

Jochen Clasen, Elke Viebrock

Das Genter System der Arbeitslosenversicherung – immer noch gewerkschaftliches Rekrutierungsinstrument oder sozialpolitisches Auslaufmodell?

Dänemark und Schweden im Vergleich¹

Das ‚Genter System‘ einer freiwilligen, gewerkschaftsnahen Arbeitslosenversicherung wird oft als ein wesentlicher Grund für den hohen und stabilen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in nordischen Ländern erachtet. Da Gewerkschaften und Arbeitslosenversicherung jedoch formal unabhängig sind, stellt sich die Frage, wie dieser Zusammenhang konkret entsteht. Dieser Artikel beschreibt und analysiert jene Aspekte der schwedischen und dänischen Arbeitslosenversicherung, die die Attraktivität der freiwilligen Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenkasse begründen und darüber hinaus die vergleichsweise teure Variante einer doppelten Mitgliedschaft in Gewerkschaft und Kasse nahe legen. Abschließend werden potenziell bestandsgefährdende als auch stabilisierende Faktoren und Entwicklungen in den beiden Untersuchungsländern diskutiert.

1. Einleitung

Innerhalb der Europäischen Union sind nationale Systeme der Arbeitslosenunterstützung meist als staatlich organisierte Pflichtversicherungen konstruiert. In einigen Ländern, z.B. Großbritannien, unterliegt die Arbeitslosenversicherung ausschließlich der Verfügungsgewalt des Staates. In vielen anderen, z.B. in Deutschland, sind Sozialpartner zumindest an der Verwaltung von Geldleistungen oder der Implementierung von Arbeitsmarktprogrammen beteiligt. Eine spezielle Variante existiert in den drei nordischen Ländern Dänemark, Schweden und Finnland. Hier ist die Arbeitslosenversicherung zum einen freiwillig und zum anderen von gewerkschaftlich organisierten Kassen verwaltet, die staatlich subventioniert werden. Das ursprünglich im Jahr 1901 im belgischen Gent eingeführte System einer freiwilligen, öffentlich subventionierten und gewerkschaftlich verwalteten Versicherung gegen Arbeitslosigkeit war noch bis Mitte des 20. Jahrhunderts ein in Europa verbreitetes Modell (Viebrock 2004), was auch dadurch bedingt war, dass die zu Beginn des Jahrhunderts expandierenden nationalen Sozialversicherungssysteme das Risiko Arbeitslosigkeit lange Zeit ganz oder weitgehend ausklammerten.² Eine Mitursache war die Befürchtung, dass

1 Dieser Artikel basiert auf einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung (Projekt Nr. 2005-767-4), der wir herzlich für die finanzielle Unterstützung danken möchten. Der Endbericht des Projekts ist als PDF-Datei bei der Hans-Böckler-Stiftung erhältlich (<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/272.html>).

2 Die späte Einführung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland kann als exemplarisch für diese Problematik gelten. Ein Standardwerk diesbezüglich ist Faust (1986).

öffentliche Lohnersatzleistungen für Arbeitslose den Schwellenlohn anheben könnten. Dies brachte wiederum Gewerkschaften als erste Anbieter einer freiwilligen Versicherung gegen Arbeitslosigkeit ins Spiel, denn in Zeiten der Rezession stellte die Zahlung von Arbeitslosengeld ein probates Mittel gegen den von Arbeitslosen ausgehenden Lohndruck dar. Auch hatten die Gewerkschaften durch ihre Arbeitslosenversicherung die Kontrolle darüber, welche Art von Arbeit als zumutbar galt, die Arbeitslose annehmen mussten, um ihren Leistungsanspruch nicht zu verlieren. Schließlich bot die Aussicht auf Arbeitslosengeld einen selektiven Anreiz zum Eintritt in eine Gewerkschaft und erlaubte es, Mitglieder in wirtschaftlich schlechten Zeiten zu halten (Rothstein 1992; Scruggs/Lange 2001).

Trotz dieser Vorteile gingen auch bestimmte Nachteile mit einer freiwilligen Arbeitslosenversicherung einher. So konnten sich oft nur gutbezahlte Facharbeiter diese Art der Versicherung leisten, während das Gros der ungelerten Arbeiter außen vor blieb. Darüber hinaus ruhte die gewerkschaftliche Versicherung auf einer fragilen Basis, da zu Zeiten einer branchenweiten Wirtschaftskrise eine Vielzahl von Mitgliedern der Arbeitslosigkeit ausgeliefert war und finanzielle Mittel schnell aufgebraucht wurden. So wurden Forderungen nach einer stärkeren staatlichen Beteiligung bei der Absicherung von Arbeitslosen lauter, als die Existenz von Wirtschaftszyklen, und damit eine strukturelle Verursachung von Arbeitslosigkeit, kaum mehr zu bestreiten war. Dänemark war eines der ersten Länder, die das Genter System auf zentralstaatlicher Ebene institutionalisierten. Dem 1907 eingeführten System kam dabei auch zu Gute, dass Anfang des 20. Jahrhunderts die dänische Gewerkschaftsbewegung eine der stärksten weltweit war (Ebbinghaus/Visser 2000).

Auf die Gründe, weshalb sich nach dem Zweiten Weltkrieg ‚Genter‘ Arbeitslosenversicherungen nur noch in wenigen Ländern behaupten konnten, soll hier nicht eingegangen werden (siehe ausführlich hierzu Viebrock 2004). Es soll lediglich festgestellt werden, dass derzeitige freiwillige und gewerkschaftlich geprägte Arbeitslosenversicherungen nur noch in Dänemark, Schweden und Finnland existieren – und sich belgische Gewerkschaften eine wichtige Rolle in der nationalen Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit bewahrten. Inzwischen sind einstige gewerkschaftliche Fonds in Skandinavien in formal unabhängige Kassen umgewandelt und einer staatlichen Kontrolle unterstellt worden. Auch ist der Beitritt in eine Arbeitslosenkasse ohne gleichzeitige Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft seit Beginn der staatlichen Subventionierung möglich. Diese Öffnung der Kassen erwies sich allerdings nicht als Schwächung, sondern als Stärkung der skandinavischen Gewerkschaften, denn in der Praxis traten nur sehr wenige Versicherte lediglich einer Arbeitslosenkasse und nicht auch der Gewerkschaft bei.

In der sozialpolitischen und polit-ökonomischen Literatur wird seit geraumer Zeit auf die Relevanz der institutionellen Gestaltung der Arbeitslosenversicherung für die Rolle und Stärke nationaler Gewerkschaften verwiesen (z.B. Neumann et al. 1991; Rothstein 1992; Western 1993; Leonardi 2006). Tabelle 1 (gegenüber) verdeutlicht, dass die drei nordischen Länder mit ‚klassischen‘ Genter Strukturen der Arbeitslosenversicherung sehr hohe Gewerkschaftsdichten aufweisen und sich zudem dem internationalen Trend einer sich kontinuierlich abschwächenden gewerkschaftlichen Präsenz widersetzen konnten. Dass dies kein rein skandinavisches Phänomen ist, wird durch Norwegen, einem Land ohne Genter Arbeitslosenversicherung, unterstrichen.

Tabelle 1: Gewerkschaftsdichte im Vergleich (angeglichene Daten) von 1970 bis 2003 (in Prozent)

	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003
Deutschland	32,0	34,9	31,2	25,0	23,5	23,2	22,6
Norwegen	56,8	58,3	58,5	53,7	52,8	53,0	53,3
Belgien	42,1	54,1	53,9	55,6	–	55,4	–
Dänemark	60,3	78,6	75,3	73,3	72,5	–	70,4
Finnland	51,3	69,4	72,5	75,0	74,5	74,8	74,1
Schweden	67,7	78,0	80,8	79,1	78,0	78,0	78,0

Quelle: Visser (2006: 45)

Abgesehen von allgemeinen Verweisen auf die mutmaßliche Bedeutung des Genter Systems finden sich in der Literatur allerdings kaum systematische Untersuchungen über Gründe dafür, dass formal unabhängige Arbeitslosenkassen gewerkschaftliche Rekrutierungseffekte erzeugen. Darüber hinaus gibt es keine vergleichenden Analysen über mögliche länderspezifische Faktoren. Im Folgenden sollen diese Zusammenhänge untersucht und mögliche Einflüsse der Genter Arbeitslosenversicherung in zwei Beispielländern genauer beleuchtet werden. Konkret geht es um die Identifikation institutioneller Aspekte aktueller Arbeitslosenversicherungen in Dänemark und Schweden, die sich positiv auf die relativ hohe Gewerkschaftsdichte beider Länder auswirken.³ Zunächst sollen theoretische Zusammenhänge von freiwilliger Arbeitslosenversicherung und gewerkschaftlicher Rekrutierung diskutiert werden (2). In dem anschließenden Abschnitt werden Kernelemente (Organisation, Finanzierung, Leistungen) der Arbeitslosenversicherungssysteme in Dänemark und Schweden gegenübergestellt (3), um im Folgenden die gewerkschaftlichen Rekrutierungsanreize der jeweiligen Systeme zu diskutieren (4). In einer Schlussbetrachtung werden Überlegungen bezüglich der institutionellen Zukunftsfähigkeit der Genter Arbeitslosenversicherung in modernen Sozialstaaten angestellt (5). Der Artikel beruht auf der Auswertung von Sekundärliteratur und auf Experteninterviews in Dänemark und Schweden.⁴

- 3 Die Untersuchung beschränkt sich auf Dänemark und Schweden, da die Gewerkschaftsdichte in Belgien signifikant niedriger und die belgische Arbeitslosenversicherung ein Pflichtsystem darstellt. Auf einen Vergleich mit Finnland wurde aus pragmatischen Gründen (Förderungsrahmen) verzichtet. Zudem geht es hier gezielt darum, mutmaßliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede des dänischen und schwedischen Systems zu untersuchen.
- 4 Die Verfasser möchten sich bei den folgenden Personen für hilfreiche Hinweise, Informationen und Gespräche bedanken: In Dänemark bei Helge Albrechtsen (Universität Kopenhagen), Jon Kvist, Niels Ploug, Hans Hansen, Bodil Damgaard, Olli Kangas and Miriam Wüst (SFI), Bent Greve und Steen Scheuer (Universität Roskilde), Asbjørn S. Nørgaard (Universität Odense), Torben Jensen (AK-Samvirke), Vibeke Dalbro und Thomas Mølsted Jørgensen (Arbejdsdirektoratet), Per Kongshøj Madsen, Fleming Larsen und Jens Lind (Universität Aalborg). In Schweden bei Eero Carroll und Walter Korpi (Universität Stockholm), Samuel Engblom (AMS), Eva Uddén Sonnegård (Moderaterna), Joakim Palme (Framtids Institut), Anders Edward (AEA), Peter Schönefeld und Gertrud Eriksson (Arbetslöshetskassornas Samorganisation).

2. Das Genter System als gewerkschaftliches Rekrutierungsinstrument

Vorwiegend quantitative, makrosoziologische Studien haben gezeigt, dass Länder, in denen die Arbeitslosenversicherung nach dem Genter System organisiert ist, historisch betrachtet einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen als Länder, in denen eine Pflichtversicherung institutionalisiert wurde (Ebbinghaus/Visser 1999; Neumann et al. 1991; Western 1997). Dies ist in Einklang mit Olsons Theorie selektiver Anreize, mit deren Hilfe das so genannte „Trittbrettfahrerproblem“ kollektiver Gruppen, die allgemein zugängliche Güter anbieten, überwunden werden kann (Olson 1965). Gewerkschaftsgebundene Leistungen wie die freiwillige Arbeitslosenversicherung bringen demnach auch diejenigen in die Gewerkschaft, die andernfalls nicht beigetreten wären. Damit soll nicht abgestritten werden, dass viele Arbeitnehmer einer Gewerkschaft aus Gründen der allgemeinen Solidarität mit Gleichgestellten und ähnlichen idealistischen und weniger instrumentellen Motiven beitreten mögen. Jedoch scheint die Theorie der selektiven Anreize eine plausible (und kompatible) Erklärung für den ausgeprägten Rekrutierungserfolg der Gewerkschaften in Ländern mit Genter Arbeitslosenversicherung. So ermittelte z.B. Western (1993; 1997) mittels verschiedener quantitativer Tests einen signifikanten Anstieg des gewerkschaftlichen Organisationsgrades durch die Existenz eines Genter Systems. Besonders in Zeiten von hoher Arbeitslosigkeit macht die Art der Arbeitslosenversicherung einen substanziellen Unterschied. Während in Ländern mit Arbeitslosenversicherungen ohne großen Gewerkschaftseinfluss Arbeitslose eher dazu tendierten, aus der Gewerkschaft auszutreten, blieben Arbeitslose bzw. Arbeitnehmer, die aufgrund des allgemeinen schlechten wirtschaftlichen Klimas Arbeitslosigkeit befürchteten, in Ländern mit Genter System weiterhin Mitglieder. Dem liegt vermutlich die Sorge zugrunde Leistungsansprüche zu verlieren. Auch neu Beschäftigte, die ein objektiv erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko haben, seien in Genter-Ländern in Zeiten von starkem Beschäftigungswachstum eher bereit, einer Gewerkschaft beizutreten. In der Tat konnte Western (1993; 1997) diese Hypothesen für den Nachkriegszeitraum 1950-1985 eindeutig empirisch bestätigen.

Komparativ-qualitative Arbeiten verweisen oft darauf, dass Norwegen, ein Land ohne Genter System, zwar im internationalen Vergleich einen relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad hat, dieser allerdings deutlich unter dem der anderen drei nordischen Länder liegt. Ähnlich ist die Organisationsdichte der niederländischen Gewerkschaften niedriger als die der belgischen, obwohl sich diese beiden Länder in vielen für den sozialwissenschaftlichen Vergleich relevanten Merkmalen sehr ähnlich sind (Crouch 2000). Dennoch bleibt ungeklärt, ob das Genter System allein die erheblichen Unterschiede in der Organisationsdichte zwischen Ländern erklären kann, die sich ansonsten sehr ähnlich sind (Shalev 2006). So zeigen sich verschiedene Autoren skeptisch, ob sich das Genter System historisch betrachtet wirklich so positiv auf die Gewerkschaftsmitgliederentwicklung auswirkte, vor allem unter dem Umstand der Vollbeschäftigung in Genter-Ländern in der Nachkriegszeit. So wird denn auf alternative Erklärungen verwiesen, wie zum Beispiel die Stärke lokaler Gewerkschaften und ihre wirkungsvolle Präsenz am Arbeitsplatz (Hancké 1993; Leonardi 2006).

Allerdings herrscht Einigkeit darüber, dass dem Genter System unter den aktuellen arbeitsmarktpolitischen Umständen eine zentrale Bedeutung zukommt. So setzen

sich Gent-Länder deutlich vom gegenwärtigen internationalen Trend eines rückläufigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades ab (Tabelle 1, Seite 353). Die Hypothese, dass sich das Genter System der Arbeitslosenversicherung positiv auf den allgemeinen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auswirkt, konnte jüngst mit Hilfe einer Zeitreihenuntersuchung, die die 1990er Jahre einschloss, untermauert werden (Scruggs 2002). Im Einklang mit Westerns Ergebnissen bestätigte Scruggs zudem einen positiven Effekt des Genter Systems auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Arbeitslosen.

Angesichts dieser empirischen Befunde gilt es jedoch eine theoretische Unstimmigkeit zu beachten. Einerseits ist es rational nachvollziehbar, dass sich Arbeitnehmer in wirtschaftlich unsicheren Zeiten vermehrt freiwillig gegen Arbeitslosigkeit absichern. Unklar bleibt allerdings, weshalb der Beitritt in eine Arbeitslosenversicherung mit dem Beitritt in eine Gewerkschaft verbunden sein soll. Immerhin existiert ja, wie einleitend angemerkt, seit Jahrzehnten eine formale Trennung zwischen Gewerkschaften und Arbeitslosenversicherung. Zudem ist eine doppelte Mitgliedschaft in beiden Organisationen teurer als die Option, sich lediglich gegen Arbeitslosigkeit zu versichern (siehe Abschnitt 3).

Zu dieser Frage, die bisher kaum systematisch analysiert wurde, finden sich in den obengenannten Studien lediglich Vermutungen. Beispielhaft nimmt Scruggs (2002) an, dass trotz formaler Unabhängigkeit Gewerkschaften mit darüber entscheiden mögen, welche Jobangebote einzelnen Arbeitslosen unterbreitet werden bzw. welche Zumutbarkeitskriterien individuell gelten. Auch wenn eine Bevorzugung von arbeitslosen Gewerkschaftsmitgliedern möglicherweise lediglich in der Wahrnehmung Arbeitsloser existiert, würde es daher gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nahe liegen, eine doppelte Mitgliedschaft in Arbeitslosenkasse und Gewerkschaft zu präferieren. Diese Hypothese mag indirekt durch den Vergleich der gewerkschaftlichen Organisationsraten von Arbeitslosen in Gent-Ländern mit denen in Nicht-Gent-Ländern bestätigt sein. Allerdings ist damit weder geklärt, wie es zu realen oder angenommenen Bevorzugungen von Gewerkschaftsmitgliedern kommt, noch welche Faktoren relevant sind, die der Beeinflussung individuellen Verhaltens in Ländern mit gewerkschaftlich verwalteten Arbeitslosenversicherungen zugrunde liegen (Scruggs 2002: 295). Die folgende Diskussion hat daher zum Ziel, Rekrutierungsmechanismen zu identifizieren und mögliche länderspezifische Faktoren zu bestimmen. Ein solcher Schritt setzt eine knappe Gegenüberstellung der Grundzüge und Merkmale der aktuellen Systeme in Dänemark und Schweden voraus.

3. Das Genter System in dänischer und schwedischer Praxis

Abgesehen von normativen und solidarisch geprägten Motiven beruht eine Pflichtversicherung darin, dem Problem einer ‚adverse selection‘ zu entgehen, also auch Arbeitnehmer einzubeziehen, die ein geringes Arbeitslosigkeitsrisiko besitzen. In freiwilligen Systemen besteht die Gefahr, dass sich diese ‚gute Risiken‘ nicht an der Finanzierung beteiligen und Mitgliederbeiträge dementsprechend höher ausfallen müssten. Prinzipiell bedeutet dies, dass die Reichweite der Absicherung des Risikos Arbeitslosigkeit in freiwilligen Systemen geringer sein müsste als in Pflichtversicherungen. Ein Blick in die Praxis verdeutlicht, dass dies nicht unbedingt der Fall ist. So ist der Anteil der Arbeits-

losen, die Versicherungsleistungen beziehen, in den beiden Gent-Ländern Schweden und Dänemark wesentlich höher als in Deutschland, das hier als Beispiel eines Landes mit Pflichtversicherung herangezogen wurde (Tabelle 2). Diese Unterschiede dürften zum Teil der höheren Arbeitslosigkeit und insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland geschuldet sein. Zum anderen dürften Unterschiede bei Bezugszeiten und Zugangskriterien von Arbeitslosengeld eine Rolle spielen. Auffällig bleibt aber, dass auch der Deckungsgrad der Arbeitslosenversicherung, also der Anteil der versicherten Erwerbstätigen bzw. Arbeitnehmer, die entsprechende Beiträge entrichten und somit potenziell Leistungsansprüche geltend machen können, in den nordischen freiwilligen Versicherungssystemen etwas höher liegt als in Deutschland. Dies mag wiederum mit den in Schweden und Dänemark relativ niedrigeren direkten Versicherungsbeiträgen (siehe Tabelle 2 und Abschnitt 3.1) zusammenhängen. Lohnersatzraten, die in Deutschland kaum niedriger ausfallen als in den beiden anderen Ländern, spielen hingegen eine eher geringe Rolle (wobei bedingt durch Familienstand, vorheriges Arbeitseinkommen usw. allerdings erhebliche Unterschiede möglich sind, siehe OECD 2006). Festzuhalten bleibt, dass eine freiwillige Arbeitslosenversicherung in der Praxis nicht nur (individuell) kostengünstiger sondern, auch sozialpolitisch effizienter sein kann als eine Pflichtversicherung. Um die konkrete Attraktivität der freiwilligen Arbeitslosenversicherung in den beiden nordischen Ländern allerdings genauer erfassen zu können, sollen im Folgenden zunächst folgende wesentli-

Tabelle 2: Arbeitslosenversicherungen im Vergleich

	Dänemark	Schweden	Deutschland
Versicherungsmodus	Freiwilligkeit	Freiwilligkeit	Pflicht
Zahl der Kassen	32	37	1
Monatliche direkte Eigenbeteiligung (in Euro) (1)	55	11	96
Nettolohnersatzrate (%) (2)	61	77	61
Maximale Leistungsdauer (3)	4 Jahre	600 Tage	12 (18) Monate
Mitgliedsrate (%) (4)	78	85	77
Empfänger von Versicherungsleistungen (%) (5)	85	85	47

Anmerkungen und Quellen:

(1) für Dänemark: Beitrag plus durchschnittlicher Verwaltungsbeitrag; für Deutschland: 3.25% eines durchschnittlichen Bruttoverdiensts von Arbeitnehmern in produzierendem Gewerbe (Statistisches Bundesamt 2005); (2) bezogen auf Alleinstehende ohne Kinder mit vorherigem Gehalt eines ‚average production workers‘ (OECD 2006); (3) einschließlich ‚Aktivierungsphasen‘, also Teilnahme in arbeitsmarktpolitischen Programmen; (4) für Dänemark und Schweden: Anteil Versicherter an Erwerbspersonen; für Deutschland: sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer als Anteil aller Arbeitnehmer im Inland; (5) für Deutschland: durchschnittliche Zahl der Arbeitslosengeldbezieher im Verhältnis zur durchschnittlichen Zahl aller Arbeitslosen im Jahr 2004 (eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 2005).

che Merkmale charakterisiert werden: Organisation und Mitgliedschaft, Finanzierung sowie Form und Umfang der Lohnersatzleistungen, zusätzliche Leistungen für Arbeitslose. Tabelle 3 dient vorab zum knappen synoptischen Vergleich des dänischen und des schwedischen Systems.

Tabelle 3: Wesentliche Merkmale der freiwilligen Arbeitslosenversicherungssysteme in Dänemark und Schweden, 2005

	Dänemark	Schweden
Organisation	32 Arbeitslosenversicherungskassen, davon eine gewerkschafts-unabhängige und drei wettbewerbsorientierte Kassen	36 Arbeitslosenversicherungskassen, bezogen auf Gewerkschaftsbranchen, sowie eine unabhängige Kasse
Mitgliedschaft	Beschäftigung (Voll- und Teilzeitbeschäftigte); abgeschlossene Ausbildung oder Selbstständigkeit	Beschäftigte, Selbstständige, Studenten; Mindestarbeitszeit von 17 Stunden wöchentlich (gesonderte Regelung für Studenten)
Finanzierung	Einheitlicher Mitgliedsbeitrag für Versicherung plus variabler Beitrag für Verwaltung; Hauptfinanzierung aus Steuermitteln	Geringer Mitgliedsbeitrag zur Deckung der Verwaltungskosten, 95% aus allgemeinen Steuern und Arbeitgeber- und Selbstständigenbeiträgen
Leistungsniveau	90% des letzten Erwerbseinkommens bis zu einem monatlichen Maximalbetrag (vor Steuern) von 14.170 DKK (ca. 1.900 €) und Minimalbetrag von 82% des Maximalbetrags	80% des letzten Erwerbseinkommens bis zu einem Maximalbetrag von monatlich 20.750 SEK (ca. 2.093 €)
Leistungsdauer	Maximal vier Jahre; aber nach mindestens 12 Monaten ‚Aktivierungsperiode‘	Maximal 300 Tage, verlängerbar in bestimmten Fällen um weitere 300 Tage
Leistungs-voraussetzungen	Kassenmitgliedschaft von mindestens 12 Monaten; Erwerbstätigkeit von 26 Wochen (bei Vollzeitbeschäftigten) bzw. 34 Wochen (bei Teilzeit) innerhalb einer Rahmenfrist von 3 Jahren; (gesonderte Regelungen für Arbeitslose nach Berufsausbildung)	Erwerbstätigkeit von mindestens 70 Stunden pro Monat in mindestens 6 Monaten innerhalb der 12 Monate vor Beginn der Arbeitslosigkeit; oder Erwerbstätigkeit von mindestens 450 Stunden während 6 zusammenhängender Monate bei mindestens 45 Stunden pro Monat (gesonderte Regelung für Studenten)
Wartezeit	Keine	5 Arbeitstage (= 1 Woche)
Weitere angebotene Leistungen	Vorruhestandsgeld, Beratung, Arbeitsvermittlung und andere Hilfen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt	keine

Quelle: eigene Zusammenstellung

3.1 Organisation und Mitgliedschaft

Die *dänische* Arbeitslosenversicherung wurde im Jahr 1969 grundlegend reformiert. Den branchenspezifisch operierenden Arbeitslosenkassen (*a-kasser*) wurde die Funktion der Arbeitsvermittlung entzogen und an neu gegründete öffentliche Arbeitsämter (*Arbejdsformidlingen*, AF) übertragen. Die bis in die 1960er Jahre geltende Praxis, die es A-Kassen ermöglichte, Versicherten, die nicht gleichzeitig Mitglied einer Gewerkschaft waren, einen um ca. 40 Prozent höheren Beitrag abzuverlangen, wurde abgeschafft und einheitliche Beiträge eingeführt (Nørgaard 1997: 333). Im Gegenzug wurde die steuerliche Subventionierung der Kassen erheblich angehoben, der Zugang zu Versicherungsleistungen erleichtert sowie das Leistungsniveau stark verbessert. Die Mindestmitgliederzahl wurde zunächst von 100 auf 1.000, später auf 5.000 und schließlich auf 10.000 erhöht (Nørgaard 1997: 340; Lind 2001: 117). In den siebziger Jahren wurde dann der Deckungsgrad der Arbeitslosenversicherung deutlich angehoben, als sowohl Teilzeitbeschäftigten als auch Selbstständigen eine Kassenmitgliedschaft ermöglicht wurde.

Gegenwärtig wird das dänische Arbeitslosenversicherungssystem von 32 A-Kassen verwaltet. Es gelten dabei einheitliche, gesetzlich fixierte Regelungen und Vorschriften über Leistungskriterien (Höhe und Dauer der Versicherungsleistung) oder Anforderungen an Arbeitslose in Bezug auf Zumutbarkeit, Arbeitssuche oder Arbeitsbereitschaft. Die staatliche Kontrolle der A-Kassen wird vom *Arbejdsdirektoratet*, einer Abteilung des Arbeitsministeriums, ausgeübt.

Abgesehen von zwei Kassen für Selbstständige ist die Struktur der A-Kassen von der dänischen Gewerkschaftsstruktur geprägt, die sowohl zwischen Arbeitern und Angestellten differenziert als auch nach Berufszugehörigkeit und Bildungsgrad. Die große Mehrheit der zahlreichen Gewerkschaften ist dabei einem der drei Dachverbände, dem LO (Arbeiter und Angestellte im privaten und öffentlichen Bereich), dem AC (Erwerbstätige mit Hochschulabschluss) oder dem FTF (Angestellte im öffentlichen Sektor), angeschlossen. Der LO ist mit mehr als der Hälfte aller Versicherten der nach Mitgliederzahl weitaus größte Verband; er steht traditionell der sozialdemokratischen Partei nahe (Lind 2001).

Die A-Kassen sind meist den für bestimmte Berufs- oder Qualifikationsgruppen relevanten Gewerkschaften bzw. Verbänden für Selbstständige angegliedert. Prinzipiell besteht aber schon seit geraumer Zeit die Möglichkeit in eine Kasse einzutreten, die sich als branchenungebunden versteht. Noch bis vor wenigen Jahren stand hierfür allerdings lediglich die Christliche A-Kasse offen, die sich traditionell als berufs- und branchenunabhängig verstanden hat und bewusst Personen rekrutiert, die sich nicht mit der Gewerkschaftsbewegung identifizieren. Vor 20 Jahren betrug die Mitgliederzahl dieser inzwischen viertgrößten Arbeitslosenkasse Dänemarks nur etwa 30.000 Personen, ist inzwischen jedoch auf knapp 160.000 angewachsen, was ca. sieben Prozent aller Versicherten entspricht (Arbejdsdirektoratet 2005). Nach einer gesetzlichen Änderung im Jahre 2002 nahmen drei weitere Kassen die Möglichkeit wahr, sich bei der Rekrutierung von Mitgliedern nunmehr berufs- bzw. qualifikationsungebunden zu orientieren. Somit existieren inzwischen vier ‚freie‘ Kassen, die sich im Gegensatz zum Gros der A-Kassen aktiv bemühen, Mitglieder anderer Kassen, z.B. durch geringere Gebühren, abzuwerben (siehe Abschnitt 4).

In *Schweden* wurde die freiwillige einkommensabhängige Versicherung 1974 um eine allgemeine, staatlich finanzierte (Arbeitslosenhilfe) erweitert, die als Alternative

zur freiwilligen einkommensabhängigen Versicherung für diejenigen diente, die entweder nicht Mitglied in einer der gewerkschaftsnahen Arbeitslosenkassen waren oder die Anwartschaftszeiten nicht erfüllt hatten. Im Zuge einer grundlegenden Reform 1997 wurde diese Arbeitslosenhilfe abgeschafft und eine Basiskomponente (Grundsicherung) eingeführt, die obligatorisch jeden Arbeitnehmer erfasst, der für einen substanziellen Zeitraum auf dem Arbeitsmarkt tätig ist. Das Niveau dieser Grundsicherung ist aber wesentlich niedriger als die Leistungen der Arbeitslosenversicherung.

Die schwedische freiwillige Arbeitslosenversicherung (Verdienstauffallversicherung) wird derzeit von 37 Arbeitslosenversicherungskassen verwaltet, die wie in Dänemark privaten Status haben. Um nach dem Arbeitslosenkassengesetz von 1997 als offizieller Arbeitslosenfonds anerkannt zu werden, muss eine Kasse mindestens 10.000 Mitglieder umfassen und sich beim schwedischen Zentralamt für Arbeit (*Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS*) registrieren lassen.⁵ Das AMS hat dabei die Aufgabe, für die Einheitlichkeit der Regelungen und die Rechtssicherheit in der Verwaltung der Arbeitslosenversicherung zu sorgen. Ebenso wie in Dänemark werden die Leistungskriterien sowie die Anspruchsvoraussetzungen an Arbeitslose staatlich festgesetzt. Während die 37 selbstständigen Arbeitslosenkassen über die Arbeitslosenleistungen entscheiden und diese auch auszahlen, stellt die 2004 neugegründete IAF (*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring*) als staatliche Aufsichtsbehörde der Arbeitslosenkassen sicher, dass diese ihre Aufgabe korrekt erfüllen. Das IAF legt auch fest, wie die weiteren regelmäßigen Meldungen auszusehen haben (z.B. persönliches Erscheinen oder sofortige Reaktion auf Anfragen etc.).

Welchen Beschäftigungsbereich eine Kasse abdeckt, wird in den jeweiligen Kassenstatuten geregelt. Da fast alle Kassen einer Branchengewerkschaft angeschlossen sind, stimmt der Beschäftigungsbereich für gewöhnlich mit dem der Gewerkschaftsbranche überein. Die Gewerkschaften sind wiederum einem der drei Dachverbände LO (Arbeiter), TCO (Angestellte) oder SACO (Akademiker) angeschlossen. Da jedoch manche Gewerkschaften nach dem Industrieprinzip und andere nach dem Qualifikationsprinzip organisiert sind, gibt es einige potenzielle Mitgliederüberschneidungen. So steht z.B. Akademikern prinzipiell die Mitgliedschaft in mehreren Kassen offen. Man kann aber jeweils nur Mitglied in einer Kasse sein, allerdings die Mitgliedschaft wechseln, wenn man den Beruf wechselt. Bisherige Ansprüche werden dabei übertragen. Der Zugang zu einer Arbeitslosenkasse steht allen Arbeitnehmern einer Branche offen. Er gilt lediglich eine Altersbeschränkung (15 bis 64 Jahre) und eine Mindestarbeitszeit von 17 Stunden wöchentlich. Auch Studenten und Selbstständigen steht die freiwillige einkommensbezogene Arbeitslosenversicherung offen.

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft beinhaltet normalerweise die Mitgliedschaft in der gewerkschaftlichen Arbeitslosenkasse. Viele Arbeitslosenkassen arbeiten eng mit den Gewerkschaften zusammen, sind aber, wie oben erwähnt, formal unabhängig von ihnen. Dennoch gehörten früher in der Praxis fast alle Kassenmitglieder auch der Gewerkschaft an, da diese formale Trennung nicht weitreichend bekannt war. Neuerdings bietet sich jedoch die gewerkschafts- und branchenunabhängige

5 Manche schon vorher bestehenden Arbeitslosenkassen mit weniger als 10.000 Mitgliedern durften jedoch weiterarbeiten. In Dänemark waren diese gezwungen, mit anderen Kassen zu fusionieren.

Alfa-Kasse (*Alfa-Kassan*) als Alternative zu den 36 branchenspezifischen gewerkschaftsnahen Kassen an, wodurch die formale Trennung von Gewerkschaft und Arbeitslosenkasse stärker akzentuiert wurde. Interessant ist dabei, dass die unabhängige Alfa-Kasse von der Dachorganisation der gewerkschaftlich verwalteten Kassen geführt wird. Die Mitgliedschaft in der Alfa-Kasse steht Beschäftigten aus einer Vielzahl von Branchen und Berufen offen. Im Dezember 2004 waren von den über 3,8 Millionen Arbeitnehmern, die freiwillig gegen Arbeitslosigkeit versichert sind, allerdings nur knapp 66.600 der Alfa-Kasse angeschlossen.⁶ Die Relevanz der Alfa-Kasse liegt eindeutig im Bereich der Grundsicherung. So bearbeitete sie im Jahr 2004 76 Prozent aller Anspruchstage auf Grundsicherung, der Rest wurde von den Arbeitslosenkassen verwaltet.

3.2 Finanzierung und Lohnersatzleistungen

In beiden Ländern wird die Arbeitslosenversicherung durch Steuern und Mitgliedsbeiträge, die steuerlich absetzbar sind, finanziert. Abgesehen von einem geringen Pflichtbeitrag für eine staatliche Zusatzrente von 19 € (144 DKK) pro Jahr, setzt sich der jährliche Mitgliedsbeitrag in *Dänemark* aus einem pauschalen Versicherungsbeitrag (für Vollzeitbeschäftigte) von 420 € (3.144 DKK) und einem variablen Verwaltungsbeitrag zusammen, der von 86 € (624 DKK) in der preiswertesten Kasse bis 368 € (2.748 DKK) in der teuersten Kasse reicht (alle Zahlen für 2005). Unterschiedliche Verwaltungsbeiträge spiegeln zum einen unterschiedliche Arbeitslosigkeitsrisiken und Strukturen der Arbeitslosigkeit bei Versicherten der jeweiligen Kassen wider. Zum anderen ist die Mitgliederstärke von Bedeutung, denn diese hat Einfluss auf die Zahl der lokalen Zweigstellen und der Mitarbeiter einer Kasse.

Steuermittel, als weitaus bedeutendere Finanzierungsquelle der Arbeitslosenversicherung, stammen zum einen aus dem allgemeinen Staatshaushalt und zum anderen aus einer zweckgebundenen Arbeitsmarktabgabe, die von allen Erwerbstätigen entrichtet wird und acht Prozent des Bruttoeinkommens entspricht. Diese Konstruktion der Finanzierung bewirkt zum einen, dass der Anteil der Steuerfinanzierung positiv mit der Entwicklung der Arbeitslosigkeit korreliert, da die Summe der Mitgliederbeiträge kurzfristig kaum variiert. Zum anderen erzeugt der Finanzierungsmodus einen starken Anreiz zur Mitgliedschaft im freiwilligen Versicherungssystem. Da alle Arbeitnehmer über Steuern die Versicherung zum großen Teil mitfinanzieren, ist es aus einer rationalen Kosten-Nutzen-Analyse heraus einleuchtend, durch einen relativ geringen freiwilligen Beitrag diesem System auch beizutreten.

Eine weitere Motivation zum Beitritt in die dänische Arbeitslosenversicherung ergibt sich aus der Großzügigkeit der Leistung besonders bei Niedrigeinkommensgruppen, für die Einkommensersatzleistungen von bis zu 90 Prozent des ehemaligen Arbeitseinkommens gelten können (OECD 2004). Allerdings bewirken die Besteuerung des Arbeitslosengeldes und besonders die relativ niedrige Obergrenze, dass der Lohnersatz für mittlere Einkommensbezieher weit unter diesen 90 Prozent liegt (siehe auch Tabelle 2, Seite 356). Zudem ist die Obergrenze zwar dynamisiert, aber

6 Die Alfa-Kasse ist insofern unattraktiver, als sie einen höheren Verwaltungsaufwand pro Fall hat und daher einen höheren Mitgliedsbeitrag als die anderen Kassen verlangt (IAF 2005).

nur zum Teil an die Entwicklung des Durchschnittsarbeitseinkommens gekoppelt. Dies hat dazu geführt, dass sich die Spanne zwischen Maximalbetrag des Arbeitslosengeldes und durchschnittlichem Arbeitseinkommen seit Jahren stetig ausgeweitet hat. So entsprach 1994 das maximale Arbeitslosengeld noch 66 Prozent des durchschnittlichen Einkommens, und ist seither stetig auf 63 Prozent im Jahr 2001 abgesunken (Hansen 2003: 12).

Weil in *Schweden*, anders als in Dänemark, die Mitgliedsbeiträge sich aus nur einer geringen staatlichen Gebühr und den Verwaltungskosten der jeweiligen Kasse zusammensetzen, fallen sie mit durchschnittlich 11 € monatlich sehr niedrig aus. Sie sind damit erheblich günstiger als die dänischen Beiträge (siehe Tabelle 2, Seite 356), die zudem weit stärker variieren.⁷ Die Beiträge für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder sind um ca. 10-20 Prozent höher, da auch der Verwaltungsaufwand für die Gewerkschaften in diesem Fall höher ist. Das schwedische System ist damit (derzeitig) bis zu ca. 95 Prozent steuerfinanziert, also noch stärker als das dänische von staatlichen Mitteln getragen. Überschüsse gehen in den allgemeinen Staatshaushalt ein, und Defizite werden von ihm getragen, da es keinen gesonderten Arbeitslosentopf gibt (Engblom 2005).

Aufgrund der geringen Kosten wäre es von einer Kosten-Nutzen-Perspektive her betrachtet nicht nachvollziehbar, auf die Arbeitslosenversicherung zu verzichten, da die eigenen Beiträge dank der hohen staatlichen Subvention sehr gering sind (Hatland 1998). Es kann vermutet werden, dass sich nur diejenigen Beschäftigten mit einem objektiv sehr geringen Arbeitslosigkeitsrisiko, zum Beispiel Beamte, gegen eine Mitgliedschaft in der Arbeitslosenkasse entscheiden.

3.3 Zusätzliche Leistungen für Arbeitslose

Dänische A-Kassen verwalten nicht nur Arbeitslosengeld, sondern bieten potenziellen Mitgliedern zwei weitere Beitrittsanreize. Zum einen ist dies die freiwillige Vorruhestandsleistung (*efterløn*). Mit diesem im Jahre 1979 eingeführten System wurde ursprünglich versucht, der Massenarbeitslosigkeit mit Strategien der Verringerung des Arbeitskraftangebots beizukommen. Die Verwaltung wurde den A-Kassen übertragen und der Zugang zu Leistungen an eine Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung gekoppelt. Seit 1979 verstärkte sich also der Anreiz zu einem Beitritt in eine Arbeitslosenkasse noch einmal durch den damit erworbenen Anspruch auf eine Vorruhestandsleistung, zumal diese (bis zum Jahr 1999) keine zusätzlichen Beiträge erforderte.

Die Bedeutung dieser Leistung für die A-Kassen wurde im Jahre 1992 deutlich, als die Mindestversicherungsdauer, an die der Anspruch auf *efterløn* geknüpft war, verdoppelt wurde. Seit 1992 galt zudem, dass zum Zeitpunkt des gewünschten Eintrittsalters in den Vorruhestand 20 Jahre (inzwischen 25 Jahre) Mitgliedschaft in einer A-Kasse in den vorangegangenen 25 Jahren (inzwischen 30) notwendig wurden. Diese Regelung betraf also besonders diejenigen, die im Jahre 1992 etwa um die 45 Jahre alt waren. Folgerichtig stieg kurz vor Inkrafttreten der neuen Regelung die Mitgliedsquote dieser Altersgruppe in A-Kassen überdurchschnittlich und sprunghaft an (Parsons u.a. 2003: 38).

7 Die gewerkschaftsnahen Kassen in Schweden profitieren zudem von einem gemeinsamen IT-System. Dies macht die IT-Kosten der schwedischen Arbeitslosenkassen auch zehnfach niedriger als die ihrer dänischen Pendanten.

In den 1990er Jahren bezogen etwa zwei Drittel aller Versicherten im Alter zwischen 60 und 66 Jahren *efterløn* (Parsons u.a. 2003) und derzeit ist die gesamtfiskalische Bedeutung von Vorruhestandsleistungen sogar größer als die des Arbeitslosengeldes. So zahlten A-Kassen im Jahr 2004 ca. 22,8 Milliarden DKK für Arbeitslosengeld und 25 Milliarden DKK für *efterløn* aus (Politiken, 11. November 2005). Dies ist umso bemerkenswerter, da im Jahr 1999 eine Reihe von Änderungen vorgenommen wurden, die den Zugang zu *efterløn* erschweren sollten bzw. ein längeres Verbleiben im Arbeitsleben prämierten. So existieren inzwischen getrennte A-Kassen-Beiträge, und damit die günstigere Option, sich lediglich gegen Arbeitslosigkeit zu versichern. Der Anspruch auf Vorruhestandsgeld ist seither an die Zahlung eines separaten *efterløn*-Beitrags von jährlich 614 € (4.584 DKK) geknüpft. Jüngste Zahlen deuten darauf hin, dass diese Reform zumindest teilweise Erfolg hatte, denn die Quote jüngerer A-Kassen-Mitglieder, die *efterløn*-Beiträge leisten, ist in den letzten Jahren deutlich gesunken (Bredgaard/Larsen 2005: 320).

Zum zweiten ist zu betonen, dass dänische A-Kassen ihren Mitgliedern eine Reihe von Dienstleistungen anbieten, wie z.B. Beratung über freie Stellen oder Weiterbildungsmöglichkeiten, Hilfe bei der Jobsuche und Arbeitsvermittlung. Bei einigen Kassen ist der Katalog dieser angebotenen Leistungen eher begrenzt, bei anderen aber sehr umfangreich, was zum Teil die unterschiedliche Höhe der von den A-Kassen erhobenen Verwaltungsbeiträge erklärt.⁸ Dabei sind es gerade gewerkschaftliche Kassen für Arbeiter, die sich in der Arbeitsvermittlung und Unterstützung bei der Jobsuche profilieren (siehe Abschnitt 4).

Anders als in Dänemark kümmern sich *schwedische* Arbeitslosenkassen ausschließlich um das Arbeitslosengeld, nicht um die Arbeitsvermittlung. Letztere obliegt den öffentlichen Arbeitsämtern. Die Kassen bieten auch keine Beratung über das Arbeitslosengeld oder andere berufsrelevante Auskünfte. Hierfür sind die Gewerkschaften selbst zuständig. Einige schwedische Gewerkschaften bieten zudem seit einiger Zeit verstärkt zusätzliche Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit an. Wie in Dänemark besteht in der schwedischen Arbeitslosenversicherung eine Deckelung, die relativ niedrig angesetzt ist. Es besteht zudem keine automatische Indizierung der Leistungen, vielmehr werden die Mindest- und Höchstbeträge von der Regierung festgelegt. Wegen des bestehenden Maximalbetrags erhalten viele Besserverdiener daher nicht die nominalen 80 Prozent des vorherigen Gehaltes an Arbeitslosengeld. So erhielten Antragsteller 2003 nur durchschnittlich 63 Prozent ihres letzten Gehaltes (IAF 2005: 17). Dies veranlasste die Akademikergewerkschaft SACO dazu, eine neue private Versicherung anzubieten, die bis zu einem Bemessungshöchstsatz von 40.000 SEK (ca. 4.169 €) pro Monat 80 Prozent des vorherigen Einkommens erstattet. Im Vergleich dazu liegt der maximale Verdienst, der in der staatlich geregelten freiwilligen Verdienstausschlagversicherung zu Grunde gelegt wird, bei einem monatlichen Einkommen von 20.075 SEK (2.093 €), also lediglich der Hälfte.

Die Entstehung einer derartigen dritten Säule der Absicherung gegen Arbeitslosigkeit in Form einer privaten Zusatzversicherung in Schweden ist eine der bedeu-

8 AK-Samvirke, der dänische Dachverband der Arbeitslosenkassen, bietet eine sehr informative Übersicht über die jeweiligen Strukturen und angebotenen Leistungskataloge (fast aller Kassen in Dänemark (siehe www.ak-samvirke.dk)).

tendsten Entwicklungen in den letzten zehn Jahren. Diese wird privat von den Gewerkschaften (und nicht von einer ihr angeschlossenen Arbeitslosenkasse) in Kooperation mit einem kommerziellen Versicherungsträger angeboten und wird ausschließlich durch Versichertenprämien finanziert. Die Zahl der Gewerkschaften, die diese Art der Zusatzversicherung anbietet, ist steigend. Insbesondere Angestelltengewerkschaften, die vorwiegend Besserverdiener umfassen, haben deshalb für ihre Mitglieder eine private Möglichkeit geschaffen, das Arbeitslosengeld aus der freiwilligen Verdienstauffüllversicherung für ca. 100 bis 120 Tage aufzubessern, so dass wieder die nominale Lohnersatzrate von 80 Prozent erreicht wird (Engblom 2005). Manchmal ist diese Zusatzversicherung Teil des allgemeinen Gewerkschaftsbeitrages, der in Folge dessen je nach Arbeitslosigkeitsrisiko im Sektor um wenige Euro angehoben wurde, oder sie wird als gesonderte gebührenpflichtige Leistung auf individueller Basis optional angeboten. Einige Arbeitnehmergruppen, z.B. Regierungsangestellte, genießen diese Zusatzversicherung kollektiv als Teil der tarifvertraglichen Leistungen. Der Anteil der kollektiv abgesicherten Arbeitnehmer wird auf 20-25 Prozent der Beschäftigten geschätzt. Das Bestehen dieser privaten Zusatzversicherung dürfte ein Hauptklärungsgrund für die Attraktivität der Gewerkschaften unter besser verdienenden Arbeitnehmern in Schweden sein.

Zusammenfassend lassen sich also sowohl in Dänemark als auch in Schweden starke finanzielle Anreize finden, die für den Beitritt in eine freiwillige Arbeitslosenversicherung sprechen. Die stark ausgeprägte Steuerfinanzierung ermöglicht geringe direkte Kassenbeiträge, die zudem steuerlich absetzbar sind und denen im Fall von Arbeitslosigkeit relativ großzügige Leistungen gegenüberstehen. Andere Aspekte (wie die Aussicht auf *efterløn* und die arbeitsvermittelnde Rolle der Kassen in Dänemark) dürften die Motivation einer Mitgliedschaft weiter steigern. Die große gesellschaftliche Reichweite des Genter Systems der Arbeitslosenversicherung (vgl. Tabelle 2, Seite 356) verwundert daher kaum. So sind in Dänemark etwa 80 Prozent und in Schweden 85 Prozent aller Erwerbspersonen Mitglied einer Arbeitslosenkasse.

4. Das Genter Arbeitslosenversicherungssystem – immer noch ein gewerkschaftliches Rekrutierungsinstrument?

Die enge Verknüpfung zwischen Arbeitslosenversicherung und Gewerkschaft wird meist als wichtigster Faktor für die hohe Gewerkschaftsdichte in Dänemark als auch Schweden erachtet (Lind 2004; Jørgensen 2002; Timonen 2003). In der Tat ließ sich mittels qualitativer Befragungen auch auf der Mikroebene für verschiedene Genter Länder ermitteln, dass die Verfügbarkeit einer Arbeitslosenversicherung einen – und für manche Mitglieder sogar *den* – Hauptgrund für die Gewerkschaftsmitgliedschaft darstellt. Allerdings bleibt die Frage bestehen, weshalb die große Mehrheit der Erwerbstätigen in beiden Ländern die doppelte Mitgliedschaft vorzieht und auf die finanziell günstigere Option verzichtet, einer Kasse beizutreten ohne gleichzeitig Gewerkschaftsmitglied zu werden; oder, was in Dänemark möglich ist, in eine kostengünstigere Arbeitslosenkasse zu wechseln.

Hier mag man historische Begründungen anfügen. So könnte die in nordischen Ländern traditionell starke Identifizierung mit der Gewerkschaftsbewegung eine

Rolle spielen. Lediglich einem Arbeitslosenfonds beizutreten wäre demnach unloyal gegenüber der jeweils relevanten Gewerkschaft. Zudem wurde noch bis Ende der 1960er Jahre dänischen Kassenmitgliedern, die nicht gleichzeitig Mitglied einer Gewerkschaft waren, ein erhöhter Beitrag abverlangt. In Schweden ist dies heute noch der Fall, wobei der Aufschlag allerdings sehr gering ist (siehe Abschnitt 3.1). Aufgrund der Geringfügigkeit gerade der schwedischen Beiträge, und einer steuerlichen Absetzbarkeit der Beiträge in beiden Ländern, mögen darüber hinaus die finanziellen Anreize für einen Kassenwechsel als zu schwach empfunden werden.

Ein weiterer Grund für die weiterhin enge Verknüpfung zwischen Arbeitslosenkassen und Gewerkschaft liegt darin, dass die inzwischen eingeforderte größere Transparenz und Abgrenzung zwischen beiden bis vor kurzem nur schwach ausgeprägt war. Informationen aus dänischen Interviews zufolge ist auch heute noch eine klare (finanzielle aber auch subjektiv empfundene) Trennung zwischen Gewerkschaft und A-Kasse bei einer Reihe von Gewerkschaften nicht vorhanden. Dem formalrechtlichen Sachverhalt zum Trotz betrachten demnach viele dänische, aber auch schwedische Arbeitnehmer die Arbeitslosenversicherung weiterhin als einen Zweig bzw. eine Dienstleistung der Gewerkschaftsbewegung (Hatland 1998).

Ein wichtiger Faktor im dänischen System sind die zusätzlich zum Arbeitslosengeld erbrachten Leistungen wie Beratung und insbesondere Arbeitsvermittlung. Wie in Abschnitt 3.1 dargestellt, wurde mit der Einsetzung der öffentlichen Arbeitsämter (AF) im Jahre 1969 eine zweigeteilte Struktur geschaffen, bei der die Kassen die Verantwortung für die Leistungen, und die AF für die Vermittlung von versicherten Arbeitslosen übernahm. Gleichwohl bewahrten gerade die traditionellen und den LO-Gewerkschaften nahe stehenden Kassen ihre arbeitsvermittelnde Rolle und blieben damit eine wichtige Anlaufstelle für Arbeitssuchende. Die in einigen Branchen engen Bindungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sorgten zudem für wesentlich bessere Vermittlungsraten der A-Kassen gegenüber der AF. Diese Situation führte Ende der achtziger Jahre schließlich dazu, dass das Vermittlungsmonopol der AF aufgegeben und private Vermittlungen zugelassen wurden. *De facto* bedeutete dies die Anerkennung und Legalisierung der Rolle der A-Kassen im Bereich Beratung und Vermittlung.

Zum Teil werden diese Dienstleistungen in Kooperation mit der relevanten Gewerkschaft angeboten. Auch bestehen oft enge Kontakte zwischen gewerkschaftlichen A-Kassen und branchenspezifische Arbeitgebern, was die Chance auf eine zügige Wiedereingliederung in den Beruf erhöht oder zumindest so wahrgenommen wird. Weiterhin fällt auf, dass auch personell eine klare Trennung zwischen Gewerkschaft und Kasse nicht überall gegeben ist. So ist es (wie aus den Interviews zu erfahren war) nicht unüblich, dass Gewerkschaften und A-Kassen einen Vollarbeitsplatz in einer Zweigstelle kofinanzieren, ein Mitarbeiter also z.B. eine Zweidrittelstelle bei der Gewerkschaft und eine Drittelstelle bei der zugehörigen A-Kasse innehat. Hieraus wird ersichtlich, weshalb Arbeitslosenkassen, bei formaler Unabhängigkeit, von vielen Versicherten als nach wie vor eng mit der jeweiligen Gewerkschaft verquickt wahrgenommen werden. In Dänemark scheint dies ein wesentlicher Grund dafür zu sein, dass Arbeitnehmer, gerade in traditionellen Branchen, eine gewerkschaftsbezogene Arbeitslosenversicherung bevorzugen.

Für den dänischen Fall ist somit die These von Scruggs (2002), nach der gewerkschaftlich orientierte Arbeitslose potenziell als bevorzugt wahrgenommen werden,

durchaus plausibel. Für den schwedischen Fall ist dies hinsichtlich der Art der Jobangebote allerdings nicht zutreffend, da die Arbeitsvermittlung ausschließlich von der zuständigen öffentlichen Behörde betrieben wird. Obwohl die Arbeitslosenkassen über Sperrfristen und andere Sanktionen entscheiden, ist es die öffentliche Arbeitsvermittlung in Form der lokalen Arbeitsämter, die den so genannten Arbeitstest ausführt, das heißt überprüft, ob ein Arbeitssuchender geeignete Stellenangebote annimmt. Die öffentliche Arbeitsvermittlung hat auch die zentrale Aufgabe, über grundsätzliche Bedingungen der Arbeitslosenversicherung zu informieren und zu prüfen, ob Antragsteller diese Bedingungen erfüllen. Die Auszahlung von Arbeitslosengeld durch die jeweilige Kasse ist dabei an eine Registrierung beim Arbeitsamt geknüpft. Die dänische Praxis ist prinzipiell ähnlich. Allerdings entstehen häufiger Zuständigkeitskonflikte, die durch die Rolle der Kassen im Bereich der Beratung Arbeitsloser und besonders in der Arbeitsvermittlung begründet liegen. In Schweden ist dagegen lediglich die Beratung in Fragen des Arbeitslosengeldes Sache der Gewerkschaften, nicht der Arbeitslosenkassen. Diese und andere arbeitsmarktspezifische Beratungsangebote machen schwedische Gewerkschaften für Arbeitssuchende attraktiv und dürften wie in Dänemark die formale Trennung zwischen Arbeitslosenkasse und dazugehöriger Gewerkschaft verwischen.

Zusammenfassend lassen sich also zumindest fünf Gründe finden, die für eine gleichzeitige Kassen- und Gewerkschaftsmitgliedschaft sprechen. Erstens ist die Identifikation mit der Gewerkschaftsbewegung in beiden Beispielländern nach wie vor stark ausgeprägt und der Beitritt in die Gewerkschaft beinhaltet traditionell eine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit in der Kasse, die eng mit der jeweiligen Gewerkschaft kooperiert. Zweitens sind die durch die doppelte Mitgliedschaft entstehenden zusätzlichen Kosten relativ gering. In beiden Ländern wird, drittens, die formale Trennung zwischen Gewerkschaft und Arbeitslosenkasse oft nicht als solche wahrgenommen, was besonders auf Arbeitergewerkschaften zutrifft und durch eine strukturelle Verquickung auf lokaler Ebene (enge Kooperation beider Organisationen, Angestelltenverhältnisse, räumliche Nähe) verstärkt wird. Die Arbeitslosenkasse erscheint demnach als eine gewerkschaftliche Dienstleistung. Viertens darf man annehmen, dass Arbeitslose mit doppelter Mitgliedschaft in beiden Ländern von engen branchenbezogenen und lokalen Kontakten zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Arbeitslosenkassen profitieren. Letzlich spielen die nur von dänischen Kassen erbrachten Leistungen bei der Arbeitssuche und Jobvermittlung eine wichtige Rolle. Kassenmitglieder, die nicht gleichzeitig der jeweiligen Gewerkschaft angehören, mögen sich bei den angebotenen Serviceleistungen benachteiligt fühlen – oder sind tatsächlich schlechter gestellt als ihre gewerkschaftlichen Kollegen.

5. Schlussbetrachtung: Zukunftschancen des Genter Systems im modernen Sozialstaat

In beiden Untersuchungsländern ist das System der freiwilligen, weitgehend gewerkschaftlich angebotenen Arbeitslosenversicherung häufig Gegenstand politischer Debatten. Dies ist aus wenigstens zwei Gründen nicht weiter verwunderlich. Erstens fungiert das System, wie in Abschnitt 4 dargestellt, nach wie vor als ein wichtiges

gewerkschaftliches Rekrutierungsinstrument, was ideologisch motivierte Versuche einer Modifikation der Grundstrukturen erklärt. Zweitens sind die Kassen einerseits private Organisationen, andererseits stark steuerlich subventioniert und mit öffentlichen Aufgaben betraut (Gewährung von Sozialleistungen, Überprüfung von Anspruchsberechtigungen usw.), was eine aufwändige Kontrolle rechtlich vorgegebener Kriterien erfordert.

Es sollen nun abschließend einige Überlegungen darüber angestellt werden, inwieweit die mittelfristige Zukunft des Genter Systems in Anbetracht aktueller Herausforderungen als gefestigt oder gefährdet gelten kann. In Dänemark verweisen einige Kommentatoren (Lind 2004; Hornemann/Lind 2005) gerade in jüngster Zeit auf Faktoren, die als mittelfristige Bestandsgefährdung der Arbeitslosenversicherung gelten mögen. So wird auf das stetige Absinken des Maximalbetrags des Arbeitslosengelds aufmerksam gemacht, das eine Ausweitung privater Zusatzversicherungen für besser verdienende Beschäftigte provoziere und damit eine Unterminierung des traditionellen, kollektiven Systems wahrscheinlicher mache. Tatsächlich werden private freiwillige Zusatzversicherungen in letzter Zeit verstärkt angeboten; ihr Deckungsgrad ist mit ca. drei Prozent der Erwerbstätigen allerdings bislang gering. Zudem sind es meist Gewerkschaften selbst, die ihren Mitgliedern die Möglichkeit einer Zusatzversicherung gegen Arbeitslosigkeit anbieten. Da diese wiederum an eine Mitgliedschaft in einer A-Kasse gebunden ist, dürften sich Zusatzversicherungen mittelfristig eher als stabilisierende Weiterentwicklung denn als Untergrabung der traditionellen Arbeitslosenversicherung erweisen.

Auch die seit dem Jahre 2002 bestehende Option einer branchenübergreifenden Öffnung der A-Kassen wird als potenziell strukturverändernd gedeutet. So konnten in den zurückliegenden fünf Jahren die drei ‚freien‘ (wettbewerbsorientierten) Kassen hohe Zuwachsraten verzeichnen, und die Mitgliederzahl der nicht gewerkschaftlich orientierten Christlichen Kasse ist auch deutlich gestiegen (Arbejdsdirektoratet 2005: 67). Dennoch ist die relative Bedeutung dieser vier Kassen (mit zusammen knapp 15 Prozent aller Versicherten) bisher noch relativ gering, obwohl die Beiträge zu den teuersten Kassen doppelt so hoch sind wie zu den günstigsten (Arbejdsdirektoratet 2005). Die große Mehrheit der A-Kassen hat die Möglichkeit einer Abwerbung branchenfremder Mitglieder bisher ignoriert, um Konflikte zu vermeiden und traditionelle Abgrenzungen zu erhalten. Der vom Gesetzgeber erhoffte Wettbewerb zwischen den Kassen hat sich somit nicht entfalten können, und ein Wechsel der A-Kasse erfolgt meist, wie bisher, nur bei einem Arbeitsplatzwechsel in eine branchenfremde Sparte.

Der letzte politische Vorstoß der konservativ-liberalen dänischen Regierung, der das System potenziell in Gefahr hätte bringen können, liegt noch nicht so weit zurück. Im September 2003 wurde eine signifikante Absenkung der Lohnersatzrate für vormals besser verdienende Arbeitslose propagiert. Allerdings wurde dieser Vorschlag vehement von Gewerkschaften und Arbeitgebern kritisiert und dann erstaunlich schnell zurückgezogen. Seither hat es keine Anzeichen dafür gegeben, dass die dänische Regierung beabsichtigt die Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu senken oder gar Strukturreformen durchzuführen. Dennoch wird auf nötige ‚Effizienzsteigerungen‘ sowie die Notwendigkeit einer stärkeren Kontrolle von Arbeitslosen seitens der A-Kassen und der weiteren Förderung des Wettbewerbs zwischen den Kassen verwiesen. Dessen ungeachtet lässt sich allerdings feststellen, dass Regierung

und Arbeitgeberorganisationen sowohl die derzeitige institutionelle Struktur als auch das Leistungsniveau der existierenden Arbeitslosenversicherung akzeptieren. Dies mag mit der derzeitigen positiven Arbeitsmarktentwicklung zusammenhängen, die vermehrt als Ausdruck der Wettbewerbsfähigkeit des dänischen Arbeitsmarktmodells interpretiert wird. Madsen (2005; 2006) spricht in diesem Zusammenhang von einem spezifisch dänischen *Flexicurity* Modell, das er als ‚goldenes Dreieck‘ beschreibt, in dem sich ein flexibler Arbeitsmarkt, großzügige soziale Sicherungsleistungen und aktivierende Arbeitsmarktpolitik komplementär ergänzen. Das gewerkschaftsbezogene Arbeitslosenversicherungssystem mag als ein zusätzliches Strukturelement dieses Arbeitsmarktmodells verstanden werden, welches durch strikte und qualifikationsorientierte Aktivierung und expansive Arbeitsmarktpolitik flankiert wird (Bredgaard/Larsen 2005). Die Arbeitslosenversicherung erweist sich also quasi als ‚institutionalisierte Stütze‘ (Jørgensen 2002: 171), da sie einerseits Einkommenssicherheit bietet und Flexibilität fördert und sich andererseits positiv auf die Qualität der Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungsstrukturen Dänemarks auswirkt.

In Schweden ist der Anteil derjenigen, die nur Mitglied in einer schwedischen Arbeitslosenkasse und nicht gleichzeitig Gewerkschaftsmitglied sind, verschwindend gering; in einigen Gewerkschaften der Angestellten ist er in den letzten Jahren allerdings gestiegen und nicht mehr unbedeutend. Dies betrifft besonders die Arbeitslosenkasse der Akademiker, bei der immerhin 92.000 der insgesamt 500.000 Versicherten nicht Mitglied in der Gewerkschaft sind. Diese Entwicklung ist derzeit allerdings nicht überzubewerten. So ist sowohl die Zahl der gegen Arbeitslosigkeit Versicherten als auch die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in den letzten 10 bis 15 Jahren gestiegen. So betrachtet kann das schwedische System derzeit also kaum als bestandsgefährdet gelten.

Auch in Schweden ist das Arbeitslosenversicherungssystem allerdings seit langem in der politischen Diskussion und geriet gerade in den 1990er Jahren in die Kritik konservativer und liberaler Parteien, die die Einführung einer allgemeinen staatlich verwalteten Versicherung gegen Arbeitslosigkeit planten. Die Absicht war hierbei, eindeutiger zu unterstreichen, dass man nicht Mitglied einer Gewerkschaft sein müsse, um gegen Arbeitslosigkeit versichert zu sein, in der Hoffnung, dass sich mehr Arbeitnehmer für den staatlichen Fonds entschieden und damit die Gewerkschaften schwächten (Timonen 2003: 97). Diese Strategie ging jedoch nicht auf, da die in die Regierung zurückkehrenden Sozialdemokraten entschieden, die Rolle der Gewerkschaften dadurch zu stärken, dass diese nun auch die versicherungspflichtige Grundsicherung verwalteten. Komplementär dazu wurde die gewerkschaftsunabhängige Alfa-Kasse gegründet. Diese wird von den gewerkschaftsnahen Kassen allerdings nicht als Bedrohung empfunden und ihre bisherigen Mitgliedszahlen geben dazu auch kaum Anlass.

Die konservative Moderaterna Partei, zur Zeit die stärkste Oppositionspartei, hat ihre Taktik inzwischen geändert, nachdem sich die Attacken auf die gewerkschaftliche Verwaltungsstruktur nicht in Wählerstimmen umgesetzt haben (Interviewinformationen). Derzeit wird die Rolle der Gewerkschaften in der Arbeitslosenversicherung hingenommen. Das Ziel sei nun nicht mehr die Einführung einer obligatorischen staatlichen Kasse, sondern die bestehende Alfa-Kasse attraktiver zu machen, den steuerfinanzierten Anteil zu senken und die Beitragsfinanzierung zu erhöhen. Weiterhin wird die Idee des Wettbewerbs zwischen den Kassen verfolgt, die wohl mit einer stärkeren Differenzierung der Mitgliederbeiträge einherginge, da die jeweiligen

Beitragssätze dann die tatsächlichen Verwaltungskosten und jeweiligen Arbeitslosenraten widerspiegeln sollten.⁹

Die Relevanz des Genter Systems für die Gewerkschaften betrifft jedoch nicht nur die Mitgliederrekrutierung, sondern auch ihre allgemeine Verhandlungsmacht. Falls es den Gewerkschaften nicht gelingt, einkommensbezogene Leistungen zu verteidigen, besteht die Gefahr, dass Mitglieder andere Arten der Versicherung erwägen und möglicherweise ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft kündigen. Zugespielt formuliert hängen das Prestige und die Macht der Gewerkschaften stark mit der Fähigkeit zusammen, adäquate Lohnersatzleistungen zu garantieren. Gewerkschaften und ihre Mitglieder sind von Arbeitslosigkeit und Leistungskürzungen doppelt betroffen. Wenn Arbeitslosigkeit steigt und Leistungen sinken, wächst potenziell die Bereitschaft der Arbeitslosen, für geringere Löhne zu arbeiten und damit die Standardlöhne anderer Arbeitnehmer zu bedrohen. Darüber hinaus könnte die Erodierung des Leistungsniveaus der Arbeitslosenversicherung Konkurrenz durch andere, vorwiegend private Versicherungsanbieter hervorrufen, und damit einen wichtigen gewerkschaftlichen Beitrittsanreiz unterminieren. Eine darauf folgende Verringerung der Organisationsdichte würde auch das Potenzial zur kollektiven Handlung vermindern (Timonen 2003). Die Verteidigung der Arbeitslosenleistungen wurde daher in den 1990er Jahren zu einem wichtigen Bestandteil der gewerkschaftlichen Opposition gegen geplante Einschnitte in den Sozialstaat. Wie beschrieben, lag als Folge eines relativ niedrig angesetzten Maximalbetrags die tatsächliche Leistungshöhe teilweise weit unter dem angezielten Niveau von 80 Prozent des letzten Verdienstes und bot damit besonders für Besserverdienende keine adäquate Kompensation mehr. Eine Einführung privater Zusatzversicherungen, die direkt von den Gewerkschaften angeboten wurden, diente daher als klassischer selektiver Mitgliedsanreiz und Werbemittel im Wettbewerb mit anderen Organisationen um dieselbe Klientel. Langfristig unterlaufen niedrige Leistungen allerdings den Verdienstaufschlagcharakter der Arbeitslosenversicherung. Demnach ist es nicht verwunderlich, dass schwedische Gewerkschaften seit Jahren die Anhebung des seit 2002 unveränderten Maximalbetrags in der Arbeitslosenversicherung fordern (Timonen 2003: 97-98). Zudem widerspricht das Bestehen einer privaten Zusatzkomponente in der Absicherung gegen Arbeitslosigkeit dem „skandinavischen Modell“ universeller Wohlfahrt, da diese nur denjenigen angeboten wird, die aktuell auf dem Arbeitsmarkt tätig sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die freiwilligen Arbeitslosenversicherungssysteme sowohl in Dänemark als auch in Schweden keineswegs als Auslaufmodell, sondern durchaus als zukunftsfähig erscheinen. Diese Charakterisierung mag konjunkturabhängig sein, und zukünftige Strukturreformen der Arbeitslosenversicherung sind natürlich abhängig von der politischen Willensbildung und daher niemals ausgeschlossen. Ein weiterer Abfall der tatsächlichen Leistungsdaten sowie ein gestei-

9 Im Unterschied zu Dänemark variiert der Mitgliedsbeitrag zwischen den Kassen bisher nur geringfügig, was den Wettbewerb zwischen den Arbeitslosenkassen uninteressant und rechtlich zur Zeit auch gar nicht möglich macht, da man nur bei Berufswechsel die Kasse wechseln kann. Der Wettbewerb besteht vielmehr zwischen den Gewerkschaften, die um dieselben Mitglieder werben. Hierbei ist in der Tat die private Zusatzversicherung gegen Arbeitslosigkeit ein Mittel im Kampf um Mitglieder.

gerter Wettbewerb zwischen den Kassen könnte langfristig die bisherigen Grundzüge der Arbeitslosenversicherung in Dänemark und Schweden untergraben. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich allerdings sagen, dass mehr Gründe für als gegen die mittelfristige Beibehaltung des Genter Systems in Dänemark sprechen. Diese Beurteilung kann auch für Schweden gelten, wobei der ungewisse Ausgang der bevorstehenden Parlamentswahl im September 2006 zwar wohl nicht bestandsgefährdend ist, aber möglicherweise eine Phase struktureller Reformen einläuten könnte.

Literaturverzeichnis

- Arbejdsdirektoratet (2005): *Benchmarking af arbejdsledbedskasserne 2005*. Kopenhagen: Arbejdsdirektoratet.
- Bredgaard, Thomas; Larsen, Flemming (2005): „Flexicurity and older workers on the Danish labour market“, in: Thomas Bredgaard; Flemming Larsen (Hg.): *Employment policy from different angles*. Kopenhagen: DJØF Publishing, 311-329.
- Crouch, Colin (2000): „Employment, Industrial Relations and Social Policy: New Life in an Old Connection“, in: Nick Manning; Ian Shaw (Hg.): *New Risks, New Welfare: Signposts for Social Policy*. Oxford: Blackwell, 100-120.
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle (1999): „When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995“, *European Sociological Review* 15: 135-158.
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan Reference/Palgrave.
- Engblom, Samuel (2005): Unemployment Benefit Eligibility Conditions and the Administrative Capacity of the Public Employment Service – Lessons from Sweden and the Republic of Serbia. Paper presented at the Second Global Labour Forum, New Delhi, December 13-14, 2005.
- Faust, Anselm (1986): *Arbeitsmarktpolitik im Deutschen Kaiserreich. Arbeitsvermittlung, Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosenunterstützung 1890-1918*. VSWG Beiheft 79. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Hancké, Bob (1993): „Trade union density in Europe 1960-1990: rediscovering the locals“, *British Journal of Industrial Relations* 31: 593-614.
- Hansen, Hans (2003): *Time Series of APW-Calculations. Module for Denmark 1994-2001*. Kopenhagen: SFI.
- Hatland, Aksel (1998): The changing balance between incentives and economic security in Scandinavian unemployment benefit schemes. Paper presented at the ISSA Research Conference on Social Security, Jerusalem, January 25-28, 1998.
- Hornemann Møller, Ivar; Lind, Jens (2005): Activation for what purpose? Working paper Socialt Arbejde 2005 (1), Universität Växjö.
- IAF, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (2005): *LAF 2004 – Annual report for the first year*. Katrineholm: IAF.
- Jørgensen, Henning (2002): *Consensus, cooperation and conflict – the policy making process in Denmark*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Leonardi, Salvo (2006): „Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat: Das Gent-System“, *WSI Mitteilungen* 2/2006: 79-85.

- Lind, Jens (2001): „Dänemark: Immer noch das Jahrhundert der Gewerkschaften!“, in: Jeremy Waddington; Reiner Hoffmann (Hg.): *Zwischen Kontinuität und Modernisierung*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 99-124.
- Lind, Jens (2004): „The restructuring of the Ghent model in Denmark and consequences for the trade unions“, *Transfer* 10: 621-625.
- Madsen, Per Kongshøj (2005): „The Danish Road to ‚flexicurity‘. Where are we? And how did we get there?“, in: Thomas Bredgaard; Flemming Larsen (Hg.): *Employment policy from different angles*. Copenhagen: DJØF Publishing, 269-289.
- Madsen, Per Kongshøj (2006): „How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state“, in: John L. Campbell; John A. Hall; Ove K. Pedersen (Hg.): *National Identity and a Variety of Capitalism: the case of Denmark*. Montreal: McGill University Press, 321-355.
- Neumann, George; Pedersen, Peder J.; Westergaard-Nielsen, Niels (1991): „Long-run International Trends in Aggregate Unionization“, *European Journal of Political Economy* 7: 249-274.
- Nørgaard, Asbjørn Sonne (1997): *The politics of institutional Control: Corporatism in Danish Occupational Safety and Health Regulation and Unemployment Insurance, 1870-1995*. Aarhus: Politica.
- OECD (2004): *Employment Outlook 2004*. Paris: OECD.
- OECD (2006): Benefits and Wages: gross/net replacement rates, country specific files and tax/benefit models (latest update: March 2006). Paris: OECD.
- Olson, Mancur (1965): *The Logic of Collective Action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Parsons, Donald O.; Tranæs, Torben; Bie Lilleør, Helene (2003): *Voluntary Public Unemployment Insurance*. Copenhagen: Social Forskningsinstituttet.
- Rothstein, Bo (1992): „Marxism and Institutional Analysis: Working-Class Strength and Welfare Development in Sweden“, in: Douglas E. Ashford (Hg.): *History and Context in Comparative Public Policy*. Pittsburgh u.a.: Pittsburgh University Press, 85-115.
- Scraggs, Lyle (2002): „The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996“, *Political Research Quarterly* 55: 275-297.
- Scraggs, Lyle; Lange, Peter (2001): „Unemployment and Union Density“, in: Nancy Borneo (Hg.): *Unemployment in the New Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 145-170.
- Shalev, Michael (2006): „Limits and Alternatives to Multiple Regression in Comparative Research“, *Comparative Social Research* 25 (im Erscheinen).
- Statistisches Bundesamt (2005): *Statistisches Jahrbuch*. Wiesbaden.
- Timonen, Virpi (2003): *Restructuring the Welfare State: Globalisation and Social Policy Reform in Finland and Sweden*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Viebrock, Elke (2004): The Role of Trade Unions as Intermediary Institutions in Unemployment Insurance: A European Comparison. Dissertation, Florenz: EUI.
- Visser, Jelle (2006): „Union Membership Statistics in 24 Countries“, *Monthly Labor Review* 129: 38-49.
- Western, Bruce (1993): „Postwar Unionization in Eighteen Advanced Capitalist Countries“, *American Sociological Review* 58: 266-282.
- Western, Bruce (1997): *Between Class and Markets. Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*. Princeton: Princeton University Press.

Korrespondenz:	Prof. Dr. Jochen Clasen University of Stirling Dept. of Applied Social Science Stirling FK9 4 LA Schottland	Dr. Elke Viebrock University of Edinburgh Centre for International Public Health Policy Edinburgh EH8 9AG Schottland
E-Mail:	jochen.clasen@stir.ac.uk	elke.viebrock@ed.ac.uk

