten der einzelnen Personen berücksichtigte. Lediglich im Fall der Heterogenität der Gruppe wurde jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin ein Wert zugewiesen, den seine oder ihre Gruppe hinsichtlich der Heterogenität erreicht hat (auf Basis der oben dargestellten Berechnung). Im zweiten Schritt habe ich die individuellen Ergebnisse auf der Gruppenebene aggregiert, indem ich Durchschnittswerte der jeweiligen Gruppenmitglieder ausgerechnet habe.

Die Ergebnisse sind längst nicht so eindeutig wie die auf konzeptioneller Basis abgeleiteten Annahmen. Betrachtet man die Ergebnisse der auf den individu-

ellen Daten beruhenden Korrelationsanalyse, scheint Heterogenität der Gruppe mit der wahrgenommenen Solidarität der GruppenkollegInnen zu korrespondieren: Je heterogener die Gruppe, desto höher schätzen Studierende die Solidarität ihrer Kollegen ein ($r = 0.403$). Trotz einer niedrigen Anzahl von Studienteilnehmern ist das Ergebnis signifikant, was auf einen belastbaren Zusammenhang hinweist. Mit dem eigenen Beitrag weist die Gruppenheterogenität allerdings keinen relevanten Zusammenhang auf.

Die Solidarität der KollegInnen stellt sich hingegen als eine Variable heraus, die einige signifikante Bezüge zu den anderen Faktoren aufweist. So korreliert auch das eingeschätzte bisherige Ergebnis der Gruppe mit der KollegInnensolidarität hoch und signifikant ($r = 0.362$). Man kann somit davon ausgehen, dass bei einer hohen Solidarität der KollegInnen die Befragten auch das Gruppenergebnis höher einschätzen als bei einer niedrigen, oder aber umgekehrt: Bei einem steigenden Gruppenerfolg wird auch die KollegInnensolidarität höher bewertet. Noch stärker hängt die KollegInnensolidarität mit der Gruppenzufriedenheit zusammen ($r = 0.618$). Die Ergebnisse suggerieren, dass für die Studierenden die gegenseitige Unterstützung der KollegInnen offenbar Spaß an und Zufriedenheit mit der Gruppenarbeit bedeutet. Somit scheint KollegInnensolidarität von Relevanz für einige der Zielvariablen der Gruppenarbeit zu sein, sowohl für zweckgebundene Komponenten wie das Ergebnis der Gruppe, als auch für die affektive Dimension, wie die Zufriedenheit mit der Gruppe.

Auch das gute Ergebnis der Gruppe scheint den StudienteilnehmerInnen Spaß zu bereiten, geht das Gruppenergebnis doch mit der Zufriedenheit mit der Gruppe einher ($r = 0.472$). Allerdings kann ein Korrelationsergebnis keine Kausalität nahelegen, sodass es auch bedeuten kann, dass zufriedene GruppenteilnehmerInnen die Ergebnisse der Gruppe höher einschätzen als weniger zufriedene. Die Gruppenheterogenität scheint der Zufriedenheit mit der Gruppe weder wesentlich zu schaden noch sie herbeizuführen ($r = 0.123$).

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Solidarität und dem Ergebnis der Gruppe, offenbart sich eine bemerkenswerte Differenz: Zwar hängt die KollegInnensolidarität mit dem Ergebnis der Gruppe ($r = 0.362$) zusammen, aber weniger stark als die Korrelation zwischen dem Gruppenergebnis und dem eigenen Beitrag ($r = 0.435$). Je höher der eigene Beitrag, umso positiver wird das Gruppenergebnis eingeschätzt. Offenbar führen die Studierenden das (gute) Gruppen-

Tabelle 2: Ergebnisse der Korrelationsanalyse (nach Pearson)

	Zufriedenheit mit der Gruppe	Ergebnis der Gruppe	Eigener Beitrag	Solidarität der KollegInnen
Heterogenität der Gruppe	,123	-,177	-,161	,403*
Zufriedenheit mit der Gruppe		,472**	-,174	,618**
Ergebnis der Gruppe			,435*	,362*
Eigener Beitrag				,198

*p < 0,05, ** p < 0,01

Quelle: Eigene Darstellung

ergebnis stärker auf den eigenen Beitrag zurück als auf die KollegInnensolidarität in der Gruppe.

Eine kleine Überraschung stellt das Ergebnis dar, dass der eigene Beitrag für die Gruppe kaum mit der Solidarität der KollegenInnen zusammenhängt ($r = 0.198$), was darauf hindeutet, dass beide in dieser Studie verwendeten Indizes der Solidarität zwei verschiedene und kaum zusammenhängende Einschätzungen darstellen. Es liegt auch kein negativer Effekt vor, sodass nicht von einem „Trittbrettfahreffekt“ gesprochen werden kann im Sinne eines sinkenden eigenen Beitrags bei steigender KollegInnensolidarität. Möglicherweise erfüllen die KollegInnensolidarität und der eigene Beitrag aus Sicht der Befragten ganz unterschiedliche Funktionen: Während die Studierenden ihren jeweils individuellen Beitrag als wesentlich für den Gruppenerfolg ansehen, steht die KollegInnensolidarität vielmehr für die Zufriedenheit mit der Gruppe und gilt gewissermaßen als „Kuschelfaktor“: Während die eigene Leistung für die harten Fakten sorgt, fungiert die KollegInnensolidarität als nettes Beiwerk, das die Gruppenarbeit erträglich bis angenehm macht.

Die Unterschiede zwischen den beiden Solidaritätskriterien werden auch durch die Zusammenhänge mit der Heterogenität der Gruppe bestätigt: Während der Eigenbeitrag der Mitglieder nicht mit der Gruppenheterogenität zusammenhängt ($r = -0.161$), zieht Gruppenheterogenität die KollegInnensolidarität nach sich ($r = 0.403$) – als würde die Heterogenität der Gruppenmitglieder die eigene Leistung gefährden, die wahrgenommene gegenseitige Unterstützung aber steigern. Dieses Ergebnis weist zunächst darauf hin, dass die beiden in dieser Studie verwendeten Solidaritätsmaße – individuelle und kollegiale Solidarität – von den Studienteilnehmern als zwei verschiedene Ausprägungen gedeutet werden. Es stellt sich die Frage, inwiefern sie noch als zwei Indizes eines und des gleichen theoretischen Konstruktes, der Solidarität, betrachtet werden können.

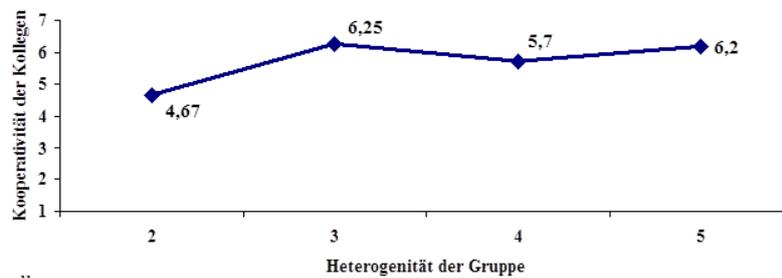
Während die Korrelationstabelle die individuellen Ergebnisse darstellt, spiegeln die unten dargestellten Abbildungen 1 und 2 die wesentlichen Ergebnisse auf Gruppenebene wider. Auch wenn sich die untersuchten Zusammenhänge als statistisch nicht signifikant erweisen – was sich vor allem auf die niedrige Fallzahl zurückführen ließe –, sind die Daten doch von einigem Interesse.

In Anlehnung an den Ansatz von Van de Vegt und Flache (2006), wäre zu erwarten, dass bei einer konstanten Aufgabeninterdependenz eine zunehmende Heterogenität der Gruppen höhere Solidaritätswerte nach sich zieht. Das scheint hier nur bedingt der Fall zu sein. Wie in Abbildung 1 zu erkennen ist, ist mit steigender Heterogenität zunächst ein Anstieg der KollegInnensolidarität zu verzeichnen, dieser Effekt verliert sich jedoch bei weiter steigenden Heterogenitätswerten. Eine lineare Beziehung zwischen Heterogenität und Solidarität in den interdependenten Gruppen ist somit nicht zu beobachten.

Die oben diskutierte Korrelationsanalyse legte nahe, dass die Heterogenität der Gruppe zwar signifikant mit der Kollegensolidarität, nicht aber mit dem eigenen Beitrag zusammenhängt. Es hat sich angeboten, den Zusammenhang zwischen den eigenen Beiträgen und der Heterogenität der Gruppe auch auf der Gruppenebene zu betrachten. Aus Abbildung 2, die das Ergebnisse dieser Überlegung darstellt, geht hervor, dass die eigenen Beiträge in heterogeneren Gruppen (Heterogenitätswerte 4 und 5) etwas niedriger ausfallen als in weniger heterogenen Gruppen.

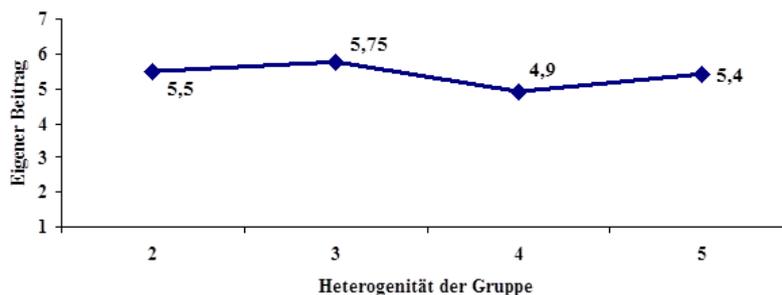
Die höchsten individuellen Beiträge werden in den Gruppen verzeichnet, die ein mittleres Maß an Heterogenität aufweisen. Das Ergebnis verleitet zur vorläufigen Annahme, dass möglicherweise ein bestimmtes Maß an Heterogenität in Gruppen die eigenen Beiträge steigert, zu viel und zu wenig Heterogenität den individuellen Beitrag aber auch schmälern kann.

Abbildung 1: Wahrgenommene KollegInnensolidarität in Abhängigkeit von der Gruppenheterogenität



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 2: Eigener Beitrag in Abhängigkeit von der Gruppenheterogenität



Quelle: Eigene Darstellung

Angesichts der niedrigen Fallzahl stellen die diskutierten Annahmen vielmehr eine Einladung zur weiteren Forschung dar als ein in irgendeinem Sinne validiertes Ergebnis. Das Ergebnis bietet jedoch eine weitere Unterstützung für die nach der Korrelationsanalyse gewonnene Vermutung, dass Solidarität der KollegInnen und der individuelle Beitrag keine komplementären Kriterien der Solidarität darstellen, sondern unter Umständen zwei möglicherweise widersprechende Solidaritätsausprägungen (oder auch gegensätzliche Attributionstendenzen in Bezug auf den Gruppenerfolg) abbilden: eine individualistische, die auf den eigenen Beitrag ausgerichtet ist, und eine kollektivistische, die auf die Solidarität der KollegInnen abstellt.

4.3 Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse der durchgeführten empirischen Studie zusammenfassend kann man festhalten, dass in Gruppen mit einer hohen Aufgaben- und Ergebnisinterdependenz Solidarität mit der Heterogenität der Gruppenmitglieder korreliert: Mit steigender Gruppenheterogenität steigen auch die Einschätzungen der KollegInnensolidarität. Damit liefert die Studie eine – wenn auch aufgrund der niedrigen Stichprobe äußerst vage – Unterstützung für die zweite theoretische Position. Eine heterogene Zusammensetzung

der Gruppen kann die Solidaritätspotenziale bei einer Aufgaben- und Ergebnisinterdependenz der Mitglieder fördern oder zumindest nicht gefährden. Auch wenn die KollegInnensolidarität mit dem (wahrgenommenen) Gruppenerfolg zusammenhängt, scheinen die Befragten ihrer eigenen Leistung mehr Relevanz beizumessen, ohne dass ein statistisch erwähnenswerter Zusammenhang zwischen beiden Kriterien vorliegt.

Ungeachtet ihrer Vorläufigkeit, werfen die Ergebnisse der durchgeführten empirischen Studie einige Fragen auf, die zur weiteren Eruiierung der Zusammenhänge animieren. *Wessen Solidarität?*, ist eine der zu reflektierenden Fragen. Zwar beschränkte ich mich in dieser Studie auf die funktionale Auffassung von Solidarität als erfolgsbezogene Komponente der Gruppenarbeit und blendete damit ihre affektive, gemeinschaftsbezogene Komponente weitestgehend aus, sodass im Fokus der Studie Solidarität in Form eines Leistungsbeitrags stand, doch es zeigte sich, dass es durchaus einen Unterschied ausmachen kann, wessen solidarischer Leistungsbeitrag gemeint ist. Während ein Zusammenhang zwischen der Gruppenheterogenität und der Kooperationsbereitschaft der KollegInnen in den interdependenten Gruppen besteht, gibt es keine nennenswerte Verbindung zwischen der Gruppenheterogenität und dem individuellen Beitrag. Nur die KollegInnensolidarität, nicht aber die individuelle

Solidarität scheint von der Gruppenheterogenität zu profitieren.

Wie viel Heterogenität und mit welchen Folgen?, ist die zweite aus der Studie hervorgehende Frage. Anstatt eines linearen Zusammenhangs zwischen der Gruppenheterogenität und Solidarität („je – desto“) scheint eine möglicherweise umgekehrte U-förmige Verbindung angemessener zu sein: Zu wenig und zu viel Heterogenität ist der Solidarität in Gruppen nicht zuträglich. Einer eingehenden Beachtung bedarf also nicht nur die Frage, ob es einen Zusammenhang zwischen Gruppenheterogenität und Solidarität gibt, sondern auch, um welche Art des Zusammenhangs es sich hierbei handelt und wie sich dieser Zusammenhang konzeptionell am ehesten erfassen lässt.

Einer kritischen Reflexion bedürfen zahlreiche methodische Facetten der durchgeführten Studie. An dieser Stelle sei nur auf die wesentlichen von ihnen verwiesen. Zunächst wäre zu hinterfragen, inwiefern die gewonnenen Ergebnisse durch den Umstand bedingt sind, dass es sich um Studierende der Wirtschaftswissenschaften handelt. Geht man zusammen mit einigen ForscherInnen davon aus, dass wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge eine solidaritätszersetzende Wirkung auf die Studierenden ausüben (Frank et al. 1993), wäre zu diskutieren, inwiefern vor allem Studierende wirtschaftswissenschaftlicher Fächer KollegInnen-solidarität eher als ein nettes Beiwerk erachten, welches zwar gern entgegengenommen, im Vergleich zum eigenen Beitrag aber mindergeschätzt wird, sobald es um das Gruppenergebnis geht.

Die Messung der Gruppenheterogenität in der durchgeführten Studie stellt einen weiteren problematischen Aspekt dar. Während ich hier ein recht simples Maß an Heterogenität angewendet habe, haben sich zahlreiche ForscherInnen, insbesondere im Bereich der Sozialpsychologie, des Heterogenitätsmaßes von Gruppen angenommen und dabei beachtliche methodische Kreativität und akademische Spitzfindigkeit bewiesen. So existieren inzwischen nicht nur zahlreiche Indexierungen für Gruppendiversität, wie z. B. der Heterogenitätsindex nach Blau (1977), der entropiebasierte Index von Teachman (1980), zahlreiche Methoden zur Erfassung der Trennlinien innerhalb der Gruppen (engl. faultlines) (z. B. Meyer/Glenz 2013), sondern es liegen auch Methoden vor, die nicht auf die objektiven, sondern auf die wahrgenommenen Unterschiede innerhalb der Gruppen abstellen (z. B. Jehn et al. 1999; Van de Vegt/Van de Vliert 2005), weil die Autoren der wahrgenommenen Diversität eine größere

Gewichtung zuschreiben als den objektiv vorliegenden Heterogenitätsindizes. Neben der Unterscheidung zwischen den wahrgenommenen und quasi objektiv vorliegenden Heterogenitätskriterien wäre auch eine stärkere Differenzierung zwischen den demografischen Merkmalen anzustreben. Bereits Williams und O'Reilly (1998) zeigen in ihrer Literaturübersicht zu Heterogenitätswirkungen in Organisationen, dass je nachdem, worauf die Gruppenheterogenität konkret beruht, recht verschiedene Effekte beobachtet werden können. Während Heterogenität in Bezug auf Alter und Unternehmenszugehörigkeit mit einer Beeinträchtigung der Gruppenleistung einhergeht, fördern unterschiedliche Ausbildungsniveaus der Mitglieder die Kommunikation innerhalb der Gruppe und damit die Gruppenleistung (Williams/O'Reilly 1998: 115). Inwiefern auch die Gruppensolidarität von den einzelnen Mitgliedermerkmalen und der daraus resultierenden Heterogenität unterschiedlich beeinflusst werden kann, stellt eine wichtige Frage für die zukünftige Forschung dar, die sich nicht darin erschöpfen kann, Unterschiede zwischen den Gruppenmitgliedern aufzuzählen, sondern die sich der Herausforderung stellen müsste, die vermutlich komplexe Wirkung der jeweiligen Heterogenitätsmerkmale auf die Solidarität in den Gruppen minutiös und am besten qualitativ nachzuzeichnen.

Eine weitere kritisch zu beachtende Problematik wäre die Frage, inwiefern der gewählte Untersuchungskontext der universitären Lehre grundsätzlich geeignet ist für das empirische Experimentieren mit den hier diskutierten Zusammenhängen. Das gewählte Seminar-design ähnelt zwar einem Pseudoexperiment, ist aber weder experimentierfreudig noch lebensnah genug. Möglich war zwar eine hohe und konstante Ausprägung der Aufgaben- und Ergebnisinterdependenz unter den Teilnehmern, die weder durch Experimentalbedingungen noch unter den Feldbedingungen einer Organisation konstant und zuverlässig herzustellen ist. Auf der anderen Seite führte eine curricular bedingte Ähnlichkeit unter den Seminarteilnehmern (gleiche Studierendenkohorte, gleiche Fächer etc.) zu einer vergleichsweise niedrigen Heterogenität in den Gruppen, sodass eine methodisch reizvolle Variation verschiedener Grade von Gruppenheterogenität nur beschränkt vorlag. Zu bedenken wäre außerdem, dass die Studierenden-Gruppen nur bedingt die Realität der Arbeitsgruppen abbilden können. Zwar sind in beiden Kontexten die Gruppenmitglieder aufeinander angewiesen, weil es sich in beiden Kontexten um eine temporär begrenzte, von außen auferlegte Aufgabenbe-

arbeitung handelt, die einer Kooperation zwischen den Gruppenmitgliedern bedarf. Die Folgen für Betroffene in realen Arbeitsgruppen übersteigen jedoch bei Weitem jene der Studierendengruppen. Im Unterschied zu ArbeitnehmerInnen, die im Fall einer misslungenen Gruppenarbeit mit nicht erfolgter Vertragsverlängerung, Beförderung oder Versetzung, Mobbing, gar Kündigung zu rechnen haben, müssen die Studierenden schlimmstenfalls eine schlechte Note beklagen. Die Übertragbarkeit auf anfangs angesprochene gewerkschaftliche Kontexte ist ebenfalls beschränkt, handelt es sich bei der Untersuchung doch um eine im weitesten Sinne Arbeitsorganisation und keine Interessenvertretungsgemeinschaft. Auch wurde die Interdependenz der Mitglieder in der Untersuchung qua Aufgabenstellung herbeigeführt, wohingegen die nicht vorliegende Interdependenz zwischen den Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern in den gewerkschaftlichen Kontexten eines der größten Solidarierungsprobleme darstellt.

Neben den offensichtlichen methodischen Limitationen der vorliegenden Studie sind auch konzeptionelle Grenzen zu thematisieren. Kritisch muss das enge konzeptionelle Verständnis von Solidarität bedacht werden, welches dieser Studie zugrunde lag. Während die Analyse auf die funktionale Solidarität abstellte, wurden andere Facetten der Solidarität, wie affektive, moralische oder politische, völlig ausgeblendet. Damit wurde auch die anfangs diskutierte Ambivalenz des Solidaritätskonzeptes – das Spannungsverhältnis zwischen der gemeinschaftsbezogenen und der zweckbezogenen Solidaritätsdimension – nicht berücksichtigt. Dabei hätten gerade die Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Facetten von Solidarität zu weiteren konzeptionell relevanten Erkenntnissen verholfen.

Angesichts dieser kritischen Einwände kann die hier diskutierte Untersuchung höchstens als eine Vorstudie angesehen werden, welche erste Tendenzen bezüglich der aufgestellten Annahmen aufzeigt sowie auf potenzielle Widersprüche und theoretisch bisher ungenügend beachtete Zusammenhänge hinweist. Nur weitere Untersuchungen können die hier aufgedeckten Fragen zu beantworten helfen.

5. Fazit und Ausblick

Während die konzeptionelle Analyse eine breite Palette an theoretischen Ansätzen in Bezug auf das Verhältnis zwischen Heterogenität und Solidarität in Gruppen bereitstellt, scheinen Resultate der empirischen Studie zunächst eine der Perspektiven zu unterstützen:

Heterogenität der Gruppe und Kollegensolidarität hängen positiv zusammen. Bei einer hohen Solidarität der Kollegen werden auch die Zufriedenheit mit der Gruppe und das Gruppenergebnis höher eingeschätzt. Alles würde die theoretische Perspektive bestärken, dass Heterogenität in Gruppen ihre Solidarität unterstützt, wenn nicht das Ergebnis, dass der zweite verwendete Indikator der Solidarität – die Selbsteinschätzung der eigenen Kooperationsbereitschaft – völlig andere Zusammenhänge aufweisen würde. Weder korreliert die eigene Kooperationsbereitschaft mit Gruppenheterogenität, noch wird KollegInnensolidarität als ausreichend für den Gruppenergebnis erachtet: Die eigene Kooperationsbereitschaft wird als entscheidend für das Ergebnis der Gruppe angesehen. Zugleich legen die Ergebnisse nahe, dass ansteigende Heterogenität einen Anstieg der KollegInnensolidarität und einen Rückgang der individuellen Kooperationsbereitschaft nach sich zieht. Beide Effekte bleiben jedoch bei weiter ansteigender Heterogenität aus. Daraus ließe sich zweierlei ableiten: Einerseits ist es sinnvoll, darüber nachzudenken, inwiefern die beiden Solidaritätsindikatoren zwei verschiedene Solidaritätsauffassungen widerspiegeln, wie anfangs thematisiert, und welche sich im Fall dieser Studie gegenseitig auszuschließen scheinen; andererseits bedarf eine pauschale Unterstellung eines linearen Zusammenhangs bzw. einer Moderation (Van de Vegt/Flache 2006) zwischen Heterogenität und Solidarität in interdependenten Gruppen einer konzeptionellen und empirischen Präzisierung und Überprüfung. Möglicherweise können interdependente Gruppen nur ein gewisses Maß an Heterogenität verkraften, solange die durch Heterogenität verursachten Fliehkräfte beherrschbar bleiben.

Ungeachtet aller Grenzen der vorliegenden Studie erlaube ich mir, die gewonnenen Ergebnisse – mit aller gebührenden Vorsicht – im Lichte der Diskussion um den Solidaritätsschwund zu diskutieren. Wenn interdependente Gruppen sich die Heterogenität ihrer Mitglieder für Solidarität zunutze machen können, welche Konsequenzen ergeben sich daraus beispielsweise für kollektive Vertretungsorgane der ArbeitnehmerInnen? Inwiefern wären in verschiedenen Beschäftigungsarten, die bisher als kaum zu überwindende Hemmnisse für die gewerkschaftliche Mobilisierung angesehen wurden, Solidaritätspotenziale zu erkennen? Auch wenn die Ergebnisse der hier präsentierten Studie, wie oben besprochen, nicht ohne Weiteres auf die gewerkschaftlichen Kontexte zu übertragen sind, kann man sie dennoch für fruchtbare, weil fernliegende Anregungen

nutzen. Der Ansatz der Studie korrespondiert im weiteren Sinne mit der bereits vor einiger Zeit geäußerten Meinung von Zoll (2000), dass die gewerkschaftliche Arbeit nicht mehr auf dem Fundament der Gleichheit aufgebaut werden kann. Dem widerspreche die heterogene, stark individualisierte und differenzierte Realität der Arbeiterschaft (Zoll 2000: 151). Ohne konkrete Empfehlungen für die Solidarisierungsarbeit auszusprechen, scheint sich der Autor auf die eindringliche Mahnung an Gewerkschaften zu beschränken, dass sie ein „schwerwiegendes Problem bei der Organisation der Angestellten haben, solange es ihnen nicht gelingt, ihre egalitäre Kultur zu verändern und eine ‚organische‘ Neudefinition der Arbeitersolidarität vorzunehmen“ (Zoll 2000: 177) oder „das Quasiorganisationsmonopol, wie es die Gewerkschaftsbewegung – zusammen mit anderen Vereinen der Arbeiterbewegung – in manchen Momenten ihrer Geschichte [...] beansprucht hat, [...] wegfallen [zu lassen]“ (ebd.: 178). Vor dem Hintergrund der vorliegenden Studie wären diese gewerkschaftskritischen Hinweise zu unterstützen: Die Solidarität ist kein automatisch existierendes Attribut der Gesellschaft oder der Arbeiterschaft, keine Konstante, die vorauszusetzen ist. Sie ist vielmehr eine „Variable“, die erzeugt und entfacht werden kann oder auch nicht. Die Heterogenität der AkteurInnen ist dafür per se keine Erschwernis, sondern ein Potenzial für Solidarisierung, wenn auch nur unter bestimmten Umständen, wie z. B. bei hoher Interdependenz der Mitglieder und möglicherweise bei einem bestimmten – noch zu klärenden – Grad der Heterogenität. Gemeinsame Arbeit solidarisiert, so die Botschaft. Die Mobilisierungsinstitutionen wären daher gut beraten, den Fokus auf die Bewusstmachung und Verdeutlichung der Interdependenz unter den Mitgliedern zu legen. Zum Beispiel wäre im Fall von kontingenter Beschäftigung die gegenseitige Abhängigkeit zwischen den festangestellten und den kontingent eingesetzten MitarbeiterInnen im alltäglichen Arbeitsprozess der Betriebe eine Ausgangsbasis für Solidarisierungsbemühungen. Solange Festangestellte mit den LeiharbeiterInnen in den Betrieben Hand in Hand arbeiten müssen, was keine Ausnahme darstellt (vgl. Benkhoff/Rybnikova 2005), bieten sich gemeinsame Aktionen an, um beispielsweise Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die kontingent Beschäftigten auszuhandeln. Das würde allerdings voraussetzen, dass die wohlvertrauten Solidarisierungsorganisationen – wie Gewerkschaften – sich stärker für die vielfalts- anstatt der gleichheitsorientierten Solidarität öffnen und mit den dafür

möglicherweise besser geeigneten Organisationsformen, wie temporären Aktionen in Form von öffentlichkeitswirksamen „Flash-Mobs“ oder anderweitigen an sozialen Bewegungen anlehnenen Aktivitäten, experimentieren. Inwiefern und auf welche Weise die Aufgabenteilung auch unter temporären Bedingungen ihre solidaritätsstiftende Wirkung entfaltet, wäre eine weitere Aufgabe für zukünftige Forschungsvorhaben.

Literatur

- Aust, A./Holst, H. (2006): Gewerkschaften und atypisch Beschäftigte. Von der Ignoranz zur Organisation? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. *Industrielle Beziehungen*, 4, 291-313.
- Atzeni, M. (2010): *Workplace Conflict. Mobilization and Solidarity in Argentina*. Palgrave MacMillan.
- Barker, J.R. (1993): Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Selfmanaging Teams. *Administrative Science Quarterly*, 38, 408-437.
- Baum, R.C. (1975): The system of solidarities. A Working Paper in General Action Analysis. *Indian Journal of Sociology*, 16, 306-353.
- Benkhoff, B./Rybnikova, I. (2005): Distanzierung hinterlässt Spuren: Einflüsse externen Personals im Einsatzunternehmen. In: GfA (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. *GfA Press*, 361-364.
- Blau, P.M. (1977): A Macrosociological Theory of Social Structure. *American Journal of Sociology*, 38, 26-54.
- Brinkmann, U./Nachtwey, O. (2010): Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. *ApuZ*, 13-14, 21-29.
- Campion M.A./Medsker G. J./Higgs C. A. (1993): Relations between Workgroup Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups. *Personnel Psychology*, 46, 823-850.
- Carreiro, J.L. (2005): Organizational Narratives and the Construction of Resistance: Union Organizing at a 'Progressive' Company. In: Smith, W. (Ed.): Worker Participation Current Research and Future Trends. *Research in Sociology of Work*, 16, 25-53.
- Coser, L. (1965): *Theorie der sozialen Konflikte*. Luchterhand.
- Dubiel, H. (1999): Integration durch Konflikt? *Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 39, 51, 132-144.
- Durkheim, E. (1930/1977): *Über soziale Arbeitsteilung*. Suhrkamp.
- Flodell, Ch. (1988): *Miteinander oder Gegeneinander. Eine sozialpsychologische Untersuchung über Solidarität und Konkurrenz in der Arbeitswelt*. DUV.
- Gauchet, M. (1990): Tocqueville, Amerika und wir. Über die Entstehung der demokratischen Gesellschaften. In: Rö-

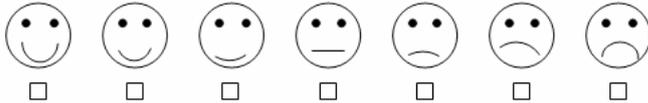
- del, U. (Hg.): *Autonome Gesellschaft und libertäre Demokratie*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, 123-206.
- Hirschman, A.O. (1996): *Selbstbefragung und Erkenntnis*. Carl Hanser Verlag.
- Hogg, M.A./Abrams, D. (1988): *Social Identification: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. Routledge.
- Jehn, K.A./Northcraft, G. B./Neale, M. A. (1999): Why Differences Make a Difference: a Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44 (4), 741-763.
- Loden, M./Rosener, J.B. (1991): *Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource*. McGraw-Hill.
- Nienhüser, W. (1998): *Ursachen und Wirkungen betrieblicher Personalstrukturen*. Schäffer-Poeschel.
- MacKenzie, R. (2010): Why do Contingent Workers Join a Trade Union? Evidence from the Irish Telecommunications Sector. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (2), 153-168.
- Meyer, B./Glenz, A. (2013): Team Faultline Measures: A Computational Comparison and a New Approach to Multiple Subgroups. *Organizational Research Methods*, 16 (3), 393-424.
- Pernicka, S./Mühlberger, U. (2009): Abhängige Selbstständigkeit in der Versicherungswirtschaft – Neue Konflikte im Spannungsfeld traditioneller Vertretungsstrukturen. *Zeitschrift für Personalforschung*, 23 (1), 28-46.
- Schippers, M.C. et al. (2003): Diversity and Team Outcomes: The Moderating Effects of Outcome Interdependence and Group Longevity and the Mediating Effect of Reflexivity. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (6), 779-802.
- Schulz, A. (2009): *Strategisches Diversitätsmanagement: Unternehmensführung im Zeichen kultureller Vielfalt*. Springer Gabler.
- Seidman, G. W. (2007): *Beyond the Boycott: Labor Rights, Human Rights, and Transnational Activism*. Russell Sage Foundation.
- Simmel, G. (1908/1992): *Der Streit. Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Band 11. Suhrkamp, 284-382.
- Teachman, J. D. (1980): Analysis of Population Diversity: Measures of Quantitative Variation. *Sociological Methods and Research*, 8 (3), 341-62.
- Thomas, R. R. (1991): *Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity*. Amacom Books.
- Turner, J. C. (1987): *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Blackwell.
- Türk, K. (2010): Organisation in der modernen Gesellschaft. Theorien – Perspektiven – Probleme. In: Faßnacht, M./Kuhn, H./Schrappner, Ch. (Hg.): *Organisation organisieren. Gruppendynamische Zugänge und Perspektiven für die Praxis*. Juventa, 13-29.
- Van der Vegt, G. S./Flache, A. (2006): Understanding the Joint Effects of Interdependence and Diversity on Solidarity in Work Teams. In: Fetschenhauer, D. et al. (Eds.): *Solidarity and Prosocial Behavior. An Integration of Sociological and Psychological Perspectives*. Springer, 125-137.
- Van der Vegt, G. S./Van de Vliert, E. (2005): Effects of Perceived Skill Dissimilarity and Task Interdependence on Helping in Work Teams. *Journal of Management*, 31 (1), 73-89.
- Wageman, R. (2001): Interdependence and Group Effectiveness. In: Turner, M. E. (Ed.): *Groups at Work: Theory and Research*. LEA, 197-217.
- Weber, M. (2010): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Zwei Teile in einem Band. Zweitausendeins.
- Williams, K. Y./O'Reilly, C. A. (1998): Demography and Diversity in Organizations. A Review of 40 Years of Research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77-140.
- Wölflé, T. (2008): Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit. *WSI Mitteilungen*, 1, 38-44.
- Zoll, R. (2000): *Was ist Solidarität heute?* Suhrkamp.

Anhang 1: Fragebogen

Ich würde gern eine kleine Befragung zu den Effekten der Gruppenzusammensetzung durchführen.
Es wäre schön, wenn du mitmachen würdest und halbwegs ehrlich ein paar Fragen beantworten könntest.
Herzlichen Dank!

1. Du bist: weiblich männlich
2. Dein Alter: _____Jahre
3. In welchem Studienfach? _____
4. In welchem Semester? _____
5. In welchem Programm? BA Diplom/Magister Anderes, und zwar _____
6. Hast du bereits Praxiserfahrungen gesammelt (im Praktikum u.ä.)? ja nein
7. Hast du vor diesem Projekt Erfahrung mit empirischer Forschung gehabt? ja nein
8. Welcher Gruppe/Farbe gehörst du an? _____
9. Wie viele seid ihr in der Gruppe? _____

10. Wie zufrieden bist du mit deiner Projektgruppe?



11. Wie würdest du die bisherigen Ergebnisse der Gruppe einschätzen?

Äußerst
gut

bedenklich
schlecht

12. Im Vergleich zu den anderen Gruppenmitgliedern: Wie viel hast du bisher für eure Gruppe getan?

Äußerst
viel

Ich wusste
mich zu schonen

13. Bei Problemen und Fragen in der Gruppe: Wie kooperativ waren im Schnitt die Kollegen deiner Gruppe bisher?
Sie waren Spitze! Schäbig war das

14. Wie werden die Aufgaben des Berufsfeldes in eurer Gruppe vorwiegend geregelt?

jede/r hat eine Teilaufgabe, für die sie/er zuständig ist

wir besprechen und erledigen alle Aufgaben zusammen

je nach der Aufgabe bilden wir eine Untergruppe, die alles Dazugehörige erledigt

anders, und zwar _____