



Working Paper

Mitgliedschaft in Gewerkschaften

Inklusions- und Exklusionstendenzen in der
Organisation von Arbeitnehmerinteressen
in Europa

Bernhard Ebbinghaus

Claudia Göbel

Sebastian Koos

Bernhard Ebbinghaus
Claudia Göbel
Sebastian Koos

Mitgliedschaft in Gewerkschaften:

**Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation
von Arbeitnehmerinteressen in Europa**

Arbeitspapiere – Working Papers

Nr. 111, 2008

Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung

Ebbinghaus, Bernhard:

Mitgliedschaft in Gewerkschaften: Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa / Bernhard Ebbinghaus ; Claudia Göbel ; Sebastian Koos. – Mannheim : 2008
(Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung ; 111)
ISSN 1437-8574

Nicht im Buchhandel erhältlich

Schutzgebühr: € 3,00

Bezug: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Postfach, 68131 Mannheim

WWW: <http://www.mzes.uni-mannheim.de>

Redaktionelle Notiz:

Prof. Dr. Bernhard Ebbinghaus ist Inhaber des Lehrstuhls für Makrosoziologie und Direktor des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung (MZES) an der Universität Mannheim.

Dipl. Soz. Claudia Göbel ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Makrosoziologie, Universität Mannheim.

Dipl. Soz. Sebastian Koos ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Makrosoziologie, Universität Mannheim.

Wir bedanken uns bei André Schaffrin, der an der Aufbereitung, Auswertung und Darstellung der Daten aus dem European Social Survey maßgeblich beteiligt war. Für die Durchsicht des Manuskripts und die Formatierung des Textes danken wir außerdem unseren Hilfskräften Michael Becker, Julian Brückner, Anja Hoffmann und Tim Müller. Last but not least sei Prof. Dr. Paul Windolf, Dr. Claus Wendt und Gerrit Bauer ein ganz herzliches Dankeschön für die vielen, hilfreichen Kommentare ausgesprochen.

Zusammenfassung

Die Gewerkschaften stehen heute in vielen europäischen Ländern vor beträchtlichen Mitgliederproblemen. Jedoch variiert der gewerkschaftliche Organisationsgrad zwischen einem eher niedrigen Niveau in Süd- und Osteuropa und einem höheren Niveau in Nordeuropa. Außerdem zeigen sich im internationalen Vergleich erhebliche Unterschiede zwischen sozialen Gruppen. Zu welchem Grad gelingt es den Gewerkschaften noch, ihre Klientel einzubinden und zumindest als Mitglieder zu mobilisieren? Dieser Frage wird mit Hilfe von deskriptiven Analysen des European Social Surveys von 2002/03 für West- und Ost-Deutschland sowie weiteren 18 europäischen Ländern nachgegangen. Es werden zentrale Muster der Inklusion bzw. Exklusion von Arbeitnehmerinteressen aufgezeigt und mögliche Erklärungen der (Nicht-) Mitgliedschaft in Gewerkschaften erörtert. Neben den sozialstrukturellen Ursachen für geringere Organisationsgrade von Frauen, Arbeitslosen und atypisch Beschäftigten, werden zentrale institutionelle Faktoren herausgearbeitet, die selektive Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft schaffen und den betrieblichen Zugang für Gewerkschaften erleichtern. Die theoretische Fruchtbarkeit eines In-/ Exklusionsansatzes zeigt sich besonders in der mangelnden Repräsentation der Interessen von atypisch Beschäftigten und Arbeitslosen sowie solchen in peripheren (unorganisierten) Arbeitsplätzen.

Abstract

In many European countries trade unions face considerable membership problems. Union density varies between a mostly low level in Southern and Eastern European societies and high levels in Nordic countries. Moreover, there are considerable cross-national differences between social groups. To what degree do trade unions integrate their clientele and are they capable of mobilizing members? We study this question by using descriptive statistics from the European Social Survey of 2002/03 for (Western and Eastern) Germany and for 18 other European countries. We discuss crucial patterns of inclusion and exclusion in the organization of labour interests and possible explanatory factors for (non-) membership. In addition to social structural causes for low union density of women, the unemployed and atypical employed, we review several institutional factors that provide selective incentives for membership and foster union access to workplaces. The inclusion/exclusion perspective proves particularly valuable for the analysis of low representation of the unemployed and atypical employed as well for those working in peripheral (unorganized) workplaces.

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Inklusion und Exklusion als analytischer Rahmen	2
2.1 Inklusion und Exklusion als Mitgliedschaftslogik	2
2.2 Formen der Mitgliedschaft und Nicht-Mitgliedschaft.....	3
3. Inklusion und Exklusion in Gewerkschaften in Europa	6
3.1 Der Organisationsgrad abhängiger Erwerbspersonen	7
3.2 Gewerkschaftliche Repräsentation am Arbeitsplatz	9
3.3 Exklusion atypisch Beschäftigter in Gewerkschaften	11
3.4 Exklusion von Arbeitslosen und Geringqualifizierten.....	14
3.5 Repräsentation von Frauen	16
3.6 Gewerkschaftliche Organisation im Lebensverlauf	17
3.7 Inklusion und Sozialkapital	19
4. Institutionelle Unterschiede und gewerkschaftlicher Organisationsgrad.....	22
5. Fazit: Tendenzen und Mechanismen der Inklusion und Exklusion	24

1. Einleitung

Seit dem Aufkommen des Industriekapitalismus gilt der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit als dominante Spaltungslinie (*cleavage*) wirtschaftlicher Interessenorganisation in modernen Marktwirtschaftssystemen (Rokkan 2000). Auch die Marxsche Klassentheorie prägte ein Verständnis von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als antagonistische Interessenorganisationen der Arbeitnehmer auf der einen Seite und der Unternehmer auf der anderen Seite. Durch die „Institutionalisierung des Klassenkonflikts“ (Dahrendorf 1959) stehen sich in demokratischen Industriegesellschaften beide Interessenorganisationen seit langer Zeit in regulierten Arbeitskonflikten, besonders in überbetrieblichen Tarifverhandlungen und betrieblichen Aushandlungsprozessen gegenüber. Darüber hinaus haben gerade Gewerkschaften als Teil der Arbeiterbewegung einen bedeutenden Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse und gesellschaftlichen Wandel. Für die Analyse der Arbeitsbeziehungen ist somit die Frage, wie umfassend Gewerkschaften die Arbeitnehmerinteressen mobilisieren und repräsentieren können, von besonderer Bedeutung. Im historischen und europäischen Vergleich zeigen sich bedeutsame Unterschiede im Organisationsgrad und der Vereinheitlichung bzw. Fragmentierung der Interessenlagen (Ebbinghaus / Visser 1997, 1999).

Der Organisationsgrad als Anteil der Erwerbspersonen, die über eine formale Mitgliedschaft in Gewerkschaften verfügen, stellt ein wesentliches Indiz für die Inklusion bzw. Exklusion von Interessengruppen in den Arbeitsbeziehungen demokratischer Marktwirtschaftssysteme dar. Inklusion und Exklusion verstehen wir hier als ein dichotomes Begriffspaar (vgl. Stichweh 2005), das die Integration in oder den Ausschluss von gewerkschaftlicher Interessenrepräsentation bezeichnet. Thema des vorliegenden Artikels sind die Mechanismen, die hinter den Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa stehen. Sie erklären, warum wir im europäischen Vergleich auffällige Unterschiede in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und den betrieblichen Vertretungsstrukturen beobachten. Im vorliegenden Arbeitspapier werfen wir in diesem Zusammenhang auch einige aktuelle Fragen auf: Zu welchem Grad gelingt es Gewerkschaften, ihre Klientel einzubinden und zumindest als Mitglieder zu mobilisieren? Wann und auf welche Weise werden abhängige Erwerbspersonen von einer Interessenrepräsentation am Arbeitsplatz exkludiert? Inwieweit findet die Einbindung in klassenumfassende Interessenorganisationen (z.B. Einheitsgewerkschaften) statt oder gibt es andere Formen der außergewerkschaftlichen Organisation?

Im theoretischen Teil verwenden wir das Konzept der In-/Exklusion als analytischen Rahmen für die Beschreibung und Erklärung der Mitgliedschaft in ökonomischen Interessenverbänden. Hierzu unterscheiden wir zusätzlich zwischen der Fremd- und Selbstbestimmtheit von Inklusion und Exklusion (vgl. Weiß 2006). Wie wir zeigen werden, eröffnet dieser theoretische Ansatz eine neue analytische Perspektive, die sich gut mit den in der Forschungsliteratur postulierten Erklärungen für die Partizipation in Mitgliederorganisationen verbinden lässt.

Im empirischen Teil überprüfen wir die zentralen Erklärungsfaktoren anhand von Daten aus dem European Social Survey (ESS) von 2002/03, der einen Vergleich von 19 europäischen Ländern (inklusive eines Ost-/West-Vergleichs Deutschlands) erlaubt. Im Fokus stehen hier Probleme der Mitgliedschaft bei spezifischen sozioökonomischen Gruppen, wie Frauen, Arbeitslose und atypisch Beschäft-

tigte, des gewerkschaftlichen Zugangs zum Betrieb sowie des Einflusses von anderen zivilgesellschaftlichen Mitgliedschaften (Sozialkapital).

Als Desiderat dieser vergleichenden Analyse entwickeln wir eine Typologie der makroinstitutionellen Kontextfaktoren für die Erklärung der Unterschiede im gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Im Fazit ordnen wir schließlich die zentralen Erklärungsfaktoren der Mitgliedschaft in Gewerkschaften den unterschiedlichen Mechanismen der fremd- bzw. selbstbestimmten Inklusion und Exklusion zu. Die theoretische Fruchtbarkeit eines in- und exklusionstheoretischen Zugangs zeigt sich hier besonders in der mangelnden Repräsentation der Interessen von atypisch Beschäftigten und Arbeitslosen sowie solchen in peripheren (unorganisierten) Arbeitsplätzen.

2. Inklusion und Exklusion als analytischer Rahmen

2.1 Inklusion und Exklusion als Mitgliedschaftslogik

Bisher wurde der systemtheoretische Ansatz der Inklusion und Exklusion kaum auf die Analyse von Mitgliedschaftsphänomenen angewendet. In Anlehnung an Stichweh verstehen wir unter Inklusion und Exklusion „die Form der Bezeichnung oder Adressierung von Personen“ (Stichweh 2005: 179) in einem Sozialsystem wie der Interessenrepräsentation von Arbeitnehmern durch Gewerkschaften. Diese „Adressierung“ wird durch die spezifische Logik jeder „Wertsphäre“ bestimmt (Weber {1922} 1972) bzw. durch die „autonome Regulierung“ der jeweiligen Funktionssysteme gesteuert (Luhmann 1996: 28). Als Mechanismus einer solchen Regulierung lässt sich im Bereich der Wirtschaft vor allem die Marktkonkurrenz benennen. Korporatistische Ansätze sehen jedoch, neben dem Markt, noch eine weitere wichtige Regulierungsinstanz im Wirtschaftssystem, die der Verbände (Streeck / Schmitter {1985} 1996). Sie weisen darauf hin, dass wirtschaftliche Interessen nicht allein durch die „unsichtbare Hand“ des Marktes zum Ausgleich gebracht werden, sondern auch durch die „ausgehandelte gegenseitige Abstimmung (Konzertierung) [...] innerhalb und zwischen einer begrenzten und feststehenden Gruppe von Interessenverbänden“ (ebd.: 134). Ein Beispiel hierfür ist die Festsetzung von Löhnen, die nicht nur durch Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt, sondern auch durch Verhandlungen von Tarifparteien (sowie durch den Staat) beeinflusst wird. Wer hierbei zu den Interessenverbänden zählt, die verhandeln, und wessen Interessen in den Verhandlungsprozess einfließen, ist eine Frage der Inklusion bzw. Exklusion, die zunächst über die Mitgliedschaft in und Repräsentation durch Gewerkschaften mitentschieden wird.

Allen Interessenverbänden ist dabei gemeinsam, „dass sie sowohl Mitglieder haben als auch Mitglieder sind“ (Streeck 1987: 472). Aus ihrer intermediären Funktion folgt, dass sie „mit mindestens zwei gleich wichtigen Umwelten zur gleichen Zeit interagieren“ (ebd. 1987: 473): zum einen ihren Mitgliedern und zum anderen ihrer institutionellen Umgebung, die sich aus anderen Verbänden und dem Staat zusammensetzt. Die Interaktion mit diesen beiden Umwelten erfolgt nach zwei Logiken, die Schmitter und Streeck ({1981} 1999) als Mitgliedschafts- und Einflusslogik bezeichnet haben. Die *Mitgliedschaftslogik* erfordert von Interessenverbänden auf der einen Seite, genügend Anreize zur Mitgliedschaft zu schaffen, weil Mitglieder die Ressourcen bereitstellen, die für ihre Tätigkeit notwen-

dig sind. Die Mitgliederstärke und der geschickte Einsatz von Ressourcen verhelfen den Verbänden dann dazu, von ihrer institutionellen Umwelt als Adressat und Verhandlungspartner anerkannt zu werden. Gemäß der *Einflusslogik* sind sie auf die Zustimmung der verbandlichen und staatlichen Akteure in den Verhandlungssystemen angewiesen, in die sie eingebunden sind, weil diese ihnen einen Einfluss auf kollektive Problemlösungen und Organisationshilfen zur Gewinnung von neuen Mitgliedern verschaffen und garantieren. Beide Logiken können in Konflikt geraten und müssen durch die Interessenverbände ständig ausbalanciert werden (vgl. Schmitter / Streeck {1981} 1999).

Entsprechend dieser Unterscheidung erfolgt Inklusion und Exklusion in den Arbeitsbeziehungen also auf zwei Ebenen: Auf der Mikroebene erfolgt die „Adressierung“ von Personen (bzw. Unternehmen) als formale Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (bzw. einem Arbeitgeberverband). Damit sind alle Arbeitnehmer (bzw. Unternehmen), die keine derartige „Bezeichnung“ in Form einer Mitgliedschaft aufweisen, exkludiert. Sie beteiligen sich nicht an der Interessenvermittlung, weswegen ihre Interessen innerorganisatorisch auch nicht berücksichtigt werden.¹ Auf der Makroebene der Arbeitsbeziehungen sind bloß diejenigen Assoziationen inkludiert, die zur „begrenzten und feststehenden“ Gruppe der Organisationen gehören, die an der Konzertierung zwischen Verbänden und Staat beteiligt sind. Beide Ebenen hängen, wie oben angedeutet, eng zusammen. Im Folgenden wollen wir uns jedoch hauptsächlich auf die verbandliche „Logik der Mitgliedschaft“ (Schmitter / Streeck {1981} 1999) als Inklusions- und Exklusionsmechanismus konzentrieren. Die Schwäche bzw. Stärke der Mitgliedermobilisierung, die Homogenität bzw. Heterogenität der Mitgliederbasis, die Zentralisierung bzw. Fragmentierung von Gewerkschaften hat sicherlich weitgehende Konsequenzen für die Einflusslogik, die hier nicht im Einzelnen dargelegt werden können.

2.2 Formen der Mitgliedschaft und Nicht-Mitgliedschaft

Um unsere nachfolgende Analyse gewerkschaftlicher Mitgliedschaft zu strukturieren und in den oben skizzierten in-/exklusionstheoretischen Rahmen einzufügen, bedienen wir uns einer analytischen Vierfeldertabelle, die von Weiß (2006) entwickelt wurde. Weiß betrachtet zwei Dimensionen: (1.) Exklusion vs. Inklusion und (2.) Fremdbestimmung vs. Selbstbestimmung. Die erste Dimension bezieht sich „auf die Richtung des sozialen Geschehens (aus der Gruppe hinaus oder in die Gruppe hinein), die zweite auf die Verortung der treibenden Kraft in diesem Prozess.“ (Weiß 2006: 239) Auf diese Weise ergeben sich vier Möglichkeiten der Mitgliedschaft bzw. Nicht-Mitgliedschaft: (1A) Fremdexklusion, (2A) Selbstexklusion, (1B) Fremdklusion und (2B) Selbstinklusion, die wir im Folgenden unter Bezugnahme auf die in der Forschungsliteratur bekannten Ansätze zur Erklärung gewerkschaftlicher Mitgliedschaft erläutern werden (vgl. Ebbinghaus / Visser 1999; Schnabel 2003; Wallerstein / Western 2000).

1 Ein wesentliches Problem dieser Organisationen liegt darin begründet, dass Nicht-Mitglieder nicht von den Kollektivgütern (z.B. Tariflohn) ausgeschlossen werden können und somit nach Olson (1965) als „Trittbrettfahrer“ hiervon profitieren ohne dazu beizutragen. Nicht-Mitglieder haben jedoch keinen (formalen) Einfluss auf deren Formulierung. Als freiwillige Selbstexklusion bezeichnen wir im Folgenden die Konstellation, die sich ergibt, wenn Erwerbspersonen von betrieblicher Interessenvertretung profitieren, aber selbst nicht dazu als Mitglieder beitragen.

Tabelle 1: Fremd-/Selbst- und Ex-/Inklusion

	Exklusion (A)	Inklusion (B)
Fremd- (1)	(1A)	(1B)
Selbst- (2)	(2A)	(2B)

Quelle: Weiß 2006: 240.

Weiß stellt treffend fest, dass „wegen seiner Problem- und Konfliktträchtigkeit“ der Fall der *Fremdexklusion* (1A) „in der Soziologie auf besonderes Interesse“ (ebd.: 241) stößt. Dahinter verbirgt sich die soziale Tatsache, dass Individuen nicht immer nur durch ihr eigenes Wirken aus sozialen Systemen, Organisationen oder Gruppen ausgeschlossen werden, sondern eine Exklusion oft auch struktur- bzw. systembedingt ist (was gemeinhin als ungerecht bewertet wird). Wir wollen im Folgenden dann von Fremdexklusion sprechen, wenn die Nicht-Mitgliedschaft auf die beabsichtigten oder unbeabsichtigten Folgen des Handelns der Gewerkschaften oder anderer Dritter zurückzuführen ist. So können etwa hohe Mitgliederbeiträge, die von diesen erhoben werden, zum Ausschluss von Personen führen, die nicht über die notwendigen finanziellen Mittel verfügen. Ressourcenknappheit alleine mag aber nicht der Grund sein, warum z.B. viele Arbeitslose die 1,53 € im Monat für eine Mitgliedschaft in der IG Metall nicht aufwenden. Fremdexklusion kann auch dann eintreten, wenn die Gewerkschaften die Belange bestimmter Gruppen aus strategischen oder strukturellen Gründen nicht berücksichtigen und stattdessen vornehmlich die besser organisierten Klientelgruppen adressieren.² Aus der Grundgesamtheit der Erwerbspersonen sind das im Allgemeinen die industrielle Kernbelegschaft und die langfristig beschäftigten Angestellten im öffentlichen Dienst. Zu den unterrepräsentierten, marginalisierten Gruppen zählen dagegen atypisch Beschäftigte, Arbeitslose und Geringqualifizierte, Frauen und jüngere Arbeitnehmer, die wegen ihrer unterschiedlichen Interessen und Beschäftigungsverhältnisse sehr viel schwerer zu organisieren und zu vertreten sind (vgl. Ebbinghaus 2006b). Für sie bleiben im Falle der Fremdexklusion nur zwei Handlungsoptionen möglich: die Mobilisierung von Widerstand („voice“, Hirschman 1970), das offensive Einfordern des Anspruchs auf Inklusion oder die Abwanderung („exit“, Hirschman 1970), d.h. die eigene Organisationsgründung, die jedoch aufgrund hoher Startkosten nur selten gewählt werden.³ Auf die Inklusion und Exklusion einzelner Erwerbspersonengruppen werden wir in den empirischen Teilen (3.3 bis 3.6) näher eingehen.

2 So ist von Olson (1965) darauf hingewiesen worden, dass die Organisations- und Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften durch die Interessenheterogenität ihrer Klientel eingeschränkt ist, weswegen einige Gewerkschaften die Strategie wählen, ihren Mitgliederkreis auf kleinere und homogenere Organisationseinheiten zu begrenzen. Organisationsprobleme struktureller Natur können zudem in kleinen Unternehmen auftreten, u.a. deswegen weil die Kosten einer Etablierung in diesem Bereich den erwarteten Nutzen für die Gewerkschaft übersteigen (vgl. u.a. Schnabel / Wagner 2005: 6).

3 Letztlich müsste man jedoch, um von Fremdexklusion sprechen zu können, belegen, dass Gewerkschaften bestimmte Gruppen tatsächlich „nicht adressieren“. Diesen Nachweis können wir allerdings im Rahmen der hier angestrebten Analyse nicht antreten, weil dieser neben einer Studie der Mitgliedschaft eine systematische Erforschung von gewerkschaftlichen Strukturen und Strategien erfordern würde. Im Allgemeinen muss also davon ausgegangen werden, dass Gewerkschaften nicht explizit am Ausschluss, sondern im Gegenteil an einer umfassenden Organisation von Erwerbspersonen interessiert sind, aber faktisch diese sozialen Gruppen nicht erreichen. Für die Gewerkschaften konstitutiv ist einzig die Verweigerung der Mitgliedschaft von Arbeitgebern, faktisch gibt es jedoch einige Selbständige, die Gewerkschaftsmitglieder in einigen Ländern sind.

Selbstexklusion (2A) findet im Unterschied zur Fremdexklusion aus „freien Stücken“ statt, d.h. Individuen entscheiden selbst, ob sie sich einer Gewerkschaft anschließen oder aus dieser austreten. Diese Form der Exklusion wird oft in ökonomischen, „rational-choice“ orientierten Erklärungsansätzen beschrieben (Hechter 1987; Olson 1965). Diese Erklärungen gehen von der grundlegenden Annahme aus, dass Arbeitnehmer nutzenmaximierend handeln und sich dementsprechend immer dann gegen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft entscheiden, wenn die (Opportunitäts-) Kosten der Mitgliedschaft ihren Nutzen übersteigen (vgl. Schnabel 2003). Die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist nach Olson (1965) mit einer zusätzlichen Strukturschwäche behaftet, die er im sogenannten „freerider“ (Trittbrettfahrer) Problem beschrieben hat. Demnach produzieren Gewerkschaften Kollektivgüter (z.B. bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten), von deren Nutzen die Nicht-Mitglieder nicht ausgeschlossen werden können. Zwar kann man davon ausgehen, dass die Arbeitnehmer an der Bereitstellung des Kollektivguts interessiert sind, die Bereitschaft, hierfür die Kosten mitzutragen, dürfte dagegen gering sein. Folglich ist es für sie rational, keinen eigenen Beitrag zu leisten und darauf zu hoffen, dass andere dies tun. Ein bestehendes Inklusionsangebot der Gewerkschaften wird folglich abgelehnt. Damit wird aber eine stillschweigende Zustimmung zu deren Interessenvertretung geleistet (z.B. solidarische Lohnpolitik für geringere Lohngruppen). Erklärungsbedürftig bleibt, warum sich zahlreiche Erwerbspersonen trotz dieses kollektiven Handlungsproblems für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft entscheiden. Die Olsonsche Antwort auf diese Frage lautet: Weil Arbeitnehmer entweder durch Kollegen oder Arbeitgeber zur Mitgliedschaft gezwungen werden oder weil die „selektiven Anreize“ (*selective incentives*) für eine Mitgliedschaft sehr hoch sind. Dabei handelt es sich jedoch um zwei Erklärungsfaktoren individueller Mitgliedschaft, die beide außerhalb der Entscheidungskraft des Individuums liegen.

Solche extern bedingten Ursachen der Mitgliedschaft bezeichnen wir im Folgenden als *Fremdinklusion* (1B). Hierzu zählen etwa diverse Zwangsmaßnahmen, die von Gewerkschaften in bestimmten Ländern in der Vergangenheit erfolgreich durchgesetzt werden konnten, um ihre Mitgliederbasis zu sichern. So wurde bspw. in Großbritannien – bis zu deren Verbot in den 1980er Jahren – der „closed shop“ praktiziert. Als „closed shop“ bezeichnet man einen Betrieb, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Vereinbarung getroffen haben, die letztere dazu verpflichtet, nur Gewerkschaftsmitglieder einzustellen (Olson 1965). Die Tatsache, dass diese „closed shops“ selten sind, lässt allerdings darauf schließen, dass für die Mitgliederrekrutierung und –bindung ein weiterer Ausweg aus dem Kollektivgutproblem ausschlaggebender ist: das Angebot von Klubgütern (z.B. Streikgeld, Rechtsberatung, Weiterbildung), von denen ausschließlich Mitglieder profitieren. Mit der Zwangsmemberschaft und den selektiven Anreizen wären damit zwei bedeutende Formen der Fremdinklusion genannt. Als eine dritte, wichtige strukturelle Bedingung für die erfolgreiche Mitgliederergewinnung muss schließlich die gewerkschaftliche Repräsentation am Arbeitsplatz ergänzt werden (vgl. Ebbinghaus / Visser 1999; Hancoké 1993), die einen großen Einfluss auf die Rekrutierung von Mitgliedern hat und der wir deswegen im empirischen Teil (3.2) besondere Aufmerksamkeit widmen werden.

Schließlich kann eine Mitgliedschaft auch durch *Selbstinklusion* (2B) erfolgen, d.h. auf einer freiwilligen Entscheidung für den Eintritt in eine Gewerkschaft beruhen. Diese kann wiederum einerseits auf eher wertrationalen Motiven basieren. In diesem Fall erfolgt die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

aus ideologischen und identitätsstiftenden Überzeugungen oder aus Solidarität, die aus „sozialem Brauch“ (social custom, vgl. Akerlof 1982; Visser 2002) oder sozialen Erwartungsnormen (Hechter 1987) resultieren kann. Zudem kann sich die Einbindung in soziale Netzwerke in der Familie, am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft oder im Freundeskreis, die gewerkschaftsfreundlich sind, positiv auf die Sozialisierung und Internalisierung kollektiver Organisationsnormen auswirken. Darüber hinaus vermag Sozialkapital in Form von mehrfachen Mitgliedschaften in (zivil-)gesellschaftlichen Organisationen – als persönliche Ressource (vgl. Portes 1998) bzw. als gesellschaftlicher Kontext (Putnam 2000) – die Gewerkschaftsmitgliedschaft positiv beeinflussen. Aber auch zweckrationale Motive der Durchsetzung eigener Interessen, der persönlichen Einflussnahme, des Strebens nach sozialer Anerkennung oder des Zugangs zu kollektiven und privaten Gütern können als Beweggründe gelten. Diese werden vor allem politischen Unternehmern häufig unterstellt, wie in Michels' „Ehernem Gesetz der Oligarchie“ (1911). In unserer Analyse werden wir diese Überlegungen unter dem Aspekt „Sozialkapital“ im empirischen Teil (3.7) aufgreifen, wobei wir mit Hilfe der ESS-Daten nur Aussagen zur Häufigkeit von Mitgliedschaften in anderen Organisationen treffen können, nicht aber zu den dahinterstehenden, individuellen Motiven.

3. Inklusion und Exklusion in Gewerkschaften in Europa

Vor diesem theoretischen Hintergrund werden wir im Folgenden die Inklusions- und Exklusionstendenzen in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und betrieblichen Vertretung mit Hilfe von Umfragedaten analysieren. Unsere Untersuchung schließt neben den Arbeitnehmern auch teilweise die Arbeitslosen mit ein, berücksichtigt jedoch nicht die ehemals Beschäftigten (Rentner). Für die Messung des Organisationsgrades eines Gewerkschaftssystems wird deshalb der Anteil der abhängigen Erwerbspersonen berechnet, der in einer Gewerkschaft Mitglied ist. Der so ermittelte Organisationsgrad gibt folglich Auskunft über den Grad der Inklusion (bzw. Exklusion) von abhängigen Erwerbspersonen durch formale (Nicht-) Mitgliedschaft in Gewerkschaften.

Für die folgende Analyse verwenden wir den European Social Survey (ESS) von 2002/03. Diese erste Erhebung enthält vergleichbare Daten für 22 europäische Länder, von denen wir 19 Länder auswerten können.⁴ Neben einem feststehenden Basisbestand an Fragen, werden in jeder Erhebungswelle rotierende Module mit thematischen Schwerpunkten in den Fragebogen integriert. Das Modul von 2002/03 enthält Fragen zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften und anderen ökonomischen Verbänden, sowie zur gewerkschaftlichen Repräsentation am Arbeitsplatz. Zur Messung der *gewerkschaftlichen Mitgliedschaft* standen zwei Fragen zur Verfügung: „Ich nenne Ihnen nun einige Vereine, Verbände und andere Organisationen. Sind Sie Mitglied in einer *Gewerkschaft*, (...) oder trifft nichts davon auf Sie in *den letzten 12 Monaten* zu?“ und an anderer Stelle: „Sind Sie gegenwärtig oder waren Sie früher Mitglied einer *Gewerkschaft* oder einer *ähnlichen Organisation*?“

4 Aufgrund fehlender Mitgliedschaftsfragen in der Schweiz und Tschechien können nur 19 der 21 europäischen ESS-Ländern (Jowell / Central Coordination Team 2003) in den Analysen berücksichtigt werden und Israel wurde als nicht europäisches Land ausgeklammert. Jedoch unterscheiden wir zwischen West- und Ost-Deutschland, so dass wir insgesamt 20 Fälle untersuchen.

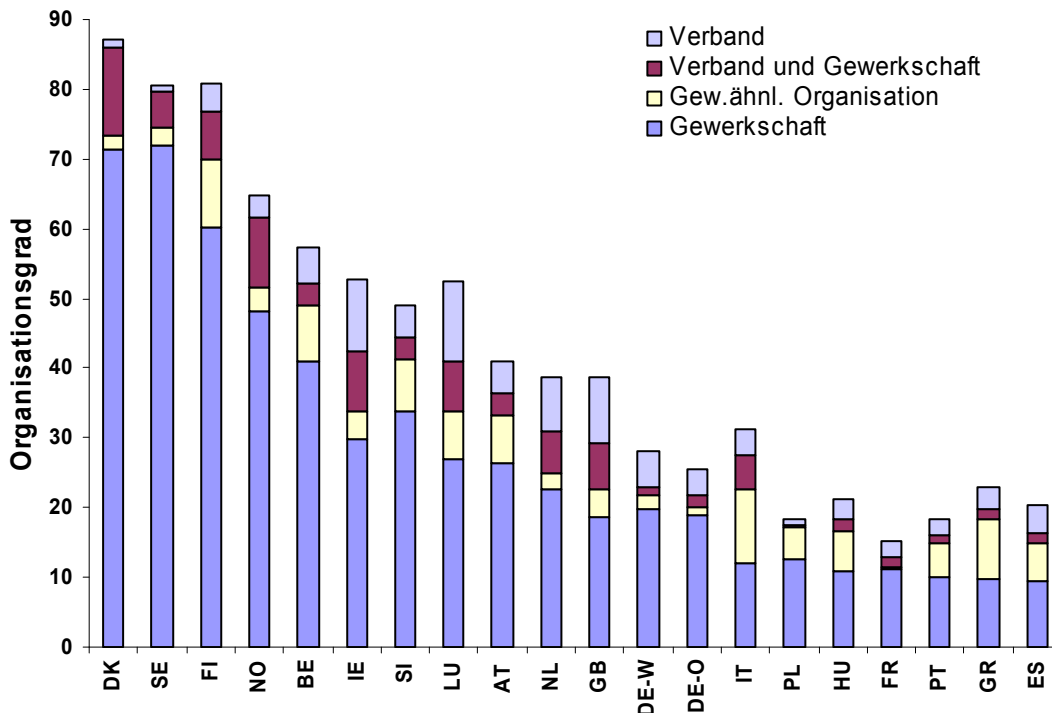
Beide Fragen sind zugegebenermaßen mehr oder weniger *problem*behaftet: die eine beinhaltet einen zu langen Zeitraum, so dass keine Schlüsse über eine aktuelle Mitgliedschaft gezogen werden konnten, die andere Frage hat nicht nur Gewerkschaften zum Inhalt sondern auch „ähnliche Organisationen“, die kaum näher bestimmt werden können. Mittels Kreuztabellierung konnten wir die Daten derart bereinigen, dass nur als Gewerkschaftsmitglied gilt, wer bei beiden Fragen konsistent geantwortet hat. Die Kreuztabellierung ermöglichte außerdem, eine Kategorie „Mitgliedschaft in einer gewerkschaftsähnlichen Organisation“ zu kodieren, um auch diese Fälle in die erweiterte Analyse einzubeziehen. Nachstehend werden wir zunächst einen allgemeinen Überblick über den Organisationsgrad der abhängigen Beschäftigten in Gewerkschaften und anderen wirtschaftlichen Verbänden (wie z.B. Berufsverbänden) geben und uns dann der Gewerkschaftsmitgliedschaft in Abhängigkeit von einzelnen, sozioökonomischen Gruppen, arbeitsplatzspezifischen Faktoren und Sozialkapitaldeterminanten zuwenden.

3.1 Der Organisationsgrad abhängiger Erwerbspersonen

Um einen ersten Eindruck von der Inklusion (bzw. Exklusion) durch (Nicht-) Mitgliedschaft in wirtschaftlichen Verbänden zu erhalten, beschreiben wir zunächst die „Organisationswelt“ der abhängigen Erwerbspersonen (Arbeitnehmer und Arbeitslose). Das hier verwendete zentrale Maß für die Inklusion und Exklusion ist die selbst berichtete, formale Mitgliedschaft in ökonomischen Organisationen. Das heißt wir gehen über die reine Betrachtung von Gewerkschaften hinaus und zeigen auch den Anteil der in anderen (außergewerkschaftlichen) Verbänden organisiert ist.

Die Inklusion wirtschaftlicher Interessen von abhängigen Erwerbspersonen – hier festgemacht an der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und wirtschaftlichen (Berufs-)Verbänden – ist in Abbildung 1 dargestellt. Auch wenn die meisten organisierten Arbeitnehmer und Arbeitslosen in Gewerkschaften Mitglied sind, gibt es doch einen nicht unerheblichen Anteil, der in gewerkschaftsähnlichen Organisationen und anderen Berufsverbänden engagiert ist. Verwendet man solch einen erweiterten Organisationsbegriff als Inklusionsmaß, zeigt sich, dass Frankreich das am wenigsten organisierte Land mit einem Organisationsgrad von nur etwa 15 Prozent aller abhängigen Erwerbspersonen und Dänemark das am stärksten organisierte Land ist, in dem annähernd 90 Prozent der Arbeitnehmer und Arbeitslosen organisiert sind. Zwischen diesen beiden Extrempunkten variiert der gesamte Organisationsgrad über die hier betrachteten Länder.

Abbildung 1: Wirtschaftliche Interesseninklusion von abhängigen Erwerbspersonen in Europa, ESS 2002/03 (Angaben in Prozent)



Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Auswertungen; Hinweis: Der in diesem Papier zugrunde gelegte Organisationsgrad berechnet sich aus der Mitgliedschaft in einer „Gewerkschaft“ und in einem „Verband und Gewerkschaft“.

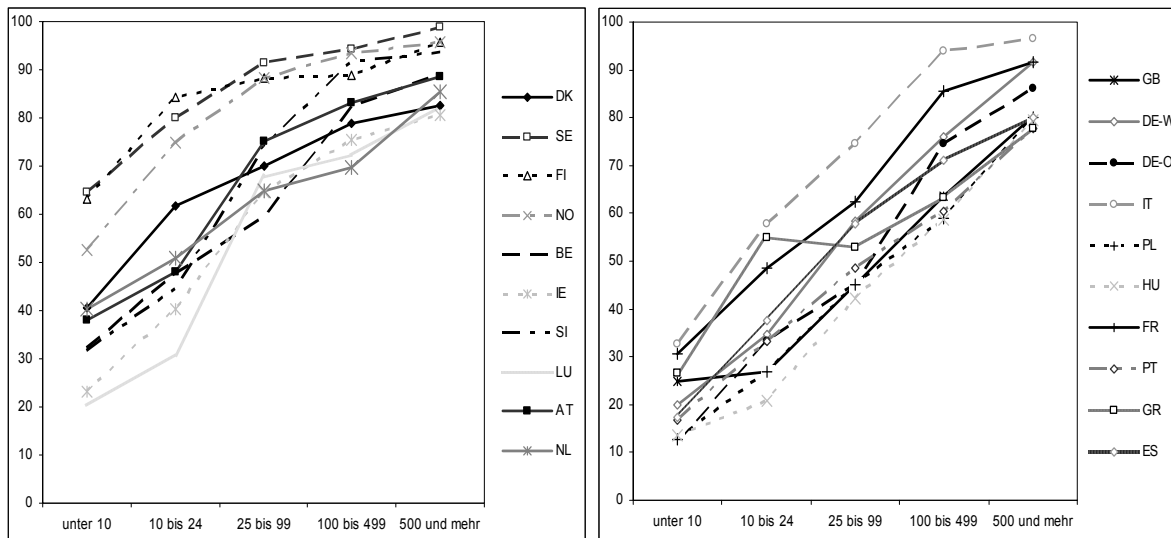
Allgemein lässt sich sagen, dass die abhängigen Erwerbspersonen in den skandinavischen Ländern am besten organisiert sind und zwar überwiegend, aber nicht ausschließlich in Gewerkschaften. Die mittel- und westeuropäischen Länder bilden das Mittelfeld mit deutlichem Abstand zu den skandinavischen Ländern. Am rechten unteren Ende des Inklusionsraumes befinden sich die schwach organisierten, süd- und osteuropäischen Länder. Hier spielen weder Gewerkschaften noch andere Interessenverbände eine wichtige Rolle. Auffallend ist, dass zwar die Gewerkschaften und gewerkschaftsähnlichen Organisationen die Hauptorganisationsformen abhängiger Erwerbspersonen sind, jedoch durchaus auch eine nicht geringe Zahl der Befragten zusätzlich in oder sogar nur in Berufs- und Wirtschaftsverbänden Mitglied ist. Beispiele hierfür sind Großbritannien, die Niederlande, aber auch Luxemburg, Irland, sowie Finnland und Dänemark. Besonders im Fall Italiens (zudem mit relativ kleinem N), aber auch in einigen anderen süd- und osteuropäischen Ländern mit niedrigem Organisationsgrad weisen außergewerkschaftliche Mitgliedschaften einen bedeutenden Anteil auf. Im Folgenden werden wir jedoch, trotz dieses interessanten Ergebnisses, nur die gewerkschaftliche Mitgliedschaft und nicht die Mitgliedschaft in gewerkschaftsähnlichen Organisationen und Berufsverbänden berücksichtigen.

3.2 Gewerkschaftliche Repräsentation am Arbeitsplatz

Gewerkschaftliche Mitgliedschaft hängt nicht nur von individuellen Faktoren (z.B. Eigennutzerwägungen oder Wertorientierungen) ab, sondern auch von den Kontextbedingungen am Arbeitsplatz, die durch institutionelle und strukturelle Faktoren außerhalb der Eigenverantwortung des Individuums liegen. Ein wesentlicher intervenierender Faktor ist die Beschäftigung in einem Betrieb, in dem es gewerkschaftliche Vertrauensleute oder zumindest eine betriebliche Vertretung (z.B. in Deutschland der Betriebs- oder Personalrat) gibt. Der „Zugang“ für Gewerkschaften zum Betrieb ist eine wichtige strukturelle Voraussetzung für die erfolgreiche Werbung von Mitgliedern vor Ort, und er ermöglicht es erst, die Mitgliederinteressen im Betrieb sichtbar zu vertreten (Hancké 1993). Hinzu kommt, dass sich mit der Höhe des gewerkschaftlichen Organisationsgrades im Betrieb soziale Beziehungen, kollektive Normen und soziale Erwartungen zugunsten der Gewerkschaftsmitgliedschaft auswirken. Wir können also die Hypothese aufstellen, dass je eher Gewerkschaften einen Zugang zum Betrieb haben, desto höher sind auch ihre Rekrutierungschancen und die Möglichkeit, arbeitsplatznahe Leistungen für ihre Mitglieder zu erbringen. Institutionelle Regelungen wie das Betriebsverfassungsgesetz oder Kollektivverträge, aber auch die Durchsetzungsmacht von Gewerkschaften im Betrieb sind zentrale Faktoren für die Inklusion bzw. Exklusion durch betriebliche Vertretungsstrukturen. Demnach kann man einerseits zwischen der Inklusion und Exklusion betrieblicher Vertretung und andererseits zwischen individueller Nicht-Mitgliedschaft und Mitgliedschaft unterscheiden.

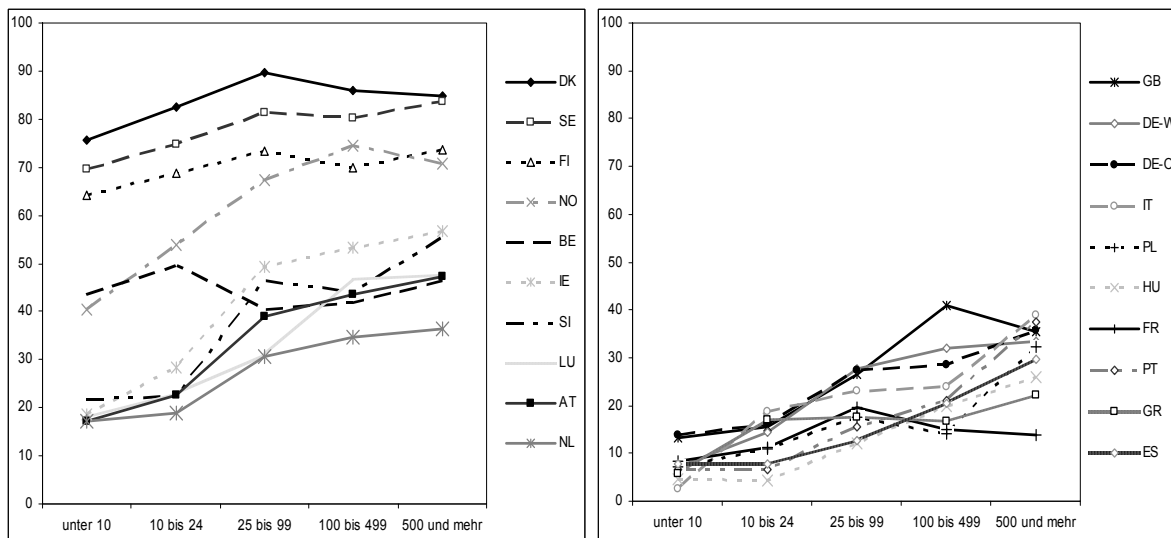
Die Inklusion betrieblicher Vertretungsformen nimmt mit der *Größe der Betriebe* zu (siehe Abbildung 2). Im European Social Survey 2002/03 wurden die Befragten nach dem Vorhandensein einer betrieblichen Vertretung am Arbeitsplatz gefragt. Während weniger als 60 Prozent, im Durchschnitt um die 30 Prozent der Befragten, in sehr kleinen Betrieben (unter 10 Mitarbeitern) eine Repräsentanz hatten, sind es bei den Beschäftigten in Großbetrieben (mit über 500 Mitarbeitern) weit über 70 bis nahezu 100 Prozent. Die Chance, in einem Betrieb mit betrieblicher oder gewerkschaftlicher Repräsentation zu arbeiten, nimmt mit der Größe des Betriebs fast linear zu. Es gibt aber auch Niveauunterschiede, die auf die verschiedenen nationalen institutionellen Regulierungen betrieblicher oder gewerkschaftlicher Vertretung zurück zu führen sind, die wiederum auf Ungleichheiten in Bezug auf die staatliche Intervention bzw. gewerkschaftliche Macht beruhen. Zudem üben sich Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur auf die Gesamtrate aus: So gibt es in Dänemark eher kleine Unternehmen, in Schweden eher größere. Die nordischen Länder, aber auch Slowenien und Irland, haben ein relativ hohes Niveau an betrieblicher Vertretungsdichte, die anderen osteuropäischen Länder und Portugal zeigen ein relativ niedriges Niveau.

Abbildung 2: Betriebsgröße und Vertretung in Europa, ESS 2002/03



Quelle: European Social Survey 2002/03; nur Arbeitnehmer.

Abbildung 3: Betriebsgröße und Organisationsgrad in Europa, ESS 2002/03



Quelle: European Social Survey 2002/03; nur Arbeitnehmer.

Ein positiver Zusammenhang besteht auch zwischen der Größe des Betriebs und der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft, jedoch zeigen sich hier deutlichere Unterschiede in der Steigung und im Niveau (siehe Abbildung 3). Bei den Ländern mit relativ hohem Organisationsgrad fällt der Betriebsgrößeneffekt dagegen geringer aus, d.h. dass es hier den Gewerkschaften dank der flächendeckenden Vertretung und der selektiven Anreize besser gelingt, auch Arbeitnehmer in kleineren Betrieben zu erreichen. In Norwegen ist der im Vergleich zu den nordischen Nachbarländern niedrigere Organisationsgrad gerade auf eine unterdurchschnittliche Mobilisierung in kleinen Betrieben zurückzuführen, während es in Belgien aufgrund von selektiven Anreizen keinen Größeneffekt gibt. In Irland, Slowenien, Österreich und Großbritannien sind es nur die größeren Betriebe, die ein mittleres Niveau des Organi-

sationsgrades erreichen. In den anderen Ländern ist die Organisationsneigung insgesamt gering, nimmt jedoch mit der Größe des Betriebes leicht zu. Im Gegensatz zu der etwas geringeren betrieblichen Vertretungsdichte, die jedoch mit der Betriebsgröße stark linear steigt, zeigen die Länder mit geringem Organisationsgrad einen geringeren Einfluss der Betriebsgröße auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft.

3.3 Exklusion atypisch Beschäftigter in Gewerkschaften

Die soziale Zusammensetzung der Beschäftigten, und damit das Organisationspotenzial der Gewerkschaften, ist in der heutigen Dienstleistungsgesellschaft heterogener als zu Zeiten der Industriegesellschaft. Doch trotz zunehmender Bemühungen, sich gegenüber den „neuen“ sozialen Gruppen des Arbeitsmarkts zu öffnen, zeigt sich, dass es den Gewerkschaften nach wie vor leichter gelingt, ihre klassische Klientel, die meist männlichen Industriearbeiter und Beschäftigten im öffentlichen Dienst, zu organisieren und zu vertreten (vgl. Ebbinghaus und Visser 2000). In den Daten des European Social Surveys weisen die sogenannten „Normalarbeitnehmer“ über ausnahmslos alle europäischen Länder hinweg einen überproportionalen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf (siehe Tabelle 2). Diese verfügen über ein Arbeitsverhältnis, das „auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, einem festen, an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber“ (Walwei 1999: 14) basiert. Im European Social Survey ist eine Klassifizierung von Beschäftigungsverhältnissen nach Vertragsform (befristet/ unbefristet) und nach Ausmaß der Tätigkeit gemessen an der vertraglich festgelegten Arbeitszeit möglich.

Im Gegensatz zu den Normalarbeitnehmern werden Erwerbstätige mit atypischen und „prekären“ Erwerbsverhältnissen, meist als „neue“ soziale Risikogruppen (Bonoli 2006) mit flexiblen Beschäftigungsformen bezeichnet, die die Repräsentation von Arbeitnehmerinteressen vor neue und schwierige Probleme stellt. Atypische Beschäftigungsformen haben in den vergangenen Jahren in nahezu allen europäischen Staaten ein stetiges Wachstum verzeichnet (EU-Com. 2006). Dabei bezeichnet man in der Regel diejenigen Beschäftigungsverhältnisse als „atypisch“, die sowohl in Dauer und Umfang als auch hinsichtlich der materiellen, rechtlichen und betrieblichen Integrationsstandards vom oben genannten Normalarbeitsverhältnis abweichen. Das legt die Vermutung nahe, dass die Interessen und Bedürfnisse dieser Beschäftigtengruppe von denen der Normalarbeitnehmer abweichen, und sie über vergleichsweise geringere Mitgliedschafts- und somit auch Partizipationschancen verfügen (Ebbinghaus 2006b). Denn auf der einen Seite wurden atypische Beschäftigungsverhältnisse von den Gewerkschaften lange Zeit aus ideologischen Gründen abgelehnt. Inzwischen versuchen sie zwar auf diese Defizite zu reagieren, doch noch immer verweist ihre Mitgliederstruktur auf ihre historische Verwurzelung in der industriellen Kernbelegschaft. Die Gewerkschaften können zudem zwischen der Verteidigung der bisherigen Mitgliedergruppen und der Öffnung für neue Mitgliedersegmente intern in Konflikt geraten. Es bedarf folglich eines starken politischen Willens der Mehrheit der „alten“ Risikogruppen, sich gezielt auf die „neuen“ zuzubewegen. Auf der anderen Seite führt die mangelnde Repräsentation der atypischen Beschäftigtengruppen zu Defiziten in der Durchsetzung ihrer Interessen,

weswegen diese Organisationen für sie wenig attraktiv bleiben. Vor diesem Hintergrund ist es weiterhin berechtigt, von einem „under-representation dilemma“ von atypisch Beschäftigten zu sprechen (Ebbinghaus 2006b: 138). Dieses wird durch die Tatsache verstärkt, dass die atypisch Beschäftigten für Gewerkschaften schwerer erreichbar sind, weil diese Arbeitnehmergruppen überwiegend in schwer organisierbaren Sektoren oder kleineren Unternehmen beschäftigt sind. Schließlich fallen sie oft nicht unter den Schutz von Tarifverträgen und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, dürften also weniger Vorteile in einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sehen (Ebbinghaus 2006b: 138).

Die atypischen Beschäftigungsformen können mit Hilfe des European Social Survey nur sehr unzureichend untersucht werden. Ein Problem liegt darin, dass keine einheitlich geltende Grenze an Arbeitsstunden bestimmt wurde, die eindeutig zwischen Voll- und Teilzeitarbeit trennt. Auch in anderen, nationalen Arbeitskräfteerhebungen sind die Definitionen von Teilzeitarbeit sehr unterschiedlich gewählt (vgl. Rengers 2004). In vielen Umfragen wird dieses Problem der Klassifizierung der Erwerbstätigen in Voll- und Teilzeitbeschäftigte daher umgangen, indem die Befragten selbst eine entsprechende Zuordnung vornehmen. Im European Social Survey werden die Befragten dagegen lediglich darum gebeten, ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit und ihre tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden anzugeben. Aus diesem Grund gehen wir im Folgenden von einer Vollzeitbeschäftigung aus, wenn die vertraglich festgelegte, wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden pro Woche und mehr beträgt. Wir wählen eine bewusst hohe „benchmark“ für die Vollarbeitszeit, um auch geringfügige Abweichungen als eher atypisch zu berücksichtigen.

Leider enthält der European Social Survey keine Angaben zum materiellen und rechtlichen Integrationsniveau der abhängig Beschäftigten, also konkret der Betroffenheit von tarifvertraglich normierten Löhnen oder Gehältern, der Höhe der Individualeinkommen, der Sozialversicherungspflicht oder der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Solche Beschäftigungsmerkmale müssen aus diesem Grund vernachlässigt werden. Daraus resultiert, dass im Folgenden nur Aussagen zu einem Teil der atypisch Beschäftigten getroffen werden können, namentlich den Teilzeitbeschäftigten und den Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen.

Neben der Teilzeitarbeit und befristeten Beschäftigung zählen die geringfügige Beschäftigung, die Leiharbeit, die „neue“ Selbstständigkeit (bzw. abhängige Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit, Ich-AG's) und die Heimarbeit bzw. Telearbeit zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die sich leider ebenfalls nicht aus dem Datensatz ablesen lassen. Als Ursache für die Verbreitung dieser atypischen Arbeitsformen in den europäischen Staaten wird die Anpassung des Arbeitsmarktes an veränderte Rahmenbedingungen (z.B. erhöhter betrieblicher Flexibilisierungsbedarf infolge von internationalem Wettbewerb, Nachfrageschwankungen, technologischer Wandel und Qualifikationswandel, vermehrte Wünsche von Arbeitnehmern nach einer flexiblen Arbeitsgestaltung, Flexibilisierung als Rezept zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit) genannt.

Tabelle 2: Gewerkschaftliche Organisationsgrade in Europa nach Beschäftigungsverhältnissen, ESS 2002/03 (Angaben in Prozent)

		Alle	N	Normal- arbeit*	Ratio (3)/(1)	A- typisch	Ratio (5)/(1)	Vollzeit	Teilzeit	Ratio (8)/(7)	Unbe- fristet	Be- fristet	Ratio (11)/(10)	Gering qualifiz.	Arbeits- los	Ratio (14)/(1)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Dänemark	DK	83,7	843	87,9	1,1	77,7	0,9	87,0	76,1	0,9	85,8	75,9	0,9	--	74,5	0,9
Schweden	SE	77,2	1085	81,8	1,1	68,2	0,9	80,2	69,4	0,9	80,6	59,8	0,7	75,0	63,1	0,8
Finnland	FI	67,3	931	69,8	1,0	68,5	1,0	69,9	66,9	1,0	69,9	67,4	1,0	63,3	43,6	0,6
Norwegen	NO	58,2	1117	64,7	1,1	49,3	0,8	63,2	49,0	0,8	62,2	45,4	0,7	--	9,1	0,2
Belgien	BE	44,0	657	44,3	1,0	44,3	1,0	43,7	46,3	1,1	44,8	39,3	0,9	60,0	41,2	0,9
Irland	IR	38,4	705	41,8	1,1	39,7	1,0	42,3	37,3	0,9	41,8	37,4	0,9	33,1	14,8	0,4
Slowenien	SI	36,9	575	45,7	1,2	19,4	0,5	40,4	38,9	1,0	45,6	15,2	0,3	36,5	5,2	0,1
Luxemburg	LU	34,1	551	37,8	1,1	26,4	0,8	36,9	26,9	0,7	35,9	25,6	0,7	36,1	3,9	0,1
Österreich	AT	29,4	1024	32,8	1,1	26,6	0,9	32,8	25,3	0,8	30,9	27,5	0,9	--	7,0	0,2
Niederlande	NL	28,7	1009	34,3	1,2	23,3	0,8	32,8	23,6	0,7	31,7	14,6	0,5	21,1	14,8	0,5
G. Britannien	GB	25,3	969	30,5	1,2	20,3	0,8	28,4	22,4	0,8	29,1	9,8	0,3	--	6,0	0,2
BRD (West)	DE-W	21,0	774	25,7	1,2	14,0	0,7	24,3	15,2	0,6	23,3	11,9	0,5	--	7,7	0,4
BRD (Ost)	DE-O	20,6	525	24,4	1,2	19,2	0,9	21,8	27,2	1,2	24,8	9,4	0,4	--	13,0	0,6
Italien	IT	17,1	385	19,9	1,2	16,1	0,9	18,9	18,7	1,0	19,9	10,2	0,5	**	2,4	0,1
Polen	PL	12,9	760	19,4	1,5	9,3	0,7	15,2	21,9	1,4	20,0	5,0	0,3	5,3	0,5	0,0
Ungarn	HU	12,8	552	15,4	1,2	8,0	0,6	14,7	6,1	0,4	14,8	9,4	0,6	12,5	0,0	0,0
Frankreich	FR	12,7	657	13,6	1,1	--	--	13,6	14,3	1,1	--	--	--	11,9	2,8	0,2
Portugal	PT	11,3	551	12,6	1,1	8,7	0,8	11,1	19,0	1,7	13,6	2,0	0,1	9,2	4,6	0,4
Griechenland	GR	11,2	624	12,4	1,1	13,7	1,2	11,5	19,9	1,7	13,6	9,5	0,7	1,4	0,0	0,0
Spanien	ES	11,1	615	14,3	1,3	8,2	0,7	12,2	11,9	1,0	14,8	5,4	0,4	12,9	4,7	0,4

Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Auswertungen; N = Anzahl der Befragten (nur abhängige Erwerbspersonen 16-64).

* Definition Normalarbeitnehmer: wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden und unbefristeter Arbeitsvertrag; ** nur 30 Befragte; -- keine Angaben.

Die Normalarbeitnehmer bilden mit 30-50 Prozent den größten Teil der Befragten, aber immerhin 10-30 Prozent gehen zum Zeitpunkt der Befragung einer atypischen Beschäftigung nach. Unbefristet Vollzeitbeschäftigte sind, wie vermutet, in einem stärkeren Ausmaß gewerkschaftlich organisiert. Bis auf wenige Ausnahmen, wie Finnland, Belgien, Frankreich und Griechenland, in denen atypisch Beschäftigte eine ähnlich Organisationsneigung aufzeigen, ist die Gruppe der Teilzeitarbeitnehmer und befristet Beschäftigten unterrepräsentiert, auch wenn der Organisationsgrad der atypisch Beschäftigten insgesamt deutlich höher liegt als der der Arbeitslosen. In Westdeutschland sind gegenüber den 26 Prozent der Normalarbeitnehmer nur 14 Prozent der atypisch Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. In Ostdeutschland zeigen sich die Unterschiede nicht ganz so gravierend, aber auch hier ist der Anteil der atypisch Beschäftigten, die angaben, in den vergangenen zwölf Monaten Mitglied in einer Gewerkschaft gewesen zu sein, geringer.

Ein noch klareres Ergebnis zeigt sich, wenn man nur den Organisationsgrad der abhängig Beschäftigten mit unbefristeten bzw. befristeten Arbeitsverträgen betrachtet. Letztere sind im Vergleich zu ersteren über alle Länder hinweg deutlich schwächer gewerkschaftlich organisiert. In Westdeutschland ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den befristet Beschäftigten nur etwa halb so groß wie der unter den Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen (12 Prozent gegenüber 23 Prozent). Nur neun Prozent der Ostdeutschen, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten Mitglied in einer Gewerkschaft gewesen zu sein, während 25 Prozent der unbefristet Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert sind. Es zeigt sich zudem, dass in den Ländern, in denen die Normalarbeitnehmer stärker organisiert sind, auch die atypisch Beschäftigten eine höhere Organisationsneigung aufweisen und umgekehrt. Das Beispiel der nordischen Länder lehrt uns also, dass es grundsätzlich möglich ist, Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu mobilisieren.

3.4 Exklusion von Arbeitslosen und Geringqualifizierten

Arbeitslose haben in der Regel andere Interessen als abhängig Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz sichern wollen. Was hier dem einen hilft, kann dem anderen schaden. Mit diesem Dilemma sehen sich Gewerkschaften, die sich gegenüber Arbeitslosen öffnen bzw. öffnen wollen, konfrontiert. In der gewerkschaftlichen Interessenvertretung von Arbeitslosen zeigt sich im Allgemeinen, und das bestätigen auch die Daten aus dem European Social Survey eine positive Wirkung von „Gent-Systemen“ (vgl. Ebbinghaus / Visser 1999; zuerst Rothstein 1992), in denen die Arbeitslosenversicherung gewerkschaftlich mit verwaltet wird. In Belgien (41 Prozent) und den nordischen Länder Finnland (44 Prozent), Schweden (63 Prozent) und Dänemark (75 Prozent) lassen sich aus diesem Grund die höchsten Organisationsgrade von Arbeitslosen im europäischen Vergleich feststellen. Der positive Effekt des Gent-Systems liegt zum einen darin begründet, dass Arbeitslose weiterhin Gewerkschaftsmitglied bleiben, zum anderen stellt dieses für Erwerbspersonen einen selektiven Anreiz dar, in eine Gewerkschaft einzutreten, auch wenn die Gewerkschaftsmitgliedschaft de jure keine zwingende Bedingung für die Arbeitslosenversicherung ist. In Norwegen, das eine staatliche Arbeitslosenversicherung wie in den anderen Nicht-Gent-Ländern verpflichtend vorschreibt, sind es dagegen nur etwa 9 Prozent der

Arbeitslosen, die in den vergangenen zwölf Monaten Mitglied in einer Gewerkschaft waren. Der hohe Organisationsgrad in Norwegen im Vergleich zu den südlicheren Ländern kann somit durch andere institutionelle Vorteile, wie den gewerkschaftlichen Zugang zum Betrieb, erklärt werden.

In den meisten anderen süd- und osteuropäischen Ländern sind die Arbeitslosen entweder gar nicht (Griechenland und Ungarn) oder kaum (Polen, Italien, Frankreich, Luxemburg, Portugal, Spanien unter 5 Prozent) gewerkschaftlich organisiert. In Bezug auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Arbeitslosen liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld, wobei der prozentuale Anteil der Arbeitslosen, die in den vergangenen zwölf Monaten Mitglied in einer Gewerkschaft waren, in den neuen Bundesländern (13 Prozent) etwas höher ist als in den alten (8 Prozent). Der Verlust des Arbeitsplatzes, ob individuell durch Entlassung oder kollektiv durch massiven Stellenabbau, führt also in Ländern ohne gewerkschaftliche Arbeitslosenversicherung automatisch zu einem Mitgliederrückgang und zu einer Unterrepräsentation unter den Outsidern im Arbeitsmarkt.

Geringqualifizierte waren schon immer einem höheren Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko ausgesetzt. Infolge der Reduktion von Sozialausgaben und der sinkenden Nachfrage nach Geringqualifizierten in der wissensbasierten Ökonomie spitzen sich diese geringeren Beschäftigungschancen noch weiter zu. Besonders ältere Erwerbspersonen sind in dieser Gruppe verhältnismäßig stark vertreten und oft von Langzeitarbeitslosigkeit und Frühverrentung betroffen (Ebbinghaus 2006a). Geringqualifizierte arbeiten überproportional häufig zu niedrigen Löhnen und werden selten an Weiterbildungsmöglichkeiten beteiligt. Der Anteil der Geringqualifizierten an der Erwerbsbevölkerung variiert sehr stark im Ländervergleich. Die Organisationsneigung dieser Arbeitnehmergruppe liegt in den meisten europäischen Ländern nur leicht unter dem nationalen Gesamtorganisationsgrad. In Griechenland sind gering qualifizierte Erwerbspersonen dagegen kaum gewerkschaftlich organisiert (1,4 Prozent) und auch in Polen ist deren Partizipation in Gewerkschaften unterproportional. Aufgrund von geringen Fallzahlen konnten für die Länder Dänemark, Norwegen, Großbritannien und Deutschland keine zuverlässigen Ergebnisse zur Organisationsneigung von Geringqualifizierten ermittelt werden.

Tabelle 3: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der abhängigen Erwerbspersonen in Europa nach Geschlecht und Altersgruppe, ESS 2002/03 (Angaben in Prozent)

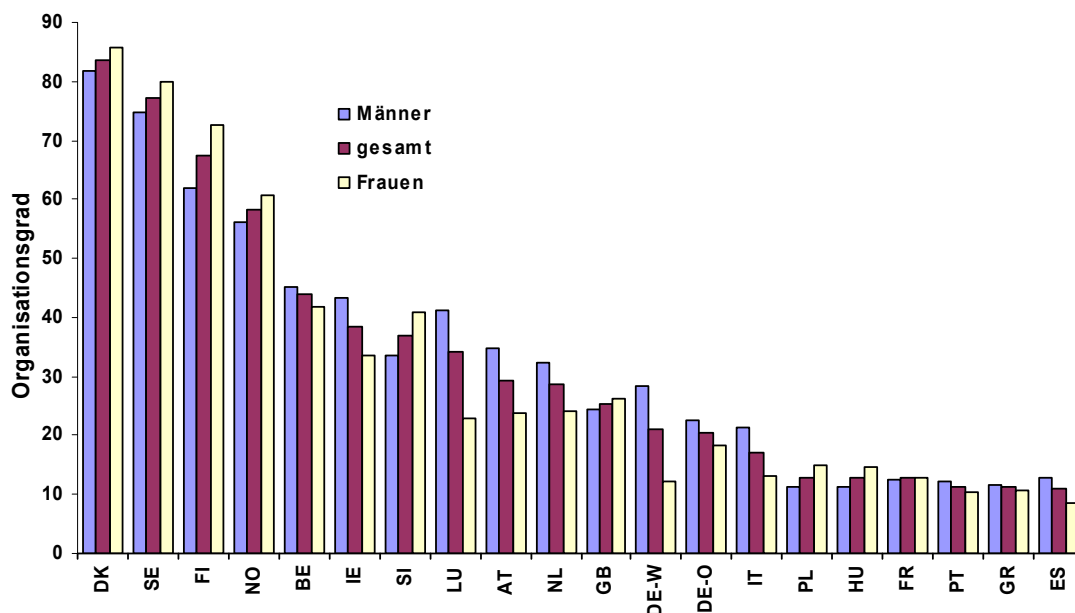
	Alle	Männer	Frauen	Ratio (4)/(3)	Alter 16-34	Alter 35-54	Alter 55-64	Ratio (6)/(7)	Ratio (8)/(7)
	(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
DK	83,7	81,7	85,8	1,1	71,1	89,2	90,7	0,8	1,0
SE	77,2	74,9	79,8	1,1	61,7	83,2	84,1	0,7	1,0
FI	67,3	62,1	72,5	1,2	60,1	70,8	68,7	0,8	1,0
NO	58,2	56,2	60,7	1,1	43,2	63,1	70,5	0,7	1,1
BE	44,0	45,3	41,9	0,9	39,5	45,7	53,1	0,9	1,2
IE	38,4	43,3	33,5	0,8	28,9	43,8	50,9	0,7	1,2
SI	36,9	33,4	40,7	1,2	23,1	44,3	41,0	0,5	0,9
LU	34,1	41,1	23,0	0,6	25,4	38,3	49,2	0,7	1,3
AT	29,4	34,7	23,9	0,7	19,2	32,8	40,7	0,6	1,2
NL	28,7	32,2	24,2	0,8	15,2	33,5	47,3	0,5	1,4
GB	25,3	24,3	26,2	1,1	15,4	29,8	34,9	0,5	1,2
DE-W	21,0	28,4	12,2	0,4	16,1	21,9	27,5	0,7	1,3
DE-O	20,6	22,6	18,3	0,8	11,4	21,7	32,5	0,5	1,5
IT	17,1	21,4	13,1	0,6	13,4	18,6	20,2	0,7	1,1
PL	12,9	11,4	14,9	1,3	6,0	18,1	12,5	0,3	0,7
HU	12,8	11,3	14,5	1,3	8,5	13,8	20,0	0,6	1,5
FR	12,7	12,4	12,9	1,0	4,1	16,4	22,9	0,2	1,4
PT	11,3	12,3	10,3	0,8	7,9	13,9	12,0	0,6	0,9
GR	11,2	11,6	10,6	0,9	6,3	14,8	15,5	0,4	1,1
ES	11,1	12,8	8,6	0,7	5,6	14,5	15,3	0,4	1,1

Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Auswertungen; nur abhängige Erwerbspersonen im Alter von 16-64.

3.5 Repräsentation von Frauen

Im europäischen Vergleich lassen sich in Bezug auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Männern und Frauen deutliche Unterschiede beobachten (siehe Tabelle 3 und Abbildung 4). In den skandinavischen Ländern übertreffen die weiblichen Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden gar ihre männlichen „Kollegen“ im Organisationsgrad. Auch in Slowenien, Großbritannien, Polen und Ungarn war ein im Vergleich zu den Männern höherer Prozentsatz der Frauen in den letzten zwölf Monaten in einer Gewerkschaft organisiert. Gerade in den hoch organisierten Ländern des Nordens zeigt sich, dass Frauen trotz höherer Teilzeitbeschäftigung genauso gut, wenn nicht besser organisiert sind als Männer. Der höhere Anteil von Frauen im gut organisierten staatlichen Dienstleistungssektor erklärt auch den größeren Vorsprung vor den Männern in Großbritannien. Dagegen ist im restlichen Europa eine geschlechtsspezifische Vertretungslücke zu erkennen. So weist Luxemburg gravierende Differenzen im gewerkschaftlichen Organisationsgrad der männlichen und weiblichen Erwerbspersonen auf (Männer: 41 Prozent, Frauen: 23 Prozent), aber auch in Westdeutschland gaben deutlich mehr Männer (28 Prozent) an, in den vergangenen zwölf Monaten in einer Gewerkschaft organisiert gewesen zu sein als Frauen (12 Prozent).

Abbildung 4: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Europa nach Geschlecht, ESS 2002/03 (Angaben in Prozent)



Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Auswertungen (siehe Tabelle 3).

Im Vergleich sind die Geschlechterunterschiede in Ostdeutschland weniger markant (Männer: 23 Prozent, Frauen: 18 Prozent). Teilweise sind diese Differenzen auf die geschlechtsspezifische Beschäftigung in schwach organisierten Tätigkeiten und Branchen zurückzuführen, zum Teil aber auch auf eine nach wie vor auf die männlichen Vollzeitbeschäftigten orientierte Gewerkschaftspolitik. Das Unterrepräsentationsdilemma zeigt sich auch hier: Frauen sind wenig organisiert, und die Organisationen repräsentieren ihre Interessen nur unzureichend.

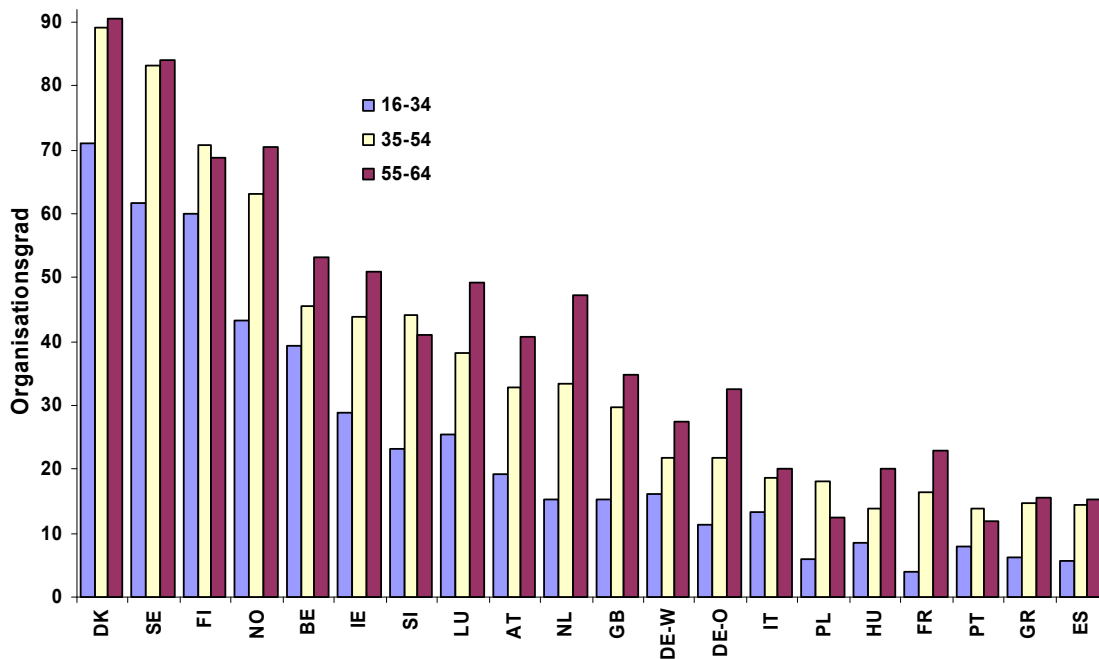
3.6 Gewerkschaftliche Organisation im Lebensverlauf

Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften variiert im Lebensverlauf (siehe Tabelle 3 und Abbildung 5): Der Eintritt in das Arbeitsleben, besonders die Zeit der Ausbildung und Übernahme in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis, gilt als wichtigstes Werbungsfenster für Gewerkschaften. Im späteren Verlauf zeigen sich zunehmende Probleme der Rekrutierung, und manche Mitglieder verlassen die Gewerkschaften während der Familiengründungsphase. Am Ende des Arbeitslebens steigt dann die Wahrscheinlichkeit, nicht nur den Arbeitsplatz zu verlassen, sondern auch die gewerkschaftliche Mitgliedschaft aufzugeben, obwohl in vielen Ländern besondere Tarife einen Verbleib als passives Mitglied erleichtern sollen (vgl. Ebbinghaus 2006b: 132f.).

Die jungen, 16- bis 34-jährigen, abhängigen Erwerbspersonen sind über alle Länder hinweg betrachtet deutlich schwächer gewerkschaftlich organisiert als die älteren abhängig Beschäftigten und Arbeitslosen. Auch hier zeigen sich im Ländervergleich drastische Unterschiede im Organisationsniveau. In

Frankreich gaben nur 4 Prozent der 16- bis 34-Jährigen an, in den vergangenen zwölf Monaten in einer Gewerkschaft organisiert gewesen zu sein. Ebenfalls kaum gewerkschaftlich organisiert sind die jüngeren abhängigen Erwerbspersonen in den südeuropäischen Staaten Spanien, Griechenland und Portugal sowie in Polen und Ungarn.

Abbildung 5: Alter und Organisationsgrad in Europa, ESS 2002/03 (Angaben in Prozent)



Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Auswertungen (siehe Tabelle 3).

In Dänemark ist die Organisationsneigung der jungen Arbeitnehmer dagegen deutlich höher. Hier gaben fast drei von vier der 16- bis 34-jährigen abhängigen Erwerbspersonen an, in den letzten zwölf Monaten Mitglied in einer Gewerkschaft gewesen zu sein. Im Vergleich zu den 55- bis 64-jährigen Dänen, die zu 89 Prozent gewerkschaftlich organisiert sind, sind das jedoch noch relativ „wenige“. In den gut organisierten nordischen Ländern und in Belgien, in denen die Gewerkschaften wichtige, selektive Anreize, wie die Verwaltung von gewerkschaftsnahen Arbeitslosenstellen, bieten und auf nationaler und betrieblicher Ebene stark verankert sind, ist die Mitgliedschaft jüngerer Arbeitnehmer und Arbeitssuchender im Allgemeinen hoch, wenn auch niedriger als im nationalen Durchschnitt.

Zieht man empirische Studien in Betracht, die zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit eines Beitritts in Gewerkschaften mit zunehmendem Alter abnimmt (Klandermands / Visser 1995), dann wird deutlich, dass ein niedriger Organisationsgrad bei den heute Jungen noch Jahrzehnte lang Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung haben wird. Zuvor wird sich jedoch die bevorstehende Verrentung der gut organisierten Kohorten negativ auf die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften auswirken. So weist die Altersklasse der 55- bis 64-Jährigen in nahezu allen europäischen Ländern den höchsten Organisationsgrad auf (Ausnahmen: Portugal, Polen, Slowenien und Finnland). Die Gewerkschaften drohen zu überaltern. Viele Gewerkschaften organisieren weiterhin die (früh)verrenteten ehemaligen Arbeitnehmer, was besonders in Kontinentaleuropa der Fall ist. So sind in Italien über die

Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder Rentner, die von den Gewerkschaften sozial betreut werden und als Aktivisten bei Protestdemonstrationen z.B. gegen Rentenreformen mobilisierbar sind. Ein Viertel der französischen, zwischen 15 bis 20 Prozent der deutschen, holländischen, österreichischen und nordischen Gewerkschafter sind Rentner, jedoch nur wenige in britischen und irischen Gewerkschaften.

Die Ursachen für die niedrigere Organisationsneigung von jungen Erwerbspersonen sind vielschichtig. Sie liegen unter anderem in den Schwierigkeiten vieler Jugendlicher, eine Ausbildungsstelle oder einen Normalarbeitsplatz zu finden, in einem veränderten Verhältnis zur Arbeit und Interessenvertretung, individualistischen Werthaltungen und einer mangelnden Attraktivität von Gewerkschaften. Identifikation findet für jüngere Menschen eher über Freizeitaktivitäten oder „neue“ soziale Bewegungen statt. Und je mehr die Gewerkschaften im Hinblick auf ihre Mitgliederstruktur und ihren Funktionsapparat überaltern, desto schwieriger wird die erfolgreiche Werbung und Bindung von jungen Beschäftigten (vgl. Ebbinghaus 2006b: 133). Ein späteres Aufholen der Organisationslücke ist jedoch nur in geringem Maße möglich.

3.7 Inklusion und Sozialkapital

Mit seiner These vom „Bowling Alone“ (Putnam 2000) machte der amerikanische Politikwissenschaftler Robert D. Putnam in den 1990er Jahren auf den dramatischen Verlust des Sozialkapitals in den USA aufmerksam. In den sinkenden Mitgliedschaftsraten in politischen sowie zivilgesellschaftlichen Assoziationen sah Putnam dabei nur einen von vielen, wichtigen Belegen für seine Gesellschaftsdiagnose. Die Mitgliedschaft in Organisationen und Vereinen als ein Aspekt des Sozialkapitals erfüllt eine wesentliche, integrative Funktion innerhalb von Gesellschaften. Sie fördert kooperatives Verhalten, schafft Gemeinschaftssinn, Solidarität und zwischenmenschliches Vertrauen, für Putnam Faktoren, die auch für das Funktionieren demokratischer Institutionen wichtig sind (Putnam 2001). Den einzelnen Individuen kann die Mitgliedschaft in Organisationen und Vereinen aufgrund der stärkeren Einbindung in soziale Netzwerke Vorteile verschaffen und potentielle Ressourcen bieten.

Im Rahmen unserer ESS-Analyse sind wir der Frage nachgegangen, inwiefern Gewerkschaftsmitglieder in weitere Organisationen eingebunden sind und ob diese im Vergleich zu den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern über ein „höheres“ Sozialkapital verfügen. Unsere These lautet, dass sich Gewerkschaftsmitglieder häufiger auch in anderen politischen, kulturellen und sozialen Organisationen engagieren. Für die Messung des Sozialkapitals von Gewerkschaftsmitgliedern müssten neben der Anzahl an Mitgliedschaften in Organisationen selbstverständlich weitere Variablen zu Werteeinstellungen und zur sozialen Integration einbezogen werden (Putnam 2001; van Deth 2003), die in der vorliegenden Analyse allerdings unberücksichtigt bleiben. Zudem werden wir hier keine Aussagen über das Aktivitätspotenzial, d.h. inwiefern es sich eher um eine aktive oder passive Mitgliedschaft handelt, treffen.

Tabelle 4: Anteil von abhängigen Erwerbspersonen nach Anzahl und Typ der Mitgliedschaften in Europa, ESS 2002/03 (Angaben in Prozent)

	Mit Gewerkschaftsmitgliedschaft					Ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft					Keine 0	Sozial- kapital*
	Alle	1	2	3-4	5+	Alle	1	2	3-4	5+		
DK	83,7	20,3	27,0	27,9	8,5	10,8	5,1	2,9	2,6	0,2	5,5	74,2
SE	77,3	13,5	20,1	34,0	9,7	17,1	8,2	4,7	3,8	0,4	5,7	80,8
FI	67,3	32,1	21,9	11,1	2,2	15,2	9,1	4,3	1,6	0,2	17,5	50,4
NO	58,3	8,5	13,6	26,3	9,9	27,9	12,7	7,6	5,8	1,8	13,9	77,6
BE	44,0	16,9	11,9	10,6	4,6	35,2	18,2	7,6	7,6	1,8	20,7	62,4
IE	38,3	9,9	8,8	13,6	6,0	37,3	18,1	11,3	6,4	1,5	24,3	65,8
SI	36,9	19,3	9,6	7,5	0,5	25,0	15,5	6,7	2,6	0,2	38,2	42,5
LU	34,1	5,1	7,9	13,6	7,5	51,5	21,0	13,1	14,0	3,4	14,4	80,5
AT	29,3	3,7	7,4	10,6	7,6	46,2	15,8	14,9	11,3	4,2	24,4	71,9
NL	28,8	3,6	7,1	11,4	6,7	55,0	23,7	16,9	11,4	3,0	16,2	80,2
GB	25,2	4,4	6,7	9,9	4,2	45,6	24,5	11,2	8,5	1,4	29,1	66,5
DE-W	21,0	4,4	5,7	8,2	2,7	52,4	24,6	18,4	8,0	1,4	26,6	69,0
DE-O	20,6	6,0	6,9	6,4	1,3	46,6	25,4	11,8	8,8	0,6	32,9	61,1
IT	17,1	6,6	3,7	6,2	0,6	23,8	13,3	8,6	1,8	0,1	59,1	34,3
PL	12,9	9,8	2,1	0,9	0,1	10,8	7,7	2,5	0,5	0,1	76,3	13,9
HU	12,8	8,9	2,3	1,6	0,0	16,5	12,1	2,8	1,4	0,2	70,7	20,4
FR	12,6	4,2	3,3	4,1	1,0	38,5	22,2	9,2	6,2	0,9	48,8	47,0
PT	11,4	6,3	2,0	2,5	0,6	19,8	14,2	4,0	0,7	0,9	69,0	24,7
GR	11,2	6,0	2,5	1,9	0,8	20,1	15,0	3,4	1,5	0,2	68,7	25,3
ES	11,0	3,5	2,1	4,2	1,2	31,2	16,4	9,3	4,3	1,2	57,7	38,8

Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Auswertungen; Mitgliedschaft in 12 Organisationstypen: Sportverein; kulturelle oder Freizeitaktivitäten; Gewerkschaft; Wirtschafts-, Berufs- oder Bauernverband; Verbraucherschutz oder Automobilklub; humanitäre Hilfe, Menschenrechte, Minderheiten; Umweltschutz-, Tierschutz- oder Friedensorganisation; religiös/kirchlich; politische Partei; wissenschaftliche oder Bildung, Lehrer- oder Elternorganisation; Hobby- und Freizeitverein, Jugendklub, Seniorenverein, Frauenorganisation oder einem Serviceclub (z.B. Lions Club); anderen Verein, Verband oder Organisation.

*Sozialkapital: Anteil mit mindestens einer außergewerkschaftlichen Mitgliedschaft.

Im European Social Survey wurden die Teilnehmer danach gefragt, ob sie in den vergangenen zwölf Monaten Mitglied in einer oder mehreren Organisationen waren. Auf einer Liste wurden zwölf Organisationen und Vereine vorgegeben, zu denen die Befragten je einzelne Angaben zur Mitgliedschaft bzw. Nicht-Mitgliedschaft machen sollten. Am wenigsten Sozialkapital, gemessen als Anteil derjenigen ohne irgendeine formale Mitgliedschaft in gesellschaftlichen Organisationen, weisen die ost- und süd-europäischen Länder auf, für die eine niedrige Dichte nicht nur wirtschaftlicher, sondern auch (zivil-)gesellschaftlicher Mitgliedschaft festzustellen ist (siehe Tabelle 4): In Polen beträgt der Anteil der Nicht-Mitglieder 76 Prozent, in Ungarn 71 Prozent, in Portugal 69 Prozent, dann folgen Griechenland mit 69 Prozent, sowie in einem größeren Abstand Italien (59 Prozent), Spanien (58 Prozent), Frankreich (49 Prozent) und Slowenien (38 Prozent). Umgekehrt sind die nordischen Länder und Belgien wiederum die Gesellschaften mit der höchsten Mitgliedschaftsbereitschaft, hiervon sind jedoch die meisten unter anderem auch in einer Gewerkschaft, während Luxemburg und die Niederlande ein recht hohes Sozialkapital in Form von Mitgliedschaften besitzen, jedoch eher außerhalb von Gewerkschaften.

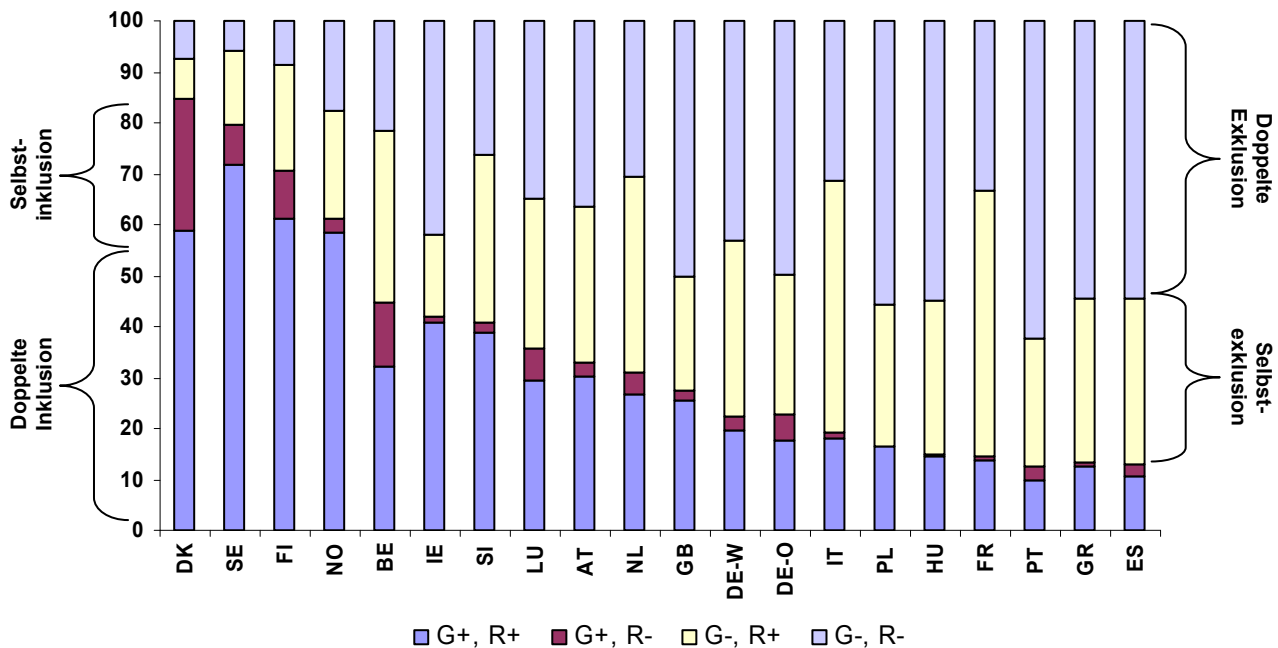
Die Verteilung der Anzahl von Mitgliedschaften zeigt, dass in allen europäischen Staaten die Gewerkschaftsmitglieder im Durchschnitt in mehr Organisationen und Vereinen sozial eingebunden sind als die Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Dies deutet auf eine stärkere Gemeinschaftsorientierung hin und eine stärkere Einbettung in soziale Beziehungen mit Gleichgesinnten. Im Ländervergleich sind teilweise deutliche Unterschiede zu erkennen. Österreich, Luxemburg, die Niederlande und Norwegen weisen die höchste durchschnittliche Zahl von Mitgliedschaften in Organisationen und Vereinen auf, die geringsten Häufigkeiten multipler Mitgliedschaften liegen wiederum bei den süd- und osteuropäischen Ländern. Es sind in diesen Ländern also nicht nur die Gewerkschaften, die unter fehlenden Mitgliedern leiden, was darauf hindeutet, dass es neben der spezifischen Situation in den Arbeitsbeziehungen noch allgemeinere Ursachen für die geringe Beteiligung gibt.

Als Sozialkapital-Indikator (siehe Tabelle 4, letzte Spalte) wird der Anteil derjenigen mit mindestens einer außergewerkschaftlichen Mitgliedschaft ausgewiesen, um eine Messung unabhängig von der Frage der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erzielen. Es zeigt sich wiederum ein Nord-Süd/Ost-Gradient zwischen Gesellschaften, in denen es unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit eine weitverbreitete und solche, in denen es seltener Mitgliedschaft(en) in anderen zivilgesellschaftlichen Assoziationen gibt. Besonders auffallend zeigt sich unter den nordischen Ländern mit sonst hohem sozialem Kapital, dass in Finnland nur fast jeder Dritte in einer Gewerkschaft ist und insgesamt lediglich 50 Prozent der abhängigen Erwerbspersonen in mindestens einer außergewerkschaftlichen Assoziation Mitglied sind. Etwas geringer ist der Anteil derjenigen, die nur in einer Gewerkschaft sind in den hoch organisierten Ländern Dänemark (20 Prozent), Belgien (17 Prozent) und Slowenien (19 Prozent). Dies deutet auf spezifische Anreize nur für die Gewerkschaftsmitgliedschaft hin. Ansonsten ergibt sich beim Indikator Sozialkapital eine Umkehrung des Musters mit keiner Mitgliedschaft, d.h. das Sozialkapital ist besonders niedrig in den süd- und osteuropäischen Ländern, wo viele Erwerbspersonen gar keiner Gewerkschaft oder zivilgesellschaftlichen Assoziation angehören.

4. Institutionelle Unterschiede und gewerkschaftlicher Organisationsgrad

In unserer Analyse sind wesentliche makroinstitutionelle Erklärungsfaktoren für die Variationen im gewerkschaftlichen Organisationsgrad genannt worden: (1) die gewerkschaftliche Mitverwaltung der Arbeitslosenkassen (Gent-System), (2) der gewerkschaftliche Zugang zum Betrieb über starke faktische Vertretungsstrukturen bzw. juristische Regulierung (z.B. das deutsche Betriebsverfassungsgesetz), und (3) das in einer Gesellschaft vorhandene (außergewerkschaftliche) Sozialkapital.

Abbildung 6: Inklusion und Exklusion durch gewerkschaftliche Mitgliedschaft und/oder betriebliche Vertretung (in Prozent der Arbeitnehmer) in Europa, ESS 2002/03



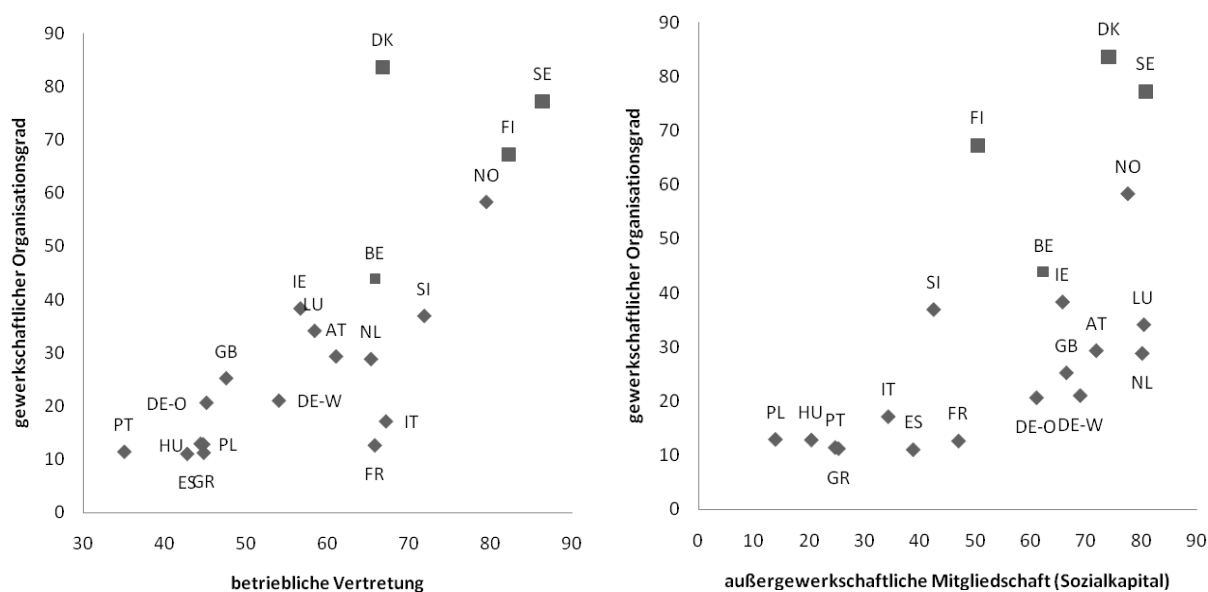
Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Berechnungen

Legende: G+: Gewerkschaftsmitglied; R+: betriebliche Repräsentation; G-: kein Mitglied; R-: keine Repräsentation.

Inklusion (Exklusion) kann einerseits durch die (Nicht-) Mitgliedschaft in Gewerkschaften und andererseits durch das (Nicht-) Vorhandensein von betrieblichen Vertretungsstrukturen am Arbeitsplatz erfolgen. Wie bereits gezeigt, ergibt sich im europäischen Vergleich ein positiver Effekt der Kontextbedingung „Vertretung am Arbeitsplatz“ auf die gewerkschaftliche Mitgliedschaft, aber auch ein Zusammengehen von gewerkschaftlicher Nicht-Mitgliedschaft und fehlender betrieblicher Vertretung (siehe Abbildung 6). In den nordischen Ländern gehen gewerkschaftliche Mitgliedschaft und betriebliche Vertretung Hand in Hand (doppelte Inklusion), d.h. mehr als 60 Prozent der Arbeitnehmer sind Gewerkschaftsmitglieder und arbeiten in einem Betrieb mit gewerkschaftlicher Vertretung. Zudem ist der überwiegende Rest der Arbeitnehmer entweder in einem organisierten Betrieb oder aber zumindest selbst gewerkschaftlich organisiert (Dänemark). In den süd- und osteuropäischen Ländern ist dagegen (mit wenigen Ausnahmen) ein hoher Anteil der Arbeitnehmer ohne kollektiven Schutz: Sie sind weder gewerkschaftlich organisiert, noch haben sie eine betriebliche Vertretung am Arbeitsplatz (doppelte

Exklusion). Immerhin sind circa 30-40 Prozent der nicht organisierten Arbeitnehmer durch betriebliche Vertretung und 10-20 Prozent durch Mitgliedschaft und Vertretung geschützt. Im Mittelfeld liegen sowohl duale Systeme mit Betriebsrat wie Deutschland und Österreich, als auch Systeme mit „shop stewards“ wie Großbritannien und Irland bzw. Zwitterformen wie Belgien und Italien. Der Anteil derjenigen, die zwar von einer Repräsentation am Arbeitsplatz profitieren, aber als Trittbrettfahrer nicht zum Kollektivgut beitragen (Selbstexklusion), ist in den meisten Ländern mit mittlerem bis niedrigem Organisationsgrad besonders hoch (z.B. in Frankreich, Italien und den Niederlanden).

Abbildung 7: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Makroinstitutionen in Europa, ESS 2002/03 (Angaben in Prozent)



Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Auswertungen (siehe Tabelle 2).
Gent-Systeme als Kästchen gekennzeichnet.

Abbildung 7 zeigt anhand von zwei Diagrammen den Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad und makroinstitutionellen Unterschieden. Im linken Diagramm ist die Beziehung zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad und dem Anteil der Befragten mit betrieblicher Vertretung sowie den Ländern mit Gent-System (als Kästchen markiert) abgebildet. Besonders auffallend sind die Staaten mit gewerkschaftlicher Arbeitslosenkasse (Dänemark, Schweden, Finnland) sowie in einer Mischform Belgien, die dank dieses selektiven Anreizes die höchsten Organisationsgrade für ihr Land erreichen. Ansonsten zeigt sich ein linearer Zusammenhang zwischen Organisationsgrad und Zugang zum Betrieb. Der im Vergleich zu den nicht-nordischen Ländern hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad von Belgien, Slowenien und Irland erklärt sich teilweise durch den mittleren Grad an betrieblicher Vertretung. Die nur geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrade in Frankreich und Italien sind darauf zurückzuführen, dass es den dortigen Gewerkschaften trotz einer ebenfalls mittleren betrieblichen Vertretungsdichte nicht erfolgreich gelingt, formale Mitglieder zu rekrutieren. In den anderen Ländern von Süd- und Osteuropa sowohl betriebliche Vertretung als auch gewerkschaftliche Mitgliedschaft selten anzutreffen.

Tabelle 5: Typologie makroinstitutioneller Erklärungsfaktoren des Organisationsgrades

betriebliche Vertretungsdichte	außergewerkschaftliches Sozialkapital		
	Hoch (>70%)	Mittel (50-70%)	Niedrig (<50%)
Hoch (>70%)	<u>Schweden</u> * (77,2) Norwegen (58,2)	<u>Finnland</u> * (67,3)	Slowenien (36,9)
Mittel (50-70%)	<u>Dänemark</u> * (83,7) <u>Belgien</u> * (44,0) Luxemburg (34,1) Österreich (29,4) Niederlande (28,7)	Irland (38,4) BRD (West) (21,0)	Italien (17,1) Frankreich (12,7)
Niedrig (<50%)		Großbritannien (25,3) BRD (Ost) (20,6)	Polen (12,9) Ungarn (12,8) Portugal (11,3) Griechenland (11,2) Spanien (11,1)

Quelle: European Social Survey 2002/03; eigene Auswertungen (siehe Abbildung 2 und Tabelle 4).

* Gent-System; Organisationsgrad in Klammern.

Der Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad und außergewerkschaftlichem Sozialkapital ist weniger eindeutig. Die nordischen Länder (mit Ausnahme Finnlands) weisen nicht nur ein umfassendes Sozialkapital, sondern auch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf. Umgekehrt zeigen viele Erwerbspersonen in süd- und osteuropäischen Ländern sowohl eine niedrige Neigung zur gewerkschaftlichen als auch zur außergewerkschaftlichen Organisation auf. Von diesen linearen Zusammenhängen weichen Länder im anglophonen Westeuropa (Großbritannien und Irland) und in Kontinentaleuropa (besonders Benelux und Westdeutschland) ab, in denen ein höherer Mitgliedschaftsanteil bei außergewerkschaftlichen als bei gewerkschaftlichen Assoziationen zu beobachten ist. Die Unterschiede im Sozialkapital der europäischen Gesellschaften rühren einerseits von vielfältigen sozialen, kulturellen und institutionellen Ursachen her (Putnam 2001), die zum Teil auch die Unterschiede in der gewerkschaftlichen Organisation erklären können. Andererseits sind auch spezifische Erklärungen für die Abweichung von gewerkschaftlichen und außergewerkschaftlichen Mitgliedschaftsmustern notwendig. Wir konnten hier nur auf einen ersten makrostrukturellen Zusammenhang hinweisen. Weitere Analysen sind notwendig, um die mikrosozialen Mechanismen von Sozialkapital (Portes 1998) aufzudecken.

5. Fazit: Tendenzen und Mechanismen der Inklusion und Exklusion

In unserer Untersuchung der Gewerkschaftsmitgliedschaft haben wir verschiedene theoretische Ansätze bemüht (siehe Tabelle 6, Kapitel 2.2), um die Fremd- bzw. Selbst-Exklusions- und Inklusionstendenzen über die Zeit und vor allem zwischen Ländern und sozialen Gruppen zu erklären. Als Me-

chanismus der *Fremdexklusion* (1A) sehen wir einerseits die strukturellen Opportunitätsdefizite benachteiligter Risikogruppen, die kaum Ressourcen und Möglichkeiten zur Partizipation besitzen, was sich durch das Repräsentationsdilemma noch weiter verschärft. Die Unterrepräsentation der „Outsider“-Interessen macht die Mitgliedschaft in Gewerkschaften für diese wenig attraktiv, und ihre niedrige innerverbandliche Repräsentation erschwert einen Strategiewechsel hin zu einer bewussten Öffnung gegenüber den nur schwach organisierten Gruppen.

Auf der institutionellen Ebene werden alle institutionellen Organisationshilfen, die durch staatliche Eingriffe, Kollektivvertragsregelungen oder eingespielte Praxis das Trittbrettfahrerproblem abmildern und die strukturellen Opportunitätsdefizite ausgleichen können, als *Fremdinklusion* (1B) bestimmt. Im Fall der nordischen und belgischen Gewerkschaften wurde auf die Rolle der Gewerkschaften bei den Arbeitslosenkassen als ein selektiver Anreiz verwiesen. Zudem existiert in diesen Ländern noch ein leichter Zugang für Gewerkschaften zum Betrieb, der die gewerkschaftliche Rekrutierung, aber auch Dienstleistungen für Mitglieder vor Ort ermöglicht. Zwang in Form des „closed shop“ ist als Organisationshilfe jedoch eher zweischneidig. Das hat der Fall Großbritannien gezeigt: Als hier in den 1980er Jahren die „closed shops“ verboten wurden, konnten sich die Gewerkschaften nicht länger auf die Loyalität der (unfreiwilligen) Mitglieder verlassen.

Tabelle 6: Mechanismen der Fremd-/Selbst- Ex-/Inklusion

	Exklusion (A)	Inklusion (B)
Fremd- (1)	<i>Repräsentationsdilemma & Opportunitätsdefizite von Risikogruppen</i> (Frauen, atypisch Beschäftigte, Arbeitslose, Geringqualifizierte, etc.)	<i>Institutionelle Organisationshilfen</i> (Gent-System als selektive Anreize; gewerkschaftlicher Zugang zum Betrieb, „closed shop“ als Zwang)
Selbst-(2)	<i>Trittbrettfahrerproblem & Wertewandel</i> (individualistische Orientierung von Jungen und Qualifizierten)	<i>Soziale Normen & soziale Netzwerke</i> (kollektive Orientierung, Sozialkapital)

Die *Selbstexklusion* (2A) durch freiwilligen Nichteintritt in oder Austritt aus Organisationen, die kollektive Güter produzieren, ist als Trittbrettfahrerproblem allgemein bekannt, trifft aber besonders auf die sozialen Gruppen zu, die strukturell in der Lage wären sich zu beteiligen (also nicht fremdexkludiert sind), aber dies aus zweckrationalen Erwägungen nicht tun. Besonders die qualifizierten Arbeitnehmergruppen mit individuellen Aufstiegschancen sind so weniger geneigt, eine kollektive Mobilisierungsstrategie zu wählen. Der Wertewandel hin zu einer individualistischen Orientierung und das Repräsentationsdilemma erklären auch den zunehmenden Rückgang gewerkschaftlicher Organisation unter den jüngeren Kohorten. Die einmal „verlorenen Generationen“ können kaum mehr geworben werden.

Umgekehrt hängt die (freiwillige) *Selbstinklusion* (2B) sehr stark vom sozialen Kontext des Individuums ab. Bestimmte soziale Normen prägen kollektive Orientierungen und Solidaritätsvorstellungen. Diese wurden bisher in bestimmten soziokulturellen Milieus durch die Familie und Freundeskreis ver-

mittelt, aber auch am Arbeitsplatz unter Kollegen früh erlernt. Die sozialen Netzwerke sind hiermit auch entscheidend für die Chancen, nicht nur kollektive Orientierungen und Erwartungen vermittelt zu bekommen, sondern auch Informationen über Interessenorganisationen und Aufforderungen zum „Mitmachen“ zu erhalten. Somit sind in Gesellschaften mit hohem Sozialkapital die Voraussetzungen hierfür besser, vor allem dann, wenn es spezifische soziokulturelle Milieus mit bindendem Sozialkapital gibt.

Mit einer Auswertung des European Social Survey 2002/03 konnten wir diese Mechanismen zumindest durch den Querschnittsvergleich über die verschiedenen Länder mit unterschiedlichen institutionellen und strukturellen Kontexten untersuchen und einzelne soziale Risikogruppen näher analysieren. Unsere Analyse der Organisation von Arbeitnehmerinteressen mithilfe des European Social Survey ist jedoch, darauf soll hier abschließend noch einmal hingewiesen werden, als eher explorativ einzustufen. Weitere Untersuchungen wären notwendig, um die einzelnen Mechanismen genauer zu identifizieren und die langfristigen Entwicklungslinien sowie die Organisationsstärke durch unterschiedliche Ressourcenausstattung zu berücksichtigen. Unser Beitrag konnte zumindest aufzeigen, dass es lohnenswert ist, Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen empirisch zu untersuchen und hierbei auch Individualdaten zu verwenden.

Literatur

- Akerlof, George A.*, 1982: Labor Contracts as Partial Gift Exchange, in: QJE, 97, 4, 543-569.
- Bonoli, Giuliano*, 2006: The Politics of the New Social Policies. Providing Coverage Against Social Risks in Mature Welfare States, in: *K. Armingeon / G. Bonoli* (Hrsg.) The Politics of Postindustrial Welfare States: Adapting Postwar Social Policies to New Social Risks, London: Routledge.
- Dahrendorf, Ralf*, 1959: Class and Class Conflict in Industrial Society. Stanford: Stanford University.
- Ebbinghaus, Bernhard*, 2006a: Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA. Oxford: Oxford University Press.
- Ebbinghaus, Bernhard*, 2006b: Trade Union movements in post-industrial welfare states. Opening up to new social interests?, in: *G. Bonoli / K. Armingeon* (Hrsg.) The Politics of Post-Industrial Welfare States. Adapting post-war social policies to new social risks, London & New York: Routledge, 123-143.
- Ebbinghaus, Bernhard / Visser, Jelle*, 1997: Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich, in: *S. Hradil / S. Immerfall* (Hrsg.) Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich, Opladen: Leske + Budrich, 333-375.
- Ebbinghaus, Bernhard / Visser, Jelle*, 1999: When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995, in: ESR, 15, 2, 1-24.
- EU-Com.*, 2006: Employment in Europe 2006.
- Grusky, David B. / Szelényi, Szonja* (Hrsg.), 2006: Inequality. Classic Readings in Race, Class, and Gender, Boulder, CO: Westview Press.
- Hancké, Bob*, 1993: Trade Union Membership in Europe 1960-90: Rediscovering Local Unions, in: BJIR, 31, 4, 593-613.
- Hechter, Michael*, 1987: Principles of Group Solidarity. Berkeley: University of California Press.
- Hirschman, Albert O.*, 1970: Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States. Cambridge: Harvard University Press.
- Jowell, R. / Central Coordination Team, European Social Survey 2002/2003*, 2003: Technical Report. London: Center for Comparative Social Surveys, City University.
- Klandermans, Bert / Visser, Jelle* (Hrsg.), 1995: De vakbeweging na de welvaartsstaat, Assen: Van Gorcum.
- Luhmann, Niklas*, 1996: Inklusion und Exklusion, in: *H. Berding* (Hrsg.): Nationales Bewußtsein und kollektive Identität. Frankfurt: Suhrkamp, 15-45.
- Michels, Robert*, 1911: Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen. Stuttgart: Kröner Verlag 1989.
- Olson, Mancur*, 1965: The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups (second edition). Cambridge, Mass.: Harvard University.
- Portes, Alejandro*, 1998: Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology, in: ARS, 24, 1-24.
- Putnam, Robert D.*, 2000: Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon & Schuster.

- Putnam, Robert D.* (Hrsg.), 2001: Gesellschaft und Gemeinsinn: Sozialkapital im internationalen Vergleich, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Rengers, Martina*, 2004: Das international vereinbarte Labour-Force-Konzept, in: *Wirtschaft und Statistik*, 2004, 12, 1369-1383.
- Rokkan, Stein*, 2000: Staat, Nation und Demokratie in Europa: Die Theorie Stein Rokkans aus seinen gesammelten Werken rekonstruiert und eingeleitet von Peter Flora (Übersetzt von Elisabeth Fix). Frankfurt: Suhrkamp.
- Rothstein, Bo*, 1992: Labor-market Institutions and Working-class Strength, in: *S. Steinmo / K. Thelen / F. Longstreth* (Hrsg.) *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, New York, NY: Cambridge University Press, 33-56.
- Schmitter, Philippe C / Streeck, Wolfgang*, {1981} 1999: The Organization of Business Interests. Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies, in: *MPIfG-DP*, 99, 1.
- Schnabel, Claus*, 2003: Determinants of Trade Union Membership, in: *J.T. Addison / C. Schnabel* (Hrsg.) *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 12-43.
- Schnabel, Claus / Wagner, Joachim*, 2005: Determinants of Trade Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03, in: *IZA-DP*, 1464, 1-24.
- Stichweh, Rudolf*, 2005: *Inklusion und Exklusion. Studien zur Gesellschaftstheorie*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Streeck, Wolfgang*, 1987: Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten, in: *KZfSS*, 39, 3, 471-495.
- Streeck, Wolfgang / Schmitter, Philippe C.*, {1985}: Gemeinschaft, Markt, Staat - und Verbände?, in: *P. Kenis / V. Schneider* (Hrsg.) *Organisation und Netzwerk. Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik*, Frankfurt a.M.: Campus 1996, 123-164.
- van Deth, Jan W.*, 2003: Measuring social capital: orthodoxies and continuing controversies, in: *International Journal of Social Research Methodology*, 6, 1, 79-92.
- Visser, Jelle*, 2002: Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends, in: *BJIR*, 40, 3: 403-430.
- Wallerstein, Michael / Western, Bruce*, 2000: Unions in Decline? What Has Changed and Why, in: *ARPS*, 3: 355-377.
- Walwei, Ulrich*, 1999: *Das Normalarbeitsverhältnis in Bewegung. Mitbestimmung*.
- Weber, Max*, {1922}: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der Verstehenden Soziologie*. 5th ed., Tübingen: J.C.B. Mohr 1972.
- Weiß, Johannes*, 2006: Über Selbstexklusion und Verständigungsverweigerung, in: *C. Bohn / A. Hahn* (Hrsg.) *Soziologisches Jahrbuch Trento: Italienisch-Deutsche Gesellschaft für Soziologie*, 239-245.