

Gewerkschaften und Migration

Mittlerweile liegen zahlreiche wissenschaftliche Analysen zur Entwicklung der Mitgliedschaft in deutschen Gewerkschaften vor. Die besondere Stellung von Migrantinnen und Migranten innerhalb der deutschen Gewerkschaftsbewegung ist hingegen nur selten erforscht worden. Mit der vorliegenden Analyse auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2011 wird den Fragen nachgegangen, inwieweit sich die gruppenspezifischen Organisationsgrade der Migranten vom Rest der Bevölkerung unterscheiden und welche Faktoren ihren Gewerkschaftsbeitritt begünstigen.¹

MARTIN BEHRENS, WOLFRAM BREHMER, BARBARA ZIMMER

1. Einleitung

Die politische Position deutscher Gewerkschaften zum Thema Zuwanderung ist wiederholt als ambivalent beschrieben worden (Treichler 1998, S. 18; Pries/Shinozaki 2015, S. 376; Kühne 2000, S. 45). Auf der einen Seite steht die Befürchtung, Zuwanderung würde das Arbeitsangebot innerhalb der deutschen Wirtschaft erhöhen und somit die Löhne tendenziell nach unten drücken. Auf der anderen Seite aber widerspricht nationale Abschottung den grundlegenden Prinzipien internationaler Solidarität, denen sich viele Gewerkschaftsbewegungen, so auch die deutsche, verpflichtet fühlen (Pries/Shinozaki 2015, S. 376). Dass dieses Spannungsverhältnis bereits vor Jahrzehnten die deutschen Gewerkschaften beschäftigte, mag aus dem folgenden DGB-Pressestatement aus dem Jahre 1954 deutlich werden: „Die Gewerkschaftsbewegung ist in ihrem Denken und Handeln weitgehend international. Unbeschadet dieser internationalen Solidarität wird jedoch keine Gewerkschaft eines Landes sich mit dem Hereinströmen von Arbeitskräften aus dem Ausland einverstanden erklären können, solange im eigenen Lande noch eine nicht unbeträchtliche Zahl von Arbeitnehmern arbeitslos ist oder Kurzarbeit leistet.“ (DGB Stellungnahme im Rahmen einer Rundfunksendung, zitiert nach Treichler 1998, S. 146).

Die genannte Positionsbestimmung stammt vom Vorabend des ersten Anwerbeabkommens zwischen Deutsch-

land und Italien (vom 20.12.1955), einem Abkommen, dem weitere folgen sollten und die das Verhältnis der deutschen Gesellschaft zur Migration über viele Jahre hinweg prägten. Wie sich in dem in den 1960er und 70er Jahren gebräuchlichen Begriff „Gastarbeiter“ ausdrückt, wurde Migration als temporärer Vorgang verstanden. Es bestand die weitverbreitete Vorstellung, nach erfolgreich abgeschlossenem Arbeitsaufenthalt würden die Arbeitskräfte in ihre Heimatländer zurückkehren. An eine dauerhafte Integration in die deutsche Gesellschaft oder gar den Nachzug der Familien wurde zunächst nicht gedacht. Umso erstaunlicher mag es erscheinen, dass Migrantinnen und Migranten trotz dieser widrigen Rahmenbedingungen in der Folge in großer Zahl ihren Weg in die Gewerkschaften fanden. So berichtet Öztürk (2002, S. 57), dass die IG Metall die Zahl der Migranten in den eigenen Reihen von 11.657 (1961) auf 228.721 (1973) steigern konnte. Und nach Angaben von Treichler (1998, S. 184) konnte der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Migrantinnen und Migranten in den 1970er und 80er Jahren fortlaufend gesteigert werden und entsprach schließlich im Jahr 1990 jenem der deutschen Arbeitnehmer. Wie Kühne (2000, S. 55) ausführt, trägt insbesondere der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Be-

1 Wir danken Jutta Höhne für wichtige Hinweise und Kommentare.

schäftigten aus den klassischen Anwerbeländern (Italien, Spanien, Portugal, Jugoslawien, Griechenland und Türkei) zu dieser Angleichung bei.

Diese – aus gewerkschaftlicher Sicht positive – Entwicklung wirft einige Fragen auf. So ist wenig darüber bekannt, ob die eben beschriebene Öffnung der Gewerkschaften für Migranten auch in den letzten Jahren noch angehalten hat, schließlich haben sich einige wesentliche Rahmenbedingungen in dramatischer Weise verändert: fiel die Expansion des Migrantenanteils innerhalb der DGB-Gewerkschaften noch zusammen mit einer sich stark ausweitenden bzw. zumindest stabil bleibenden Gesamtmitgliedschaft der Gewerkschaften, kam es nach der deutschen Wiedervereinigung zu einem Prozess des kontinuierlichen Mitgliederrückgangs, der für einige Gewerkschaften bis heute anhält (Dribbusch/Birke 2016; Ebbinghaus/Göbel 2014). Ob und inwiefern diese Mitgliederkrise auch den Anteil der Migranten an der Gesamtmitgliedschaft berührt, gilt es zu klären.

Anders als es die Chiffre des „Gastarbeiters“ nahelegt, soll hier keineswegs der Eindruck erweckt werden, bei Migranten handele es sich um eine homogene Gruppe. Sie sind es in vielerlei Hinsicht nicht. Mit dem Zustrom von Spätaussiedlern, Asylsuchenden und der Einführung der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit hat sich die Zusammensetzung der nach Deutschland Einwandernden nach Herkunft und Bildung erheblich diversifiziert. Zum einen unterscheiden sich die Bedingungen und Motive für die Zuwanderung und die daraus resultierenden Lebenslagen teils erheblich (BAMF 2016; bpb 2016), zum anderen leben und arbeiten mehr als 50 Jahre nach dem Abschluss des ersten Anwerbeabkommens mehrere Generationen von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in diesem Land. Es stellt sich damit die Frage, ob die Gewerkschaftsmitgliedschaft auch für die in Deutschland geborenen Kinder der vormals Zugewanderten einen ähnlich hohen Stellenwert besitzt wie für die Generation ihrer Eltern.

Darüber hinaus ist weitgehend ungeklärt, welche Motivationen und erwerbsbiografischen Einflüsse mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft der Migrantinnen und Migranten in Verbindung zu bringen sind. Sind es die gleichen Einflüsse, die Beschäftigte ohne und solche mit Migrationshintergrund in die Gewerkschaft führen oder ergeben sich hier Unterschiede? Diesen Fragen gehen wir in diesem Beitrag nach.

Im folgenden Abschnitt (2) werden wir zunächst die von uns verwendete Datengrundlage (SOEP) vorstellen, bevor wir dann die gewerkschaftlichen Organisationsgrade für unterschiedliche Beschäftigtengruppen, und hier insbesondere der Migrantinnen und Migranten, analysieren (3). Unter Rückgriff auf multivariate statistische Analysen werden wir in Abschnitt 4 die Einflussfaktoren für die Gewerkschaftsmitgliedschaft untersuchen und der Frage nachgehen, ob sich in dieser Hinsicht Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden. Abschnitt 5 fasst die Ergebnisse zusammen.

2. Datengrundlage und Methode

Die empirischen Analysen des vorliegenden Beitrags wurden mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) durchgeführt. Das SOEP ist eine Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die seit 1984 durchgeführt wird (Wagner et al. 2007). Neben den jährlich wiederholten Standardfragen gibt es spezielle Themen, die im größeren zeitlichen Abstand Teil der Erhebung sind. Dazu gehört auch die Frage nach einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, die letztmalig im Jahr 2011 und zuvor unter anderem in den Jahren 2007 und 2003 erhoben wurden. Zudem steht im SOEP eine generierte Variable („MIGBACK“)² zum Vorhandensein eines Migrationshintergrundes zur Verfügung. Da die deutschen Gewerkschaften nur wenig differenzierte Angaben zu Erwerbsstatus und Migrationserfahrung ihrer Mitglieder veröffentlichen, ist das SOEP, neben den Daten aus der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften, der einzig derzeit verfügbare Datensatz, mit dem sich die Merkmale *Gewerkschaftsmitgliedschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*, *Migrationshintergrund* sowie die uns interessierenden erklärenden *betriebs- und personenbezogenen Merkmale* zusammenführen lassen.

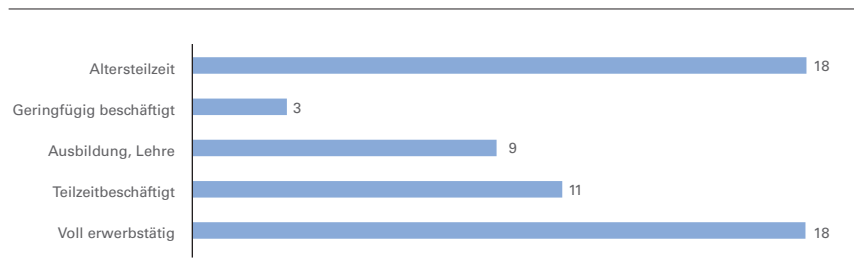
Wie auch in verschiedenen Vorgängerstudien (Fitzenberger et al. 2006) werden wir für die folgende Untersuchung den Netto-Organisationsgrad (NOG) heranziehen. Dieser setzt die Zahl der abhängig Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder ins Verhältnis zu der Zahl aller abhängig Beschäftigten. Bei der Berechnung des NOG werden inaktive Gruppen (z. B. Rentner, Studenten und Arbeitslose) aus den Mitgliederzahlen herausgerechnet. Damit gibt der NOG besser als der Brutto-Organisationsgrad (BOG)³ an, wie stark die Gewerkschaften in unterschiedlichen Gruppen ►

- 2 Die Variable MIGBACK liefert Informationen zum Migrationshintergrund. Sie berücksichtigt neben der Staatsangehörigkeit einer Person auch deren Migrationsgeschichte sowie für in Deutschland geborene Befragte auch die Migrationsgeschichte der Eltern. Zu diesem Zwecke werden Angaben zum Land der Geburt, Staatsangehörigkeit bzw. deren Wechsel (im Falle von Einbürgerungen) und – insofern vorhanden – Angaben zu den Eltern (direkte Angaben bzw. Hilfsannahmen) zusammengeführt. Direkter bzw. indirekter Migrationshintergrund geben dabei an, ob eine Person selbst zugewandert ist (direkter Migrationshintergrund) oder aber in Deutschland geboren wurde, jedoch von Migranten abstammt (indirekter Migrationshintergrund).
- 3 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.

ABB. 1

Gewerkschaftsmitgliedschaft: Nettoorganisationsgrade nach Beschäftigungsstatus

Angaben in Prozent



Quelle: Berechnungen der Autoren auf Basis des SOEP 2011.

WSI Mitteilungen

der Arbeitnehmerschaft verankert sind. In der gängigen Literatur dient der NOG häufig als Indikator für die gewerkschaftliche Organisationsmacht. Gerade bei einer zunehmenden Überalterung der Gewerkschaften würde die Verwendung des BOG zu einer Überschätzung des tatsächlichen Wirkungsgrades gewerkschaftlicher Organisationsmacht führen.

Insgesamt umfasst unsere Analyse 20.680 Personen. Davon haben 81 % keinen, 12 % einen direkten und 7 % einen indirekten Migrationshintergrund. 57 % der 2011 befragten Personen gehen einer Erwerbstätigkeit⁴ nach und 15 % sind Mitglied in einer Gewerkschaft.⁵

3. Wer ist Gewerkschaftsmitglied?

In der mittlerweile recht umfangreichen Literatur zu den Determinanten der Gewerkschaftsmitgliedschaft bzw. deren Entwicklung im Zeitverlauf sind einige Merkmale bzw. Merkmalskombinationen als erklärungskräftig identifiziert worden. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene wird hier für gewöhnlich zwischen zyklischen, strukturellen und institutionellen Bestimmungsgründen unterschieden (Hassel 1999; Ebbinghaus/Visser 2000; Behrens 2009). Auf individueller Ebene, auf die wir auch im Folgenden fokussieren, haben sich fünf Kategorien herauskristallisiert, mit deren Hilfe man die Einflussfaktoren einordnen kann: persönliche Merkmale, Beschäftigungsmerkmale, Betriebsmerkmale, Einstellungen und Ansichten sowie Merkmale des sozialen Umfelds (vgl. Knyphausen-Aufseß et al. 2010, S. 571). Dabei zeigen sich empirische Befunde stärker im Bereich der Beschäftigungs- und Betriebsmerkmale sowie der individuellen Einstellungen und Ansichten und weniger im Bereich der persönlichen Merkmale und des sozialen Umfelds.

Als positive Einflussfaktoren bestätigen sich in nahezu allen bisher getätigten Studien das männliche Geschlecht,

das Alter, die berufliche Stellung als Arbeiter, eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst, die Firmenzugehörigkeit, die Mitgliedschaft im Betriebsrat und die gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz, die Betriebsgröße, ein gewerkschaftsnaher Betriebsrat, eine Nähe zum linken Parteinenspektrum, die Zustimmung zur Notwendigkeit starker Gewerkschaften sowie ein Arbeiter als Vater (ebd.). Negativ auf die Wahrscheinlichkeit, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, wirkt dagegen beispielsweise das Merkmal weiblich sowie die Zufriedenheit mit der Arbeit und wirtschaftsliberale Einstellungen. Die Branche, in der Beschäftigte tätig sind, zeigte sich in der Vergangenheit sowohl als positiver als auch als negativer Prädiktor (Lorenz/Wagner 1991; Fitzenberger et al. 1999; Goerke/Pannenberg 2004; Schnabel/Wagner 2005 und 2007; Pyhel 2006). Das typisch deutsche Gewerkschaftsmitglied lässt sich damit zugespitzt wie folgt beschreiben: männlich, Arbeiter, im Großbetrieb beschäftigt, Nicht-Akademiker und SPD-Wähler.

Viele dieser Einflussfaktoren lassen sich auch in der vorliegenden Analyse der SOEP-Daten wiederfinden. Insgesamt sind in dieser Stichprobe 15 % der Erwerbstätigen in einer Gewerkschaft organisiert. Dabei lag im Jahre 2011 der Netto-Organisationsgrad bei Frauen (11 %) deutlich unter dem der Männer (18 %).

Wie bereits in zahlreichen anderen Studien bestätigt, liegt der Netto-Organisationsgrad bei Vollzeitbeschäftigten mit 18 % deutlich höher als bei den Teilzeitbeschäftigten (11 %). Bei den geringfügig Beschäftigten fällt der Netto-Organisationsgrad sogar auf lediglich 3 % (Abbildung 1).

Wie Abbildung 2 belegt, kommt der Betriebsgröße eine große Bedeutung für die Bestimmung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades zu. Je größer der Betrieb desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person einer Gewerkschaft angehört.

Gehören in Großbetrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten im Durchschnitt noch 29 % der Belegschaft einer Gewerkschaft an, so erweisen sich Gewerkschaftsmitglieder in Kleinbetrieben (mit weniger als fünf Beschäftigten) als absolute Exoten. Lediglich ein Prozent der Beschäftigten in dieser Betriebsgrößenklasse sind Mitglied einer Gewerkschaft.

Doch welcher Bedeutung kommt nun der Einfluss des Migrationshintergrundes zu? Wie Abbildung 3 belegt, ist der Einfluss des Merkmals „Migrationshintergrund“ im Vergleich zu den hier bereits vorgestellten Variablen zwar weniger stark ausgeprägt, jedoch zeigen sich durchaus Unterschiede abhängig vom Migrationshintergrund.

4 Wehr- oder Zivildienstleistende, Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte und mithelfende Familienmitglieder sind aus der Analyse ausgeschlossen.

5 Im SOEP wird im Allgemeinen nach der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gefragt. Damit sind hier auch Gewerkschaften mitgerechnet, die nicht unter dem Dach des DGB organisiert sind.

Entgegen der in Teilen der etablierten Literatur zu Gewerkschaften und Migration angeführten Daten (Treichler 1998, S. 184), fällt der gruppenspezifische Organisationsgrad der Migranten hinter jenen der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund zurück: sind in der zuletzt genannten Gruppe 15,4% Mitglied einer Gewerkschaft, beträgt dieser Anteil unter den Zugewanderten lediglich 13,4%. Aufschlussreich ist weiterhin der in *Abbildung 3* (dunkelblaue Balken) vorgenommene Vergleich von Migrantinnen mit „direktem Migrationshintergrund“, also Personen, die selbst zugewandert sind, mit jenen, die einen „indirekten“ Migrationshintergrund aufweisen, weil sie selbst in Deutschland geboren wurden, aber mindestens ein Elternteil zugewandert ist. Während der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Kinder von Zugewanderten mit 15,5% sogar geringfügig über dem Durchschnitt des verwendeten Datensatzes liegt, erweist sich der Organisationsgrad für Personen mit direktem Migrationshintergrund mit 12,1% als unterdurchschnittlich. Offenkundig scheint sich die Generation der Kinder der Zugewanderten zumindest in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit des Bestehens einer Gewerkschaftsmitgliedschaft kaum mehr von der Mehrheitsgesellschaft zu unterscheiden.

4. Einflussfaktoren der Gewerkschaftsmitgliedschaft: Unterschiede zwischen Migranten und Nicht-Migranten

Zwar geben uns die bislang dargestellten gruppenspezifischen Organisationsgrade einen ersten Hinweis auf mögliche Einflussfaktoren, jedoch müssen diese weiter erhärtet werden. So können wir bislang nicht ausschließen, dass sich hinter den (wenn auch moderaten) Unterschieden zwischen den Organisationsgraden der nach Deutschland Zugewanderten und der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund andere Einflüsse verbergen. Dies wäre beispielsweise der Fall, sollten Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich oft in Klein- oder Kleinstbetrieben beschäftigt sein, was dann wiederum die Neigung zum Gewerkschaftsbeitritt hemmen würde.

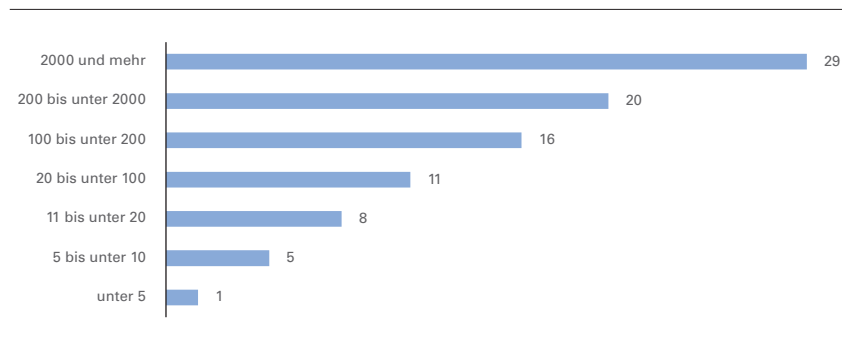
4.1 Schätzmodell

Um dies zu überprüfen, haben wir drei multivariate Modelle geschätzt (binär-logistische Regression), welche die Gewerkschaftsmitgliedschaft als abhängige Variable verwenden (*Tabelle 1*). Diese Variable nimmt den Wert „1“ an, wenn die befragte Person einer Gewerkschaft – gleich welcher – angehört. Als erklärende Variablen haben wir jene Einflüsse in die Schätzungen einbezogen, die bereits in früheren auf den SOEP basierenden Studien Verwendung fanden (Fitzenberger et al. 2011). Indem wir uns auf die

ABB. 2

Gewerkschaftsmitgliedschaft: Netto-Organisationsgrade nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb

Angaben in Prozent



WSI Mitteilungen

Quelle: Berechnungen der Autoren auf Basis des SOEP 2011.

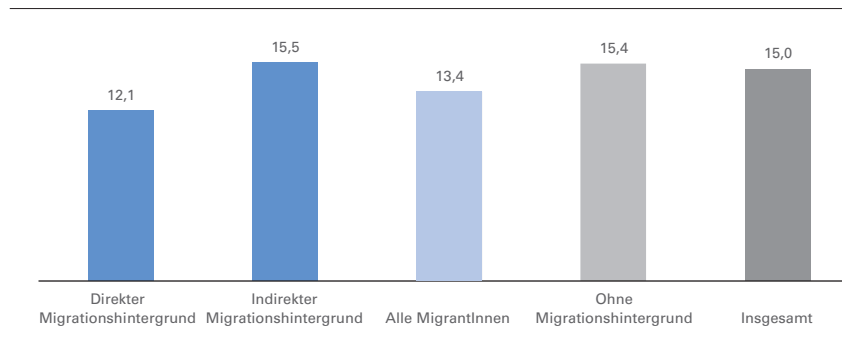
bewährten Schätzmodelle stützen, wollen wir nicht nur an diese früheren Studien anknüpfen, sondern auch verhindern, dass sich mögliche Assoziationen mit unserer Migrationsvariablen durch Besonderheiten der Modellspezifikation ergeben.

Im Einzelnen wurden in unserem Modell eine Reihe betrieblicher, erwerbsbiografischer Variablen ebenso wie Fragen der politischen Orientierung aufgenommen. Als betriebliche Variablen waren dies: die Größe sowie die Branchenzugehörigkeit des Betriebes, in welchem die Beschäftigten tätig sind. Als erwerbsbiografische Variablen wurden neben Alter, Familienstand („verheiratet zusammenlebend“) und Geschlecht der Befragten auch der berufliche Status und der höchste erreichte Bildungsabschluss berücksichtigt. Weiterhin wurde die Form des Beschäftigungsverhält-

ABB. 3

Gewerkschaftsmitgliedschaft: Netto-Organisationsgrad nach Migrationshintergrund

Angaben in Prozent



WSI Mitteilungen

Quelle: Berechnungen der Autoren auf Basis des SOEP 2011.

TABELLE 1

Bestimmungsfaktoren der Gewerkschaftsmitgliedschaft

binär-logistische Regressionen

Variable	(1) Alle Fälle	(2) Ohne Migrationshintergrund	(3) Mit Migrationshintergrund
Migrationshintergrund: keiner	Referenz	–	–
direkter Migrationshintergrund	–0,155	–	Referenz
indirekter Migrationshintergrund	0,137	–	0,401+
Alter	0,0228**	0,0217**	0,0282**
politische Orientierung: (keine)	Referenz	Referenz	Referenz
politische Orientierung: (SPD/LINKE/Grüne)	0,655**	0,625**	0,784**
politische Orientierung: (CDU/CSU/FDP)	–0,213*	–0,342**	0,438+
Bruttoerwerbseinkommen in Euro	–0,0000103	–0,0000108	0,0000137
Beschäftigungsstatus: Vollzeit	Referenz	Referenz	Referenz
Beschäftigungsstatus: Teilzeit	–0,302**	–0,257*	–0,632*
Beschäftigungsstatus: Ausbildung	0,773	0,662	11,74
Beschäftigungsstatus: geringfügig beschäftigt	–0,939**	–0,891**	–1,204*
Geschlecht Männlich	0,278**	0,289**	0,192
verheiratet zusammenlebend	0,0841	0,0816	0,0851
Bildung: Hauptschulabschluss	Referenz	Referenz	Referenz
Bildung: Realschule	–0,0954	–0,109	–0,1000
Bildung: Fachhochschule	–0,210	–0,192	–0,354
Bildung: Abitur	–0,491**	–0,522**	–0,413
Bildung: Anderer Abschluss	–0,258	–0,268	–0,235
Bildung: Ohne Abschluss	0,00192	–0,163	0,382
beruflicher Status: Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	Referenz	Referenz	Referenz
beruflicher Status: Azubi	–0,584	–0,389	–12,29
beruflicher Status: un-, angelernt	0,196	0,243+	0,0526
beruflicher Status: Facharbeiter	0,766**	0,723**	0,943**
beruflicher Status: Meister	0,985**	0,849**	1,965**
beruflicher Status: einfache Tätigkeit	0,220+	0,229+	0,195
beruflicher Status: hochqualifizierte Tätigkeit	–0,349**	–0,301*	–0,684+
beruflicher Status: Beamte	0,520**	0,592**	–0,302
Betriebsgröße: unter 20	Referenz	Referenz	Referenz
Betriebsgröße: 20 bis 199	0,815**	0,884**	0,346
Betriebsgröße: 200 bis 1999	1,291**	1,324**	1,003**
Betriebsgröße: 2000 und mehr	1,823**	1,826**	1,816**
Branche: Dienstleistungen	Referenz	Referenz	Referenz
Branche: Landwirtschaft	–0,832+	–0,734	/
Branche: Industrie	0,432**	0,356**	0,761**
Branche: öffentl. Dienst	0,450**	0,424**	0,674*
Branche: Bau, Handel, Reparatur	–0,337**	–0,345**	–0,195
Konstante	–4,213**	–4,147**	–4,703**
N:	8.663	7.314	1.338
R ² (McFadden)	0,144	0,138	0,208

Quelle: Berechnungen der Autoren auf Basis des SOEP 2011; +/*/** signifikant auf dem 10/5/1 Prozent-Niveau.

WSI Mitteilungen

nisses, welche bereits in der bivariaten Analyse deutlich in Zusammenhang mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft stand, in die Schätzung einbezogen. Neben der Referenz-

kategorie „Vollzeit“ wurden Teilzeitbeschäftigung, Ausbildung und geringfügige Beschäftigung in das Schätzmodell integriert. Schließlich wurden die politischen Orientierung-

gen der Befragten berücksichtigt, indem danach gefragt wurde, welchem politischen Lager sich die Befragten zugewandt fühlen.

Ein erstes Modell (Tabelle 1, Spalte 1) berücksichtigt alle gültigen Fälle und bezieht neben den genannten Variablen noch den Migrationshintergrund der Befragten ein. Während die Variable „direkter Migrationshintergrund“ jene Personen berücksichtigt, die selbst nach Deutschland eingewandert sind, nimmt die Variable „indirekter Migrationshintergrund“ den Wert „1“ an, wenn eine Person zwar in Deutschland geboren wurde, aber ein Elternteil einen Migrationshintergrund hat. Personen ohne Migrationshintergrund repräsentieren die Referenzkategorie.⁶ Zwei weitere Modelle (Tabelle 1, Spalten 2 und 3) berücksichtigen das beschriebene Grundmodell, führen die Schätzung allerdings jeweils getrennt für Personen ohne Migrationshintergrund (Spalte 2) und mit Migrationshintergrund (Spalte 3) durch. Während wir mit unserem ersten Modell herausfinden wollen, ob der Migrationshintergrund auch bei statistischer Kontrolle weiterer erklärungskräftiger Variablen einen hemmenden Effekt auf die Neigung ausübt, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, geht es uns bei den beiden weiteren Schätzungen um die Qualität der Einflüsse. Wir erhoffen uns durch die Berücksichtigung beider Sub-Populationen (mit und ohne Migrationshintergrund) einen ersten Aufschluss darüber, ob die Faktoren, die Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund in die Gewerkschaften treiben (bzw. sie von diesen fernhalten) identisch sind.

4.2 Ergebnisse

Unser erstes Schätzmodell (gesamter Datensatz und Berücksichtigung der Variablen „direkter“ und „indirekter Migrationshintergrund“) bestätigt zunächst eine ganze Reihe gut etablierter Befunde aus der Gewerkschaftsforschung. So steigt die Wahrscheinlichkeit der Gewerkschaftsmitgliedschaft, wenn Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe oder im öffentlichen Dienst tätig sind, insbesondere, wenn es sich hierbei um Großbetriebe handelt. Der Branchenbereich „Baugewerbe, Handel, Reparatur“ ist hingegen negativ mit Gewerkschaftsmitgliedschaft korreliert.

Gewerkschaften genießen offenbar größere Wertschätzung in den Reihen der Facharbeiter, Vorarbeiter/Meister und Beamten, nicht hingegen bei hochqualifizierten Angestellten. Die Neigung zur Gewerkschaftsmitgliedschaft steigt mit dem Alter. Wie sich bereits in der bivariaten Analyse zeigte, sind Frauen unterdurchschnittlich gewerkschaftlich organisiert. Dies trifft – unter statistischer Kontrolle des Geschlechts und auch der anderen im Modell berücksichtigten Merkmale – auch für Beschäftigte zu, die in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind. Schließlich zeigen beide Koeffizienten, die besondere politische Orientierungen zum Ausdruck bringen, signifikante Assoziationen. Demnach sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person Mitglied einer Gewerkschaft ist, wenn sich diese den bürgerlichen Parteien CDU/CSU/FDP zuwendet, sie steigt hingegen, wenn die befragte Person SPD/

LINKE oder Die Grünen unterstützt. Die ins Modell eingefügten Variablen „direkter“ und „indirekter Migrationshintergrund“ zeigen hingegen keinen signifikanten Einfluss. Der Koeffizient ist zwar im Fall des „direkten“ Migrationshintergrunds negativ, kann aber aufgrund der hohen Irrtumswahrscheinlichkeit nicht interpretiert werden.

In den beiden verbleibenden Schätzungen für die Gruppe der Nicht-Migranten (Spalte 2) und Migranten (Spalte 3) bestätigen sich im Wesentlichen die geschilderten Befunde aus dem Grundmodell. Zwar erreichen einige der Bildungsvariablen, anderes als in den anderen Modellen, nicht die vorgegebenen Signifikanzniveaus, dies dürfte aber an der Zahl der in der jeweiligen Kategorie zu berücksichtigenden Fälle liegen. Zum einen ist die Ausgangsfallzahl im dritten Modell wegen der – im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung – geringeren Zahl der Migranten bereits geringer; zum anderen kommen hier die klassischen deutschen Bildungsabschlüsse (z. B. Abitur) vergleichsweise selten vor (entsprechend häufiger sind die Nennungen bei „anderer Abschluss“). Werden – wie in Modell 3 erfolgt – nur Personen mit Migrationshintergrund in die Schätzung einbezogen, so zeigt sich zunächst der (schwach signifikante) positive Zusammenhang zwischen indirektem Migrationshintergrund und Gewerkschaftsmitgliedschaft. Wie sich bereits bei der Analyse der gruppenspezifischen Organisationsgrade (Abschnitt 3) abzeichnete, besteht bei Personen mit indirektem Migrationshintergrund gegenüber Personen mit direktem Migrationshintergrund (Referenzkategorie) eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, einer Gewerkschaft anzugehören.

Weiterhin ergeben sich beim Vergleich der beiden Schätzungen für die Untergruppen (Modelle 2 und 3) markante Abweichungen im Bereich der politischen Orientierungen: Unter den Migranten steigt die Wahrscheinlichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts bereits dann, wenn (im Vergleich zur Referenzkategorie „keine politische Präferenz“) irgendeine politische Orientierung vorliegt. Anders als bei der einheimischen Bevölkerung, bei der ausschließlich die Orientierung am Mitte-Links-Lager positiv mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft in Verbindung steht, treibt hier auch die Orientierung in Richtung der bürgerlichen Lager den Gewerkschaften Mitglieder zu. Der Koeffizient für die politische Orientierung in Richtung des bürgerlichen Lagers ist positiv und schwach signifikant. ▶

6 Wir haben weiterhin Kontrollschätzungen durchgeführt, die lediglich den Migrationshintergrund berücksichtigen und auf eine weitere Differenzierung von direktem und indirektem Migrationshintergrund verzichten. Dies schien uns sinnvoll zu sein, da die im Schätzmodell vorgenommene Ausdifferenzierung die für die einzelnen Kategorien verfügbare Fallzahlen reduziert, was sich wiederum auf die errechneten Signifikanzniveaus auswirken könnte. Wie bei den in Tabelle 1 dargestellten Befunden (Modell 1) bleibt der Einfluss des Migrationshintergrunds auch in unserer Kontrollschätzung nicht signifikant. Bei den weiteren Koeffizienten ändern sich weder Vorzeichen noch Signifikanzniveaus.

5. Fazit

In der vorangehenden Analyse konnte gezeigt werden, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Gruppe der Migranten zwar etwa zwei Prozentpunkte unter jenem der einheimischen Bevölkerung liegt, dieser Unterschied aber – so deutet zumindest die hier präsentierte multivariate Analyse an – auf Einflussfaktoren zurückgeht, welche sich nicht aus der Herkunft dieser Person ableiten lassen. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass in beiden Gruppen – Migranten und Nicht-Migranten – ähnliche Faktoren positiv mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft in Verbindung zu bringen sind. Unabhängig von der Herkunft einer Person ist es für die Gewerkschaftsmitgliedschaft entscheidend, in welcher Branche und in welchem Typus von Betrieb (Großbetrieb oder Kleinbetrieb) Beschäftigte arbeiten, ob sie atypisch oder normalbeschäftigt sind, welches Geschlecht sie besitzen und wie alt sie sind. Einen Unterschied konnte die Analyse aber doch ausmachen: Während bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund die Gewerkschaftsneigung bei einer parteipolitischen Präferenz hin zur SPD und Linken und die Grünen erhöht, geschieht dies bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund auch bei einer Präferenz hin zur CDU/CSU/FDP. Beschreibt man also das typische Gewerkschaftsmitglied mit Migrationshintergrund, so müsste man demnach schreiben: männlich, Arbeiter, im Großbetrieb beschäftigt, Nicht-Akademiker und (nicht nur SPD-Wähler, sondern) Politik interessiert. ■

LITERATUR

- BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)** (2016): Migrationsbericht 2014, Nürnberg
- Behrens, M.** (2009): Still married after all these years? Union organizing and the role of works councils in German industrial relations, in: *Industrial and Labor Relations Review* 62 (3), S. 275–293
- bpb (Bundeszentrale für politische Bildung)** (Hrsg.) (2016): Sozialstruktur und soziale Lagen: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, in: *Datenreport 2016*, Bonn, S. 218–243
- Dribbusch, H./Birke, P.** (2016): Trade unions in Germany. Development, challenges, responses, in: Artus, I./Behrens, M./Keller, B./Matiase, W./Nienhüser, W./Rehder, B./Wirth, C. (Hrsg.): *Developments in German industrial relations*, Newcastle upon Tyne, S. 93–129
- Ebbinghaus, B./Göbel, C.** (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, in: Schroeder, W. (Hrsg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 207–239
- Ebbinghaus, B./Visser, J.** (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*, London
- Fitzenberger, B./Haggeney, I./Ernst, M.** (1999): Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland, in: *Zeitschrift für Wirtschaft und Sozialwissenschaften* 119 (2), S. 223–263
- Fitzenberger, B./Kohn, K./Wang, Q.** (2006): The erosion of union membership in Germany: determinants, densities, decompositions: Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper (2193), July, Bonn
- Fitzenberger, B./Kohn, K./Wang, Q.** (2011): The erosion of union membership in Germany: determinants, densities, decomposition, in: *Journal of Population Economics* 24 (1), S. 141–165
- Goerke, L./Pannenberg, M.** (2004): Norm-based trade union membership: evidence for Germany, in: *German Economic Review* 5 (4), S. 481–504
- Hassel, A.** (1999): *Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliedererkrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien*, Baden-Baden
- Knyphausen-Aufseß, D./Linke, R./Nikol, P.** (2010): Die deutschen Gewerkschaften: Ein Review der aktuellen Forschungsliteratur, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 80 (5), S. 561–609
- Kühne, P.** (2000): The Federal Republic of Germany: ambivalent promotion of immigrants' interests, in: Penninx, R./Roosblad, J. (Hrsg.): *Trade union, immigration, and immigrants in Europe 1960–1993*, New York, S. 39–63

- Lorenz, W./Wagner, J.** (1991): Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad. Eine ökonometrische Untersuchung auf Mikrodatabasis für die Bundesrepublik Deutschland, in: *Zeitschrift für Wirtschaft und Sozialwissenschaften* 111 (1), S. 65–82
- Öztürk, N.** (2002): Solidarität und MigrantInnen – Opfer der Globalisierung, in: *Kurswechsel* 2/2002, S. 50–62
- Pries, L./Shinozaki, K.** (2015): Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (5), S. 374–382, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_60530_60540.htm
- Pyhel, J.** (2006): Warum ist man Gewerkschaftsmitglied? – Determinanten der Mitgliedschaftsneigung, in: *WSI-Mitteilungen* 59 (6), S. 341–346, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24750_24755.htm
- Schnabel, C./Wagner, J.** (2005): Determinants of trade union membership in West Germany: evidence from micro data, 1980–2000, in: *Socio-Economic Review* 3 (1), S. 1–24
- Schnabel, C./Wagner, J.** (2007): The persistent decline in unionization in Western and Eastern Germany, 1980–2004: What can we learn from decomposition analysis?, in: *Industrielle Beziehungen* 14 (2), S. 118–132
- Treichler, A.** (1998): Arbeitsmigration und Gewerkschaften. Das Problem der sozialen Ungleichheit im internationalen Maßstab und die Rolle der Gewerkschaften bei der Regulation transnationaler Migration, untersucht am Beispiel Deutschlands und der Arbeitsmigration aus der Türkei und Polen, Münster
- Wagner, G. G./Frick, J. R./Schupp, J.** (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – scope, evolution and enhancements, in: *Schmollers Jahrbuch* 127 (1), S. 139–169

AUTOREN

MARTIN BEHRENS, PD Dr., Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende industrielle Beziehungen, Arbeitgeberverbände, betriebliche Mitbestimmung.

@ martin-behrens@boeckler.de

WOLFRAM BREHMER, Dr., ist Wissenschaftler im WSI der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Betriebs- und Personalratforschung.

@ wolfram-brehmer@boeckler.de

BARBARA ZIMMER, Dipl.-Soz.-Wiss., ist Wissenschaftlerin im WSI der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Gesundheit, Lebenslaufforschung, quantitative Methoden.

@ barbara-zimmer@boeckler.de