

GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONS- GRAD IM INTERNATIONALEN VERGLEICH*

Ein internationaler Vergleich der Mitgliederentwicklung von Gewerkschaften weist Deutschland als ein Land mit unterdurchschnittlichem Organisationsgrad aus. Seit der Wiedervereinigung ist der Organisationsgrad von 36 Prozent auf zuletzt gut 23 Prozent gesunken. Die höchsten Mitgliederzahlen weisen die Gewerkschaften in den skandinavischen Ländern und in Belgien auf. Dort vertreten sie weit mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer, in Schweden sind sogar acht von zehn abhängig Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft. Im langfristigen Vergleich fällt auf, dass die Verankerung der Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben in vielen Ländern seit mehr als 20 Jahren bröckelt. Dies ist unter anderem auf den sektoralen Strukturwandel, auf die erfolgreiche Bekämpfung der Inflation und zum Teil auch auf die gestiegene Arbeitslosigkeit zurückzuführen. Aber auch institutionelle Regelungen sind von großer Bedeutung. Dort, wo die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung organisieren, haben sie auch die meisten Mitglieder und können entgegen dem allgemeinen Trend sogar Mitgliederzuwächse erzielen.

iw-trends

Die Arbeitnehmerorganisationen sind nicht nur in Deutschland unter einen verstärkten Anpassungsdruck geraten. Ursächlich für diese Entwicklung ist der forcierte Wandel der Arbeitswelt durch die Globalisierung, den sektoralen Strukturwandel, die Durchdringung der Betriebe mit neuen Informations- und Kommunikationstechniken, die Individualisierung sowie durch den Altersstrukturwandel. Dadurch haben sich die Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften dauerhaft verändert (Funk, 2003, 16 f.). Im folgenden Beitrag soll durch einen internationalen Vergleich aufgezeigt werden, ob die hier zu Lande beobachteten Mitgliederverluste auch in anderen OECD-Ländern zu beobachten sind sowie welche ökonomischen und politisch-institutionellen Faktoren auf diese Entwicklung einwirken.

Fragestellung

* Der Autor bedankt sich bei Hendrik Biebeler für die Unterstützung bei der ökonometrischen Auswertung.

*Messkonzepte
und Daten*

Internationale Vergleiche zum Einfluss von Gewerkschaften betrachten den gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zur Arbeitnehmerschaft in Beziehung setzt. Dabei wird zwischen dem Brutto- und dem Netto-Organisationsgrad unterschieden. Der Brutto-Organisationsgrad wird entweder definiert als das Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder, die neben den abhängig beschäftigten Mitgliedern auch Arbeitslose, Rentner und Studenten berücksichtigt, und der Zahl der abhängig Beschäftigten (Arbeitnehmer). Oder er beschreibt das Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder und der Zahl der abhängig Beschäftigten zuzüglich der Arbeitslosen. Durch diese Erweiterung lässt sich zwar die tatsächliche Reichweite der Gewerkschaften besser abbilden. Allerdings wird der effektive Organisationsgrad umso stärker überzeichnet, je höher die Zahl der Rentner ist. Aus diesem Grunde wird in der folgenden Untersuchung der Netto-Organisationsgrad herangezogen. Dieser setzt die Zahl der abhängig beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder in Verhältnis zu der Zahl der Arbeitnehmer, und er gibt am besten Auskunft darüber, wie stark die Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft verankert sind.

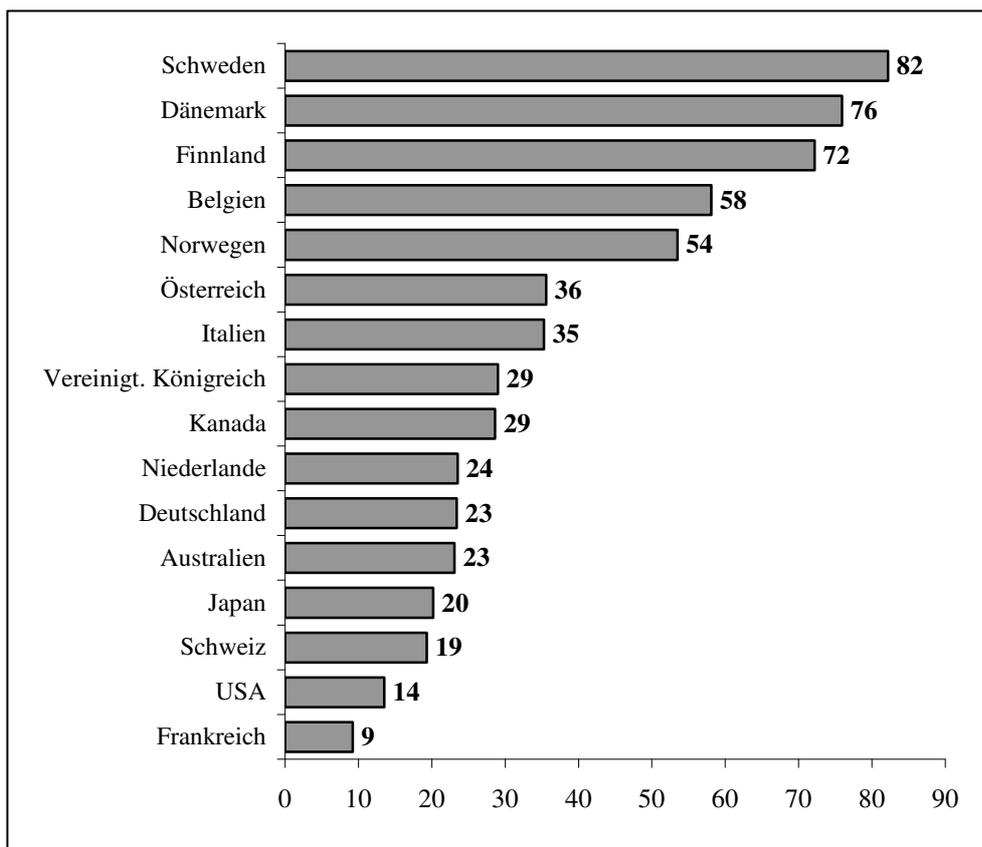
Neben dieser Abgrenzungsfrage muss außerdem geklärt werden, welche Mitgliederstatistiken für die Berechnung heranzuziehen sind. Bei Gewerkschaftsangaben werden die Zahl der Rentner und die der Arbeitslosen häufig nicht gesondert ausgewiesen, so dass deren Anteil geschätzt werden muss. Hinzu kommt, dass nicht alle Gewerkschaften Mitgliederangaben veröffentlichen. Das gilt vor allem für Frankreich, wo ältere Statistiken fortgeschrieben werden müssen. Für Italien liegen nur die Mitgliederzahlen der drei großen Arbeitnehmerorganisationen vor. Dadurch wird der Organisationsgrad um mehrere Prozentpunkte unterschätzt (Visser, 1991, 99). Genauer lässt sich die Zahl der aktiven Mitglieder im Rahmen von Arbeitskräfteerhebungen erfassen. Allerdings liegen entsprechende Stichproben, die natürlich auch mit einer gewissen Fehlertoleranz arbeiten, nur für die angelsächsischen Länder sowie für Finnland und Deutschland vor, aber nicht für alle Jahre. Sie wurden bei den Berechnungen so weit wie möglich herangezogen und wo nötig durch die nationalen Mitgliederstatistiken der Gewerkschaften ergänzt. Beim historischen Rückblick konnte neben nationalen Quellen auf das Datenhandbuch von Ebbinghaus/Visser (2000) zurückgegriffen werden, das Mitgliederangaben über die EU-Länder (ohne Griechenland, Luxemburg

und die neuen Beitrittsländer), Norwegen und die Schweiz enthält, sowie auf die Online-Datenbank von Golden/Lange/Wallerstein (2002), die über die westeuropäischen Staaten hinaus auch Angaben für Australien, Kanada, Japan und die USA ausweist. Da die Statistiken spätestens mit dem Jahr 1998 endeten, waren am aktuellen Rand eigene Berechnungen und Fortschreibungen notwendig. Hierbei wurde auf nationale statistische Jahrbücher, Übersichten der nationalen Gewerkschaften und der International Labour Organisation (ILO) sowie auf Arbeitskräfteerhebungen zurückgegriffen. Vor diesem Hintergrund darf der internationale Mitgliedervergleich nicht als eine punktgenaue Messung verstanden werden.

Abbildung

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Jahr 2002

- Abhängig beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder in Prozent aller abhängig Beschäftigten¹⁾ -



1) Netto-Organisationsgrad: Zahl der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder zur Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer; Angaben für Belgien und Österreich im Jahr 2000 sowie für Finnland, Schweden, Schweiz und die USA im Jahr 2001.

Quelle: ILO; OECD; nationale Quellen; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Die Abbildung zeigt den Netto-Organisationsgrad im Jahr 2002. An der Spitze dieses 16 Länder umfassenden Rankings stehen Schweden, Dänemark und Finnland mit einem Organisationsgrad von über 70 Prozent, im Falle Schwedens sogar von über 80 Prozent. In Belgien und Norwegen ist immerhin noch mehr als jeder zweite Arbeitnehmer organisiert. Im Mittelfeld von knapp 30 bis gut 35 Prozent sind neben Österreich und Italien auch das Vereinigte Königreich und Kanada zu finden. Deutschland liegt mit 23,4 Prozent im unteren Mittelfeld. Zur Gruppe mit den geringsten Organisationsgraden gehören Japan, die Schweiz und vor allem die USA mit 13,5 Prozent sowie Frankreich mit sogar weniger als 10 Prozent.

Tabelle 1

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im Zeitraum 1961 bis 2000

- Abhängig beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder in Prozent
aller abhängig Beschäftigten¹⁾ -

	1961/1970	1971/1980	1981/1990	1991/2000	Maximum	Jahr
Australien	45,6	46,2	44,3	32,4	47,9	1960
Belgien	40,6	50,8	50,6	53,1	58,1	2000
Dänemark	61,3	69,1	76,8	76,6	79,5	1994
Deutschland	32,9	34,1	33,9	29,1	35,9	1991
Finnland	40,0	64,5	70,2	77,2	79,6	1995
Frankreich	20,1	21,0	13,8	10,5	22,2	1969
Italien	28,0	46,9	43,0	38,7	50,5	1976
Japan	34,1	32,5	27,5	23,3	34,8	1964
Kanada	27,0	31,8	32,8	31,8	33,7	1992
Niederlande	39,1	36,6	27,7	24,5	41,7	1960
Norwegen	51,5	52,1	55,5	54,8	56,4	1990
Österreich	58,3	52,7	50,4	40,6	60,0	1960
Schweden	66,4	73,4	81,5	85,9	88,6	1998
Schweiz	33,5	31,1	27,9	23,2	37,0	1960
Vereinig. Königreich	40,9	47,6	40,8	32,5	50,1	1979
USA	26,9	22,9	18,2	14,8	29,4	1960
Mittelwert	40,4	44,6	43,4	40,6	46,0	1978
Standardabweichung	13,4	15,8	20,0	23,0	23,5	1995

1) Netto-Organisationsgrad: Zahl der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder zur Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer; Periodendurchschnitte.

Quelle: Golden/Lange/Wallerstein, 2002; Ebbinghaus/Visser, 2000; ILO; OECD; nationale Statistiken; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Tabelle 1 informiert über die Mitgliederentwicklung im Zeitraum 1961 bis 2000. Die folgende Analyse endet mit dem Jahr 2000, weil für die Folgejahre der Datenstand unvollständig ist. In Belgien, Dänemark, Finnland und Schweden – den vier so genannten Gent-Staaten – stieg der Organisationsgrad im Zehn-Jahresdurchschnitt über alle vier Dekaden nahezu kontinuierlich an. Dabei ist in Belgien während der achtziger und in Dänemark während der neunziger Jahre eine Stagnation bei der Mitgliederentwicklung erkennbar. In Kanada und Norwegen zeigte sich über die ersten drei Dekaden ein leichter Mitgliederzuwachs, der sich in den neunziger Jahren nicht mehr fortsetzte. In den übrigen zehn Ländern sank der Organisationsgrad, wobei in Deutschland, Frankreich, Italien sowie im Vereinigten Königreich in den siebziger Jahren eine Zunahme zu beobachten war, während der Rückgang in Australien, Japan, der Niederlande, Österreich, der Schweiz und den Vereinigten Staaten stetig verlief. Den größten Rückgang beim Organisationsgrad gab es in Australien und im Vereinigten Königreich.

Betrachtet man den Durchschnitt aller 16 Länder, zeigt sich ab Ende der sechziger Jahre ein Aufschwung, der bis zum Ende der siebziger Jahre anhielt. Danach setzte ein Schrumpfungsprozess ein, der Anfang der neunziger Jahre für einige Jahre zum Stillstand kam. Dies ist unter anderem durch die wiedervereinigungsbedingte Integration des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes in den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zu erklären, die dem DGB fast 4 Millionen neue Mitglieder bescherte. Ab dem Jahr 1995 setzte sich der langfristige Rückgang aber beschleunigt fort, und im Jahr 2000 lag der Organisationsgrad im Durchschnitt aller Länder mit 38,4 Prozent deutlich unter dem Höchstwert des Jahres 1978 mit 46 Prozent. Die in Tabelle 1 gezeigte Heterogenität in der Mitgliederentwicklung der hier betrachteten Länder drückt sich in einer ab dem Jahr 1970 kontinuierlich wachsenden Standardabweichung aus.

Bevor im weiteren Verlauf der Untersuchung die Ursachen der unterschiedlichen Mitgliederentwicklung analysiert werden, soll kurz erläutert werden, aus welchen Motiven Arbeitnehmer Gewerkschaften beitreten. Arbeitnehmerorganisationen streben vor allem höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten und bessere Arbeitsbedingungen an. Damit bieten sie den Arbeitnehmern Kollektivgüter an. Infolge von Trittbrettfahrerproblemen hat der Einzelne eigentlich keinen Anreiz, einer Gewerkschaft beizutreten: Denn wenn er un-

*Mitgliedschafts-
motive*

organisiert bleibt, spart er Beiträge und profitiert von den durch die Gewerkschaft ausgehandelten Mindeststandards. Dies ist möglich, weil die Arbeitgeber häufig keinen Unterschied zwischen organisierten und unorganisierten Arbeitnehmern machen. Sichtbar wird dies daran, dass die Tarifbindung in den europäischen Ländern zumeist über dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad liegt. Nur in Japan und den USA zeigen sich keine Unterschiede (Carley, 2004). Nach Olson (1968, 66 ff.) setzt die kollektive Handlungsfähigkeit deshalb entweder eine Zwangsmitgliedschaft voraus, wie es für die Gewerkschaften Englands und Amerikas lange Zeit charakteristisch war, oder es gibt selektive Anreize, zum Beispiel auf die Mitglieder beschränkte Versicherungen oder besondere Senioritätsrechte. Ein selektiver Anreiz ist nicht notwendig, wenn soziale Beitrittsmotive hinzukommen (Booth, 1985; Visser, 2002): Je mehr Beschäftigte in einem Betrieb organisiert sind, desto größer ist die individuelle Bereitschaft, sich dem allgemeinen Verhalten anzuschließen. Denn in einem gewerkschaftlich geprägten Umfeld würde ein Außenseiterdasein in Form einer Nichtmitgliedschaft zu einem Reputationsverlust führen. Umgekehrt ginge eine Mitgliedschaft mit einem Ansehensgewinn einher. Dies erklärt, warum Gewerkschaften auch ohne Zwangsmitgliedschaft oder selektive Anreize Mitglieder gewinnen.

Zwar liefern diese Theorien keine direkte Erklärung für die rückläufige Beitrittsbereitschaft. Da das Trittbrettfahrerproblem auch in Phasen des Mitgliederzulaufs bestand, dürfte der Rückgang darauf beruhen, dass die Gewerkschaften entweder nicht genügend selektive Anreize angeboten haben oder der Reputationsgewinn aus einer Mitgliedschaft abgenommen hat. Letzteres könnte mit Verschiebungen der Beschäftigungsstruktur von der Industrie zum Dienstleistungssektor erklärt werden. In klassischen Gewerkschaftsdomänen wie dem Bergbau, der Eisen- und Stahlindustrie gingen viele Arbeitsplätze verloren, während in „gewerkschaftsferneren“ Zonen wie dem Informations- und Telekommunikationssektor Beschäftigung aufgebaut wurde. Die Mitgliederentwicklung hängt also nicht nur von institutionellen, sondern auch von ökonomischen Faktoren ab. In der empirischen Literatur über Determinanten der gewerkschaftlichen Mitgliederentwicklung wird deshalb zwischen konjunkturellen, strukturellen und institutionellen Faktoren unterschieden (Ebbinghaus/Visser, 1999, 136).

Bei den konjunkturellen Faktoren wird ein Zusammenhang zwischen Mitgliederentwicklung sowie der Inflationsrate und der Arbeitslosenquote erwartet (Schnabel, 2003, 20 ff.). Bei wachsender Geldentwertung sehen die abhängig Beschäftigten ihren Lebensstandard bedroht und suchen Schutz durch die Gewerkschaft. Eine hohe Arbeitslosigkeit dürfte dagegen die Verhandlungsposition der Arbeitgeber stärken. Ob sich dies positiv oder negativ auf die allgemeine Beitrittsbereitschaft auswirkt, hängt von institutionellen Faktoren ab. Haben die Gewerkschaften Einfluss auf die Kündigungsauswahl, indem sie dafür sorgen, dass zunächst Unorganisierte entlassen werden, oder organisieren sie die Arbeitslosenversicherung (Gent-Länder), dann nimmt die Beitrittsbereitschaft mit steigender Arbeitslosigkeit zu. Anderenfalls ist der Zusammenhang eher negativ.

Tabelle 2

Konjunkturelle Determinanten der Mitgliederentwicklung

- in Prozent -

	Inflationsrate ¹⁾				Arbeitslosenquote			
	1961/ 1970	1971/ 1980	1981/ 1990	1991/ 2000	1961/ 1970	1971/ 1980	1981/ 1990	1991/ 2000
Australien	3,5	6,2	3,6	2,2	1,5 ²⁾	4,3	7,6	8,8
Belgien	4,1	7,6	2,7	2,4	1,9	4,6	9,7	8,7
Dänemark	2,7	8,1	6,0	2,0	1,1	3,7	7,3	7,1
Deutschland ⁴⁾	2,5	7,9	4,7	2,8	0,7	2,4	6,1	8,1
Finnland	4,2	9,9	6,4	1,7	2,3	4,0	4,7	12,6
Frankreich	4,1	9,2	7,7	2,6	1,8	4,2	9,3	11,2
Italien	5,6	8,9	2,1	0,5	4,8	6,3	8,7	10,8
Japan	3,4	5,0	3,4	2,0	1,2	1,8	2,5	3,3
Kanada	5,8	10,4	6,1	2,3	5,0	7,0	9,4	9,4
Niederlande	2,7	5,0	2,5	2,4	0,9	3,1	8,2	5,4
Norwegen	3,1	7,2	4,4	2,1	1,1 ³⁾	1,7	3,1	4,6
Österreich	4,6	8,4	7,7	2,3	2,5	1,8	3,3	3,9
Schweden	3,8	14,8	10,1	4,3	1,7	2,1	2,5	6,6
Schweiz	2,4	10,5	8,1	2,2	kA	0,2	0,7	3,6
Vereinig. Königreich	4,0	13,8	6,6	3,0	1,7	3,9	9,6	7,9
USA	4,8	11,6	6,2	2,5	4,7	6,4	7,1	5,6

kA: keine Angabe. 1) Jahresdurchschnittliche Veränderung der Verbraucherpreise in Prozent. 2) 1961/1970 = 1964/1970. 3) 1961/1970 = 1967/1970. 4) Bis 1990: alte Bundesländer.

Quelle: Eurostat; OECD; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Tabelle 2 fasst die Entwicklung der konjunkturellen Einflussgrößen Inflationsrate und Arbeitslosenquote zusammen. Dabei wird erkennbar, dass die Inflationsraten aller Staaten im Schnitt der siebziger Jahre gegenüber den sechziger Jahren anzogen, sich im Durchschnitt der achtziger und neunziger Jahre aber wieder zurückbildeten. Weniger homogen entwickelten sich die Arbeitslosenquoten. Zwar lässt sich für die siebziger und achtziger Jahre allgemein ein Anstieg beobachten. In den neunziger Jahren gelang es aber einigen Ländern (z. B. den Niederlanden, den USA, dem Vereinigten Königreich), ihre Arbeitslosenquoten zurückzuführen. In Dänemark oder Kanada stagnierte die Arbeitslosigkeit, während Deutschland, Frankreich und Italien im Dekadendurchschnitt weiterhin steigende Arbeitslosenquoten hatten.

Übersicht 1

Inflationsentwicklung und Organisationsgrad

	Parallele Entwicklung ¹⁾	Entgegengesetzte Entwicklung ²⁾
1971/1980	(AUS), B , CDN, DK , D, FIN , (F), I, (N), S , UK	A, JPN, NL, CH, USA
1981/1990	A, AUS, (B), (D), F, I, JPN, NL, CH, UK, USA	CDN, DK , FIN , N, S
1991/2000	A, AUS, (DK), D, F, I, JPN, CDN, NL, (N), CH, UK, USA	B , FIN , S

In Klammern: Veränderung des Organisationsgrads von unter 1 Prozent; Fettdruck: Gent-Länder. 1) Organisationsgrad sowie Inflationsrate sind gegenüber der Vordekade im Durchschnitt gestiegen oder gefallen. 2) Organisationsgrad und Inflationsrate haben sich gegenüber der Vordekade gegenläufig entwickelt.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Übersicht 1 zeigt das Beziehungsgeflecht zwischen Inflationsrate und Organisationsgrad. Grundlage ist ein Vergleich der jeweiligen Dekadendurchschnitte mit den entsprechenden Durchschnittswerten der Vordekade aus Tabelle 2. Eine gleich gerichtete Entwicklung zwischen Inflationsrate und Organisationsgrad in den siebziger Jahren zeigt an, dass beide Variablen im Vergleich zum Durchschnitt der sechziger Jahre entweder gestiegen sind oder rückläufig waren. Während dies auf einen positiven Zusammenhang hindeutet, zeigt eine gegenläufige Entwicklung eher einen negativen Zusammenhang an. In den siebziger Jahren, die infolge des ersten Ölpreisschocks von 1973/74 durch steigende Inflationsraten geprägt waren, nahm auch der Organisationsgrad in elf der 16 untersuchten Länder zu. Diese Ländergruppe umfasst die großen europäischen Volkswirtschaften Deutschland,

Vereinigtes Königreich und Italien. In fünf Ländern, darunter Japan und die USA, nahm dagegen die Beitrittsbereitschaft trotz höherer Teuerung ab. In den achtziger und neunziger Jahren kehrten alle Länder mit unterschiedlichem Tempo zur Preisstabilität zurück. Parallel dazu schrumpften meistens auch die Organisationsgrade. Unter den Ländern mit wachsender Beitrittsbereitschaft sind hier größtenteils die so genannten Gent-Länder (Belgien, Dänemark, Finnland, Schweden) zu finden.

Übersicht 2

Arbeitslosenquote und Organisationsgrad

	Parallele Entwicklung¹⁾	Entgegengesetzte Entwicklung²⁾
1971/1980	A, (AUS), B, CDN, DK, D, FIN, (F), I, (N), S, UK	JPN, NL, USA
1981/1990	CDN, DK, FIN, N, S	A, AUS, (B), (D), F, I, JPN, NL, CH, UK, USA
1991/2000³⁾	(DK), FIN, NL, S, UK, USA	A, AUS, B, D, F, I, JPN, (N), CH

In Klammern: Veränderung des Organisationsgrads von unter 1 Prozent; Fettdruck: Gent-Länder. 1) Organisationsgrad sowie Arbeitslosenquote sind gegenüber der Vordekade im Durchschnitt gestiegen oder gefallen. 2) Organisationsgrad und Arbeitslosenquote haben sich gegenüber der Vordekade gegenläufig entwickelt. 3) Kanada: Arbeitslosenquote im Durchschnitt der neunziger und achtziger Jahre gleich.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Weniger eindeutige Ergebnisse zeigen sich beim Beziehungsgeflecht zwischen Arbeitslosenquote und Mitgliederentwicklung (Übersicht 2). Dies liegt zum einen daran, dass der Zusammenhang auch von institutionellen Faktoren wie der staatlichen oder gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitslosenversicherung beeinflusst wird. Zum anderen hat sich die Arbeitslosigkeit unterschiedlich entwickelt, vor allem in den neunziger Jahren. In den siebziger Jahren zeigt sich für zwölf Länder zwar eine gleich gerichtete Entwicklung, also steigende Arbeitslosigkeit und Organisationsgrade. Zu erwarten war dies aber lediglich für die vier Gent-Länder mit gewerkschaftlich organisierter Arbeitslosenversicherung. Von den Ländern mit staatlicher Arbeitslosenversicherung bestätigt sich die erwartete gegenläufige Entwicklung allein für Japan, die Niederlande und die USA. In diesen Ländern nahm die Arbeitslosenquote zu und der Organisationsgrad ab. In den achtziger Jahren zeigt sich in zehn der zwölf Länder mit staatlicher Arbeitslosenversicherung eine entgegengesetzte und in drei der vier Gent-Länder eine gleich gerichtete Entwicklung. Insgesamt weichen damit nur drei Staaten (Belgien, Kanada, Norwegen) vom erwarteten Beziehungsgeflecht ab. In den neunzi-

ger Jahren gibt es insgesamt vier Abweichler. Im Vereinigten Königreich, in den Niederlanden und in den USA sanken die Arbeitslosigkeit und der Organisationsgrad im Vergleich zum Durchschnitt der achtziger Jahre. Immerhin bestätigt sich das erwartete Beziehungsgeflecht für eine Gruppe von elf Ländern. In acht von zwölf Ländern mit staatlicher Arbeitslosenversicherung war der Anstieg der Arbeitslosenquoten von Mitgliederverlusten bei den Gewerkschaften begleitet, während steigende Arbeitslosenquoten vor allem den finnischen und schwedischen Gewerkschaften einen Mitgliederzuwachs bescherten.

Tabelle 3

Strukturelle Determinanten der Mitgliederentwicklung

- Anteile in Prozent -

	Industriebeschäftigung ¹⁾				Teilzeitbeschäftigung ²⁾			
	1961/ 1970	1971/ 1980	1981/ 1990	1991/ 2000	1961/ 1970	1971/ 1980 ³⁾	1981/ 1990 ⁴⁾	1991/ 2000
Australien	39,3	33,6	27,3	22,7	kA	14,9	20,5	25,2
Belgien	43,9	38,9	30,2	26,2	kA	6,4	11,5	15,7
Dänemark	45,5	33,0	27,9	27,0	kA	19,0	19,9	17,3
Deutschland ⁵⁾	48,6	45,7	41,0	36,6	kA	11,7	11,9	14,7
Finnland	32,3	35,2	32,2	27,7	kA	7,0	8,0	9,0
Frankreich	39,0	38,0	32,1	26,3	kA	7,8	11,4	13,8
Italien	37,0	38,8	35,1	33,9	kA	10,2	8,8	14,5
Japan	32,9	35,9	34,6	33,2	kA	14,5	16,8	21,8
Kanada	32,8	29,6	25,8	22,1	kA	11,7	16,7	18,8
Niederlande	40,0	34,6	27,6	22,8	kA	13,6	23,4	29,3
Norwegen	36,5	33,2	27,1	23,1	kA	20,6	23,1	21,3
Österreich	41,5	41,3	38,2	33,1	kA	7,4	7,7	7,9
Schweden	41,4	35,2	29,9	25,9	kA	15,0	16,1	14,7
Schweiz	47,7	42,2	35,1	27,4	kA	kA	kA	23,6
Vereinig. Königreich	45,7	40,5	33,9	27,7	kA	kA	19,9	22,4
USA	33,5	31,6	27,8	23,9	kA	13,8	14,5	13,9

kA: keine Angabe. 1) Anteil der Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe (einschließlich Bau) an der Gesamtbeschäftigung in Prozent. 2) Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in Prozent. 3) Datenlücken für B, DK, D, I, NL; N: 1971/1980 = 1972/1980; A: 1971/1980 = 1973/1980; FIN, S: 1971/1980 = 1976/1980. 4) Vereinigtes Königreich: 1981/90 = 1983/90. 5) Bis 1990 alte Bundesländer.
Quelle: OECD; Scharpf/Schmidt, 2000; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Strukturelle Einflussfaktoren knüpfen an der veränderten Beschäftigungsstruktur an. Durch den sektoralen Strukturwandel nimmt der Anteil der Industriebeschäftigung zugunsten des Anteils der Beschäftigten im Dienstleistungssektor ab. Gleichzeitig ist der Anteil der Arbeiter an den Arbeitnehmern gesunken, der Anteil der Frauen gestiegen, und es wurde mehr Teilzeit gearbeitet (Tabelle 3). Angestellte sind generell weniger als Arbeiter organisiert, Frauen oftmals seltener als Männer, und Teilzeitbeschäftigte werden von den Gewerkschaften als „atypisch Beschäftigte“ weniger umworben (Calmfors u. a., 2001, 24 ff.; Schnabel/Wagner, 2003, 223; Beck/Fitzenberger, 2003, 12 ff.). Diese Verschiebungen sollten theoretisch bewirken, dass der Organisationsgrad sinkt: Während zwischen der Entwicklung des Industriebeschäftigtenanteils und der Veränderung des Organisationsgrads ein positiver Zusammenhang besteht, geht ein steigender Teilzeitbeschäftigtenanteil mit einem rückläufigen Organisationsgrad einher und umgekehrt.

*Strukturelle
Determinanten*

Übersicht 3

Industriebeschäftigung und Organisationsgrad

	Parallele Entwicklung ¹⁾	Entgegengesetzte Entwicklung ²⁾
1971/1980	A, FIN , I, NL, CH, USA	(AUS), B , CDN, DK , D, (F), JPN, (N), S, UK
1981/1990	A, AUS, (B), (D), F, I, JPN, NL, CH, UK, USA	CDN, DK , FIN , N, S
1991/2000	A, AUS, (CDN), (DK), D, F, I, JPN, (N), NL, CH, UK, USA	B , FIN , S

In Klammern: Veränderung des Organisationsgrads von unter 1 Prozent; Fettdruck: Gent-Länder. 1) Organisationsgrad sowie Industriebeschäftigtenanteil sind gegenüber der Vordekade im Durchschnitt gestiegen oder gefallen. 2) Organisationsgrad und Industriebeschäftigtenanteil haben sich gegenüber der Vordekade gegenläufig entwickelt.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Übersicht 3 weist in den siebziger Jahren allerdings nur für sechs Länder eine gleich gerichtete Entwicklung zwischen Industriebeschäftigtenanteil und Organisationsgrad aus. Obwohl der Anteil der Industriebeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung gegenüber dem Durchschnitt der sechziger Jahre in den meisten Ländern gesunken ist, konnten die Gewerkschaften ihren Organisationsgrad vielerorts steigern, und zwar nicht nur in den Gent-Ländern, sondern auch im Vereinigten Königreich, in Deutschland und Italien. Eine mögliche Erklärung ist, dass in der Industrie zunächst vor allem Unorganisierte entlassen wurden, während Organisierte ihren Arbeitsplatz be-

hielten (Calmfors u. a., 2001, 21). Wichtiger dürfte aber gewesen sein, dass die Beschäftigungsverluste in Bergbau und Industrie durch einen Anstieg der Beschäftigung im öffentlichen Sektor, wo die Gewerkschaften ebenfalls überdurchschnittlich gut organisiert sind, ausgeglichen wurden. Da während der achtziger Jahre in vielen Ländern eine Konsolidierung der öffentlichen Haushalte eingeleitet wurde, ist der auf den öffentlichen Sektor entfallende Beschäftigungsanteil im Durchschnitt aller Länder kaum noch angestiegen. In den letzten Jahren war er sogar rückläufig, vor allem in Australien, im Vereinigten Königreich und in den USA. In den achtziger und noch mehr in den neunziger Jahren wurden die Auswirkungen des sektoralen Strukturwandels auf die Mitgliederentwicklung deshalb spürbarer. Als resistent erwiesen sich besonders die Gent-Länder Belgien, Finnland und Schweden.

Übersicht 4

Teilzeitbeschäftigung und Organisationsgrad

	Parallele Entwicklung ¹⁾	Entgegengesetzte Entwicklung ²⁾
1981/1990	CDN, DK , FIN , I, N, S	A, AUS, (B) D, F, JPN, NL, USA
1991/2000	B , (DK) , FIN , (N), USA	A, AUS, CDN, D, F, I, JPN, NL, S , UK

In Klammern: Veränderung des Organisationsgrads von unter 1 Prozent; Fettdruck: Gent-Länder. 1) Organisationsgrad sowie Teilzeitbeschäftigtenanteil sind gegenüber der Vordekade im Durchschnitt gestiegen oder gefallen. 2) Organisationsgrad und Teilzeitbeschäftigtenanteil haben sich gegenüber der Vordekade gegenläufig entwickelt.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Eine Analyse des Beziehungsgeflechts zwischen Teilzeitbeschäftigung und Mitgliederentwicklung ist mangels längerer Datenreihen erst ab dem Jahr 1971 möglich. Übersicht 4 zeigt in den achtziger und in den neunziger Jahren für die Mehrheit der Länder die erwartete negative Beziehung. Eine gleich gerichtete Entwicklung lässt sich vor allem in Ländern mit gewerkschaftlich organisierter Arbeitslosenunterstützung beobachten. In diesen Ländern dürfte der Einfluss der Teilzeitbeschäftigung durch andere Effekte dominiert worden sein. In den USA und in Norwegen ging die Teilzeitquote in den neunziger Jahren jeweils leicht zurück. Dieser Rückgang hat sich aber nicht erkennbar positiv auf die Mitgliedsbereitschaft ausgewirkt.

Ingesamt können die konjunkturellen und strukturellen Faktoren den Mitgliederrückgang gut erklären. Da sie aber letztlich alle Länder getroffen haben, sind sie weniger geeignet, um unterschiedliche Entwicklungen zwischen den Ländern zu begründen. Diese Lücke lässt sich durch die Betrachtung institutioneller Faktoren schließen, weil sich zyklische und strukturelle Faktoren je nach institutionellem Rahmen unterschiedlich auswirken können. Wie bereits erwähnt, kommt der Organisation der Arbeitslosenversicherung eine besondere Bedeutung zu. Weitere relevante Einflussgrößen sind der gewerkschaftliche Zugang zum Arbeitsplatz, Regelungen zur Zwangsmitgliedschaft, gesetzliche Kündigungsschutzregelungen, Indexierungsklauseln oder Allgemeinverbindlicherklärungen. Dabei können gesetzliche Regelungen des Arbeitnehmerschutzes als Substitut für gewerkschaftliches Handeln interpretiert werden (Checchi/Lucifora, 2002, 391). Folgt man dieser Interpretation, werden Gewerkschaften bei wachsender gesetzlicher Regulierung von Arbeitsbedingungen weniger wichtig.

Die meisten OECD-Länder haben bereits vor dem Zweiten Weltkrieg Arbeitslosenversicherungen eingeführt. Eine Gruppe von Ländern hatte sich für ein staatlich organisiertes System mit einer Zwangsmitgliedschaft entschieden. Das Vereinigte Königreich tat dies schon im Jahr 1911, Österreich im Jahr 1920 und Deutschland im Jahr 1927. Andere Staaten überließen diese Aufgabe den Gewerkschaften (Calmfors u. a., 2001, 22). Diese boten eine staatlich bezuschusste Versicherung auf freiwilliger Basis an. Aus dieser Ländergruppe schafften Norwegen im Jahr 1938 und die Niederlande im Jahr 1952 das freiwillige System zugunsten der staatlichen Zwangsversicherung ab. Von den untersuchten Ländern haben Dänemark, Finnland und Schweden bis heute daran festgehalten. Belgien, wo im Jahr 1901 in der Stadt Gent erstmals eine freiwillige, von den Gewerkschaften organisierte Arbeitslosenversicherung eingeführt wurde (deshalb: Gent-Länder), hat heute ein Mischsystem. Hier besteht eine Zwangsmitgliedschaft, die Gewerkschaften sind aber in die Organisation einbezogen.

Relevant ist die Frage der Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung, weil sie einen selektiven Anreiz schaffen kann. Zwar können sich auch Nicht-Mitglieder der gewerkschaftlich organisierten Arbeitslosenversicherung anschließen. Häufig wird ein Versicherungsbeitritt aber mit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft kombiniert, weil die Gewerkschaften den Bezug des

Arbeitslosengeldes für Nichtmitglieder erschweren könnten und darüber hinaus über die Zumutbarkeitskriterien befinden, welchen Job ein Arbeitsloser ablehnen kann, ohne seinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung zu verlieren. Eine Mitgliedschaft wird also angestrebt, um bessere Versicherungsbedingungen zu erhalten.

Ein rechtlich abgesicherter Zugang der Gewerkschaften zur betrieblichen Ebene wirkt sich ebenfalls positiv auf Mitgliederstand und -entwicklung aus, weil er die Mitgliederrekrutierung vor Ort erleichtert. Besonders gute institutionelle Voraussetzungen bestehen in den skandinavischen Ländern und in Belgien, eher schlechte in Frankreich, in der Schweiz, im Vereinigten Königreich und in den USA, also in Ländern mit unterdurchschnittlichem Organisationsgrad und starken Mitgliederverlusten (Scruggs/Lange, 2002, 139). Im Vereinigten Königreich, in den USA und in den skandinavischen Ländern (vor allem in Finnland) gab es lange Zeit Unternehmen, in denen der Arbeitgeber verpflichtet war, nur solche Arbeitnehmer einzustellen, die bereits Mitglied einer Gewerkschaft waren und dies während der Zeit der Beschäftigung auch blieben (Closed-Shop). Es wird geschätzt, dass im Vereinigten Königreich Ende der siebziger Jahre jeder vierte Beschäftigte von einer Closed-Shop-Vereinbarung betroffen war (Booth, 1985, 254). Im Zuge der Arbeitsmarktreformen wurden die gesetzlichen Hürden für Zwangsmitgliedschaften aber höher gelegt und mit dem Employment Act von 1990 schließlich verboten. In den USA wurden Closed-Shop-Regelungen auf Bundesebene bereits 1947 durch das Taft-Hartley-Gesetz beseitigt.

Beonders im Vereinigten Königreich dürfte sich die Änderung des rechtlichen Rahmens negativ auf die Mitgliederentwicklung ausgewirkt haben. Der postulierte Einfluss von institutioneller Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung und Closed-Shop-Regelungen wurde auch in ökonometrischen Untersuchungen nachgewiesen (Ebbinghaus/Visser, 1999; Blaschke, 2000; Scruggs/Lange, 2002). Empirische Untersuchungen zeigen aber auch, dass großzügige gesetzliche Regelungen zum Kündigungsschutz, zur Arbeitslosengeldbezugsdauer, zur Reichweite von Tarifverträgen und zu Lohnindexierungen negativ auf die Mitgliedererwerbungen wirken (Checchi/Lucifora, 2002, 390). Beim Einfluss des gewerkschaftlichen Zugangs zum Arbeitsplatz fallen die Ergebnisse gemischt aus.

Auch ein Einfluss von Streikaktivitäten auf die Mitgliederentwicklung ist zu vermuten, weil die Streikbereitschaft zeigt, wie ernst Gewerkschaften ihre tarifpolitischen Forderungen nehmen. Schöpft eine Gewerkschaft nicht alle Mittel zur Durchsetzung ihrer Ansprüche aus, verliert sie gegenüber ihren Mitgliedern an Glaubwürdigkeit, und damit sinkt die Mitgliedsbereitschaft. Streiks lassen sich streng genommen keinem der drei dargestellten Erklärungsfaktoren zuordnen. Denn einerseits wird die Streikbereitschaft durch politisch-institutionelle Faktoren beeinflusst, andererseits auch durch konjunkturelle und strukturelle Trends (Lesch, 2002). Beispielsweise hat die weltweite Arbeitsteilung die Störanfälligkeit in der Industrie verstärkt, mit der Folge, dass kurze, aber gezielte Schwerpunktstreiks ausreichen, um gewerkschaftlichen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Außerdem führt der sektorale Strukturwandel automatisch zu weniger Arbeitskämpfen, da im Dienstleistungssektor weniger als in der Industrie gestreikt wird.

Tabelle 4

Arbeitskampfvolumen im Zeitraum 1961 bis 2000

- im Jahresdurchschnitt durch Arbeitskämpfe verlorene Arbeitstage
je 1.000 Beschäftigten -

	1961/1970	1971/1980	1981/1990	1991/2000
Australien	244	646	308	108
Belgien	108	233	43	37
Dänemark	135	264	173	171
Deutschland	13	52	28	11
Finnland	128	682	369	136
Frankreich	97	284	113	78
Italien	788	1.461	544	130
Japan	kA	115	8	2
Kanada	240	879	473	189
Niederlande	11	35	17	18
Norwegen	59	48	101	97
Österreich	37	10	2	4
Schweden	20	156	86	31
Schweiz	49	2	0	2
Vereinig. Königreich	176	572	291	23
USA	370	436	105	51

kA: keine Angabe.

Quelle: Kaelble, 1994; Lesch, 2002; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Tabelle 4 stellt die Entwicklung des Arbeitskampfvolumens gemessen an der Zahl der durch Arbeitskämpfe ausgefallenen Arbeitstage je 1.000 Beschäftigte dar. Im Durchschnitt der siebziger Jahre stieg das Arbeitskampfvolumen in den meisten Ländern an, in den achtziger und neunziger Jahren ließ sich dann aber zumeist ein Rückgang beobachten. Stellt man die Streikentwicklung der Mitgliederentwicklung gegenüber (Übersicht 5), zeigt sich insgesamt ein positives Beziehungsgeflecht zwischen der Veränderung des Netto-Organisationsgrads und der Veränderung des Arbeitskampfvolumens. In den siebziger Jahren stieg die Zahl der arbeitskampfbedingten Ausfalltage in zehn Ländern an, während gleichzeitig auch der Organisationsgrad zunahm. In Österreich und der Schweiz war die Entwicklung umgekehrt, so dass sich auch in diesen Ländern eine parallele Entwicklung zeigt. Eine gegenläufige Entwicklung bestand allein in den Niederlanden, Norwegen und in den USA. In den achtziger und neunziger Jahren ist das Bild ähnlich. Für eine deutliche Mehrheit von Ländern ist eine gleich gerichtete Veränderung von Organisationsgrad und Arbeitskampfvolumen zu beobachten. Zwar nimmt die Zahl der Länder mit negativem Zusammenhang im Zeitablauf zu. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass dies in erster Linie für die Gent-Länder gilt. Außerdem ist bei Österreich und der Schweiz zu beachten, dass Arbeitskampfaktivitäten gesamtwirtschaftlich eine so geringe Rolle spielen, dass ein signifikanter Einfluss auf die Beitrittsbereitschaft ohnehin nicht zu erwarten ist.

Übersicht 5

Arbeitskampfvolumen und Organisationsgrad

	Parallele Entwicklung ¹⁾	Entgegengesetzte Entwicklung ²⁾
1971/1980	A, (AUS), B , CAN, DK , D, FIN , (F), I, S, CH, UK	NL, (N), USA
1981/1990	A, AUS, (B), (D), F, I, JPN, NL, N, CH, UK, USA	CDN, DK , FIN , S
1991/2000	AUS, CDN, (DK), D, F, I, JPN, (N), UK, USA	A, B , FIN , NL, CH, S

In Klammern: Veränderung des Organisationsgrads von unter 1 Prozent; Fettdruck: Gent-Länder. 1) Organisationsgrad sowie Arbeitskampfvolumen sind gegenüber der Vordekade im Durchschnitt gestiegen oder gefallen. 2) Organisationsgrad und Arbeitskampfvolumen haben sich gegenüber der Vordekade gegenläufig entwickelt.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Die aufgezeigten Interdependenzen werden durch ökonometrische Untersuchungen zur Gewerkschaftsmitgliedschaft bestätigt (Blaschke, 2000; Schnabel, 2003). Da diese Untersuchungen aufgrund fehlender Daten zum Organisationsgrad nur bis Mitte der neunziger Jahre reichen, wurde mit Hilfe der aktualisierten Organisationsgrade eine eigene Pool-Schätzung vorgelegt, die sich auf den Zeitraum 1970 bis 2000 bezieht und alle hier betrachteten OECD-Länder einbezieht. Die sechziger Jahre mussten aufgrund fehlender Daten bei einigen der erklärenden Variablen unberücksichtigt bleiben.

$NOG_t =$	$-24,94const$	$+ 0,28\pi_{t-1}$	$- 0,74u_t$	$+ 0,90b^{PG}_t$	$+ 1,24b^{OD}_t$	$+ 0,13p_t$	$+ 0,002s_t$	$+ 32,67DUM$
	(-3,46)	(1,91)	(-4,14)	(6,17)	(12,50)	(5,25)	(2,77)	(22,95)
	***	*	***	***	***	***	***	***

$N = 390$; R^2 (bereinigt) = 0,78; t-Statistik in Klammern; */**/** = signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10/5/1 Prozent.

Diese Regressionsgleichung erklärt den Netto-Organisationsgrad der laufenden Periode (NOG_t) durch die Inflationsrate der Vorperiode (π_{t-1}), die jeweils in der laufenden Periode gemessene Arbeitslosenquote (u_t), den an der Gesamtbeschäftigung gemessenen Anteil der Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe (b^{PG}_t) und im öffentlichen Sektor (b^{OD}_t), die Teilzeitbeschäftigungsquote (p_t) und die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage (s_t). Außerdem wurde als institutionelle Variable eine Dummy-Variable (DUM) aufgenommen, die berücksichtigt, ob die Arbeitslosenversicherung von den Gewerkschaften organisiert wird. Das bereinigte R^2 von 0,78 zeigt an, dass diese Variablen insgesamt 78 Prozent der Unterschiede beim Netto-Organisationsgrad erklären. Die institutionelle Variable hat den mit Abstand größten Erklärungsgehalt. Auch die konjunkturellen und strukturellen Faktoren haben einen statistisch hochsignifikanten Einfluss auf den Organisationsgrad. Nimmt etwa die Beschäftigung im öffentlichen Sektor um 1 Prozentpunkt zu, steigt der Organisationsgrad um 1,24 Prozentpunkte. Eher marginal ist hingegen der Effekt der Arbeitskämpfe. Insgesamt bestätigen sich die erwarteten Vorzeichen mit einer Ausnahme: Bei der Teilzeitbeschäftigung ist das Vorzeichen positiv. Dieses Ergebnis überrascht vor allem deshalb, weil sich bei einer Messung des direkten Zusammenhangs zwischen Organisationsgrad und Teilzeitbeschäftigung, der alle übrigen Erklärungsfaktoren außer Acht lässt, ein negativer Zusammenhang zeigt. Durch die Hinzunahme weiterer erklärender Variablen geht dieser Effekt verloren und kehrt sich sogar um. Dass dies an dem starken negativen Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsquote im Produzierenden Gewerbe und

der Teilzeitbeschäftigungsquote liegt, konnte durch Regressionen nicht eindeutig geklärt werden. Mikroökonomische Untersuchungen zeigen jedenfalls, dass die Wahrscheinlichkeit, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, bei einer Teilzeitbeschäftigung geringer ausfällt als bei einer Vollzeitbeschäftigung (Beck/Fitzenberger, 2003; Schnabel/Wagner, 2003).

Gleichwohl stehen die empirischen Befunde unter dem Vorbehalt, dass die Wirkungsrichtung zwischen Organisationsgrad und Einflussfaktoren nicht immer eindeutig geklärt werden kann. Ungeachtet dieses Kausalitätsproblems wirken eine Vielzahl von Faktoren auf die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften ein. Der Einfluss konjunktureller und struktureller Faktoren hängt indes von institutionellen Rahmenbedingungen ab. In Ländern mit gewerkschaftlich organisierter Arbeitslosenversicherung und gesetzlich abgesichertem Zugang der Gewerkschaften zur betrieblichen Ebene hat sich der Anstieg der Arbeitslosenquoten nicht negativ, sondern positiv auf den Organisationsgrad ausgewirkt. Schädliche Einflüsse infolge des sektoralen Strukturwandels sind hier ebenfalls nicht erkennbar. Gewerkschaften sind also erfolgreich, wenn ihnen eine kollektive Schutzfunktion zugewiesen wird und die Arbeitnehmer durch gewerkschaftliche Vertrauensleute oder Betriebsräte gezielt angesprochen und geworben werden können. Fehlen diese Voraussetzungen, sind die Gewerkschaften in einem Umfeld mit einem hohen Maß an Preisstabilität und starkem (internationalen) Wettbewerbsdruck offenbar schwächer. Um neue Mitglieder anzusprechen, muss eine Gewerkschaftsmitgliedschaft mit einem selektiven Anreiz oder mit einem Reputationsgewinn einhergehen.

Ausblick

Damit sind die Möglichkeiten der Gewerkschaften begrenzt, die Zahl der Eintritte durch gezielte Mitgliederwerbung zu steigern. Denn selektive Anreize lassen sich nur in einem beschränkten Umfang anbieten, und auf einen Reputationsgewinn können die Gewerkschaften in Zeiten einer allgemeinen Abwendung von Massenorganisationen wenig hoffen. Viel wird deshalb davon abhängen, wie die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und die Anpassung der Sozialversicherungen an die demographischen Veränderungen bewältigt werden. Gelingt es den Regierungen, Arbeitsmarkt- und Sozialreformen im Konsens umzusetzen, dürfte die schleichende Mitgliedererosion bei den Gewerkschaften anhalten. Je mehr Arbeitnehmer aber den Eindruck haben, dass Eingriffe in Besitzstände auf bestimmte Gruppen kon-

zentriert werden und damit ungleich ausfallen, desto größer wird das soziale Protestpotenzial, von dem die Gewerkschaften profitieren können. Länderübergreifend ist zu beobachten, dass die Gewerkschaften Sozialreformen ablehnen und ihre Opposition zusammen mit anderen Protestbewegungen in Großdemonstrationen zum Ausdruck bringen. Ob solche Bündnisse dazu beitragen, den politischen Einfluss der Gewerkschaften zu festigen und darüber hinaus eine Basis darstellen, um neue Mitglieder zu gewinnen, lässt sich gegenwärtig noch nicht abschätzen.

April 2004

Hagen Lesch

Literatur:

- Beck, Martin / Fitzenberger, Bernd, 2003, Changes in Union Membership Over Time: A Panel Analysis for West Germany, in: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Discussion Paper, Nr. 03-42, Mannheim.
- Blaschke, Sabine, 2000, Union Density and European Integration: Diverging Convergence, in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 6, Nr. 2, S. 217-236.
- Booth, Alison, 1985, The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 100, Nr. 1, S. 253-261.
- Calmfors, Lars u. a., 2001, The Future of Collective Bargaining in Europe, in: Boeri, Tito / Brugiavini, Agar / Calmfors, Lars (Hrsg.), The Role of Trade Unions in the Twenty-First Century, Oxford, S. 1-155.
- Carley, Mark, 2004, Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002, URL: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/01/feature/tn0401101f.html>.
- Cecchi, Daniele / Lucifora, Claudio, 2002, Unions and Labour Market Institutions in Europe, in: Economic Policy, Vol. 35, S. 363-401.
- Ebbinghaus, Bernhard / Visser, Jelle, 1999, When Institutions Matter – Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995, in: European Sociological Review, Vol. 15, Nr. 2, S. 135-158.
- Ebbinghaus, Bernhard / Visser, Jelle, 2000, Trade Unions in Western Europe since 1945, London.
- Funk, Lothar, 2003, Der neue Strukturwandel: Herausforderung und Chance für die Gewerkschaften, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 47-48/2003, S. 14-22.
- Golden, Miriam / Lange, Peter / Wallerstein, Michael, 2002, Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An Empirical Study, URL: <http://www.shelley.polisci.ucla.edu/data>, [Stand: 19.09.2002].

- Kaelble, Hartmut, 1994, Eine europäische Geschichte des Streiks?, in: Kocka, Jürgen / Puhle, Hans-Jürgen / Tenfelde, Klaus (Hrsg.), Von der Arbeiterbewegung zum modernen Sozialstaat, München u. a., S. 44-70.
- Lesch, Hagen, 2002, Streik und Arbeitskampfgregeln im internationalen Vergleich, in: *iw-trends*, 29. Jg., Heft 2, S. 5-17.
- Olson, Mancur, 1968, Die Logik des kollektiven Handelns, Tübingen.
- Scharpf, Fritz W. / Schmidt, Vivien A., 2000, *Welfare and Work in the Open Economy, Volume I: From Vulnerability to Competitiveness*, Oxford.
- Schnabel, Claus, 2003, Determinants of Trade Union Membership, in: Addison, John T. / Schnabel, Claus (Hrsg.), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham/Northampton, S. 13-43.
- Schnabel, Claus / Wagner, Joachim, 2003, Trade Union Membership in Eastern and Western Germany: Convergence or Divergence?, in: *Applied Economics Quarterly*, Vol. 49, Nr. 3, S. 213-232.
- Scruggs, Lyle / Lange, Peter, 2002, Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density, in: *The Journal of Politics*, Vol. 64, Nr. 1, S. 126-153.
- Visser, Jelle, 1991, Trends in Trade Union Membership, in: OECD (Hrsg.), *Employment Outlook, 1991*, Paris, S. 97-134.
- Visser, Jelle, 2002, Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 40, Nr. 3, S. 403-430.

Union Density in International Comparison

iw-focus

Comparing 16 OECD countries union density in Germany is below average. Since the reunification in 1991, the level of unionization measured as the number of union members in per cent of all employees has fallen from 36 per cent to 23 per cent. The highest level can be found in the Scandinavian countries and Belgium where more than 50 per cent of all employees are organized. A long-term comparison shows that union membership has decreased during the last 20 years in almost all analysed countries. The main reasons were structural change, a successful fight against inflation and rising unemployment. Institutional factors also mattered. The highest, even rising, levels of unionization can be found in countries where the unemployment insurance system is administered by the unions.

DOI: 10.2373/1864-810X.04-02-01