

Gewerkschaftsstrategie

Erfolgreich mit Kampagnen

Die Gewerkschaften nutzen die Finanz- und Wirtschaftskrise zunehmend, um in die Offensive zu gehen. Zuletzt folgten 100.000 Menschen ihrem Aufruf zum Protestmarsch und zur Forderung nach mehr Hilfen für Arme und Arbeitslose. Kampagnen wie in Berlin gehören in letzter Zeit zu ihrer Doppelstrategie nach dem Motto: In den Betrieben nach ihren Möglichkeiten mithelfen, Arbeitsplätze zu sichern – in der Öffentlichkeit den Einstieg in eine andere Wirtschaftsordnung propagieren.

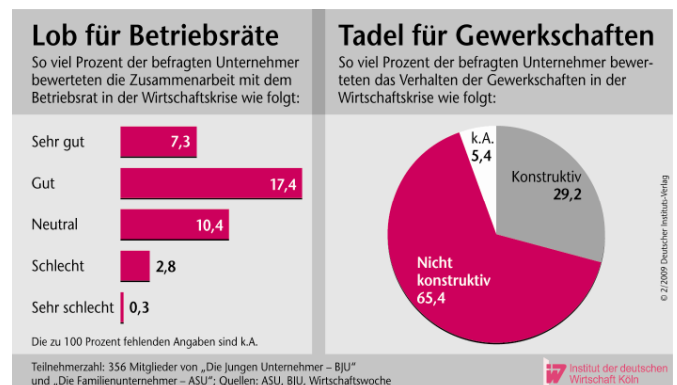
Die Gewerkschaften versuchen einen Spagat: Wenn es um betriebliche Lösungen geht, sind sie pragmatisch und akzeptieren weitgehend alle Instrumente, um im Abschwung Entlassungen zu vermeiden, wie Bündnisse für Arbeit, Kurzarbeit oder die Nutzung von Öffnungsklauseln. Nicht selten stellen sie aber auch kontraproduktive Forderungen an den Staat oder gehen auf Konfrontationskurs zur Sozialen Marktwirtschaft.

Kampagnen sind ein beliebtes Instrument ihrer neuen Offensive, und sie erzielen damit auch Teilerfolge. Waren die Proteste gegen die Hartz-Reformen der rot-grünen Koalition noch nahezu wirkungslos, hat sich das gesellschaftspolitische Klima jüngst gewandelt. Das zeigen ihre Mindestlohn-Kampagnen ebenso wie ihre entschiedenen Plädoyers gegen die „Rente mit 67“, die unter den Arbeitnehmern zahlreiche Befürworter fanden. Gleiches galt für die vor allem von der IG Metall angestoßene Zeitarbeitskampagne „Fair leihen“.

Aktuell dürften sich ihre Forderungen aber als wenig zielführend erweisen. So werden von der IG Metall beispielsweise ein erweiterter Rettungsschirm für Unternehmen, mehr Mitbestimmung sowie eine Besteuerung von Vermögen zur Finanzierung der Krisenlasten verlangt. Außerdem setzen die Gewerkschaften, die schon die bisherigen beiden Konjunkturpakete mit angeschoben hatten, neuerdings auf eine dritte Runde. Sie übersehen dabei aber, dass die Große Koalition bereits einen Kredit- und Bürgschaftsrahmen von 115 Milliarden Euro eingerichtet hat, um Firmen mit Liquiditätsproblemen zu helfen. Weitere Staatsgelder bergen das Risiko, dass sie langfristig

den Strukturwandel behindern könnten. Auch der Ruf nach einem weiteren Konjunkturprogramm ist übereilt – nicht nur angesichts der wachsenden Staatsverschuldung. Die im In- und Ausland bereits verabschiedeten Konjunkturpakete konnten ihre Wirkung bislang noch gar nicht voll entfalten.

Mit ihren öffentlichen Attacken gegen die Soziale Marktwirtschaft schließlich gefährden sie das selbst gesteckte Ziel der Arbeitsplatzsicherung. Denn trotz der Krise bleibt es eine Tatsache, dass kein anderes Wirtschaftssystem so viel Effizienz entwickeln kann wie die Soziale Marktwirtschaft. Der Staat setzt die Rahmenbedingungen, innerhalb derer es Wettbewerb mit freien Entfaltungsmöglichkeiten geben muss. Auf der anderen Seite organisiert er den sozialen Ausgleich.



Beim Kampf gegen die Wirtschaftskrise ziehen Unternehmensleitungen und Betriebsräte mit betrieblichen Bündnissen, Kurzarbeit und der Nutzung von Arbeitszeitkonten offenbar an einem Strang, wie eine Umfrage des Verbands der Familienunternehmer (ASU) und des Verbands der Jungen Unternehmer (BJU) ergab. Die Chefs, die mit einem Betriebsrat zusammenarbeiten, bezeichneten die Resultate mehrheitlich als „gut“ oder „sehr gut“. Weniger zufrieden waren die 360 Unternehmensleiter mit den Gewerkschaften. Ihre Auftritte seien überwiegend „nicht konstruktiv“ gewesen.

Im Übrigen gefährden die Gewerkschaften mit ihrem Ruf nach dem Staat ihre eigene Existenz: Denn nur in einem freien System kann es freie Gewerkschaften geben. So sagte der Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, Martin Kannegiesser: „Wo der Staat alles regelt, werden Gewerkschaften zum bloßen Anhängsel. In der früheren DDR haben sie doch sozusagen nur noch Ferienplätze verteilt.“

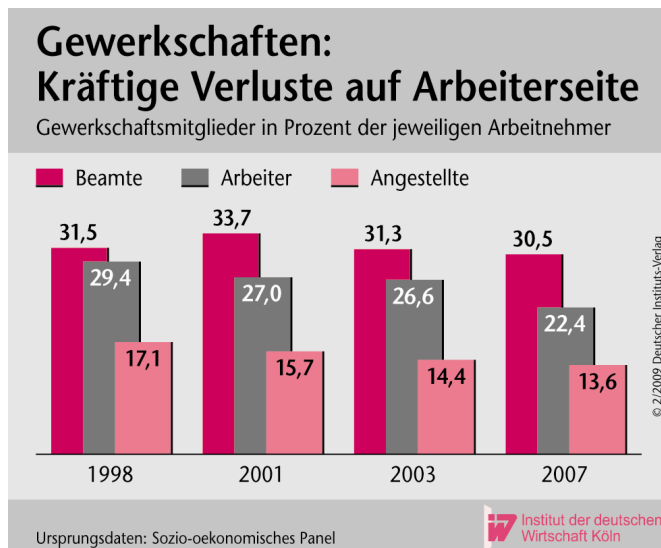
Wolfgang Larmann

Mitgliederstruktur

Die Klientel wird immer älter

Eine branchenweit organisierte Interessenvertretung hat für viele Arbeitnehmer den Reiz verloren. Eine genauere Analyse der Mitgliederstruktur zeigt, dass der Nachwuchs fehlt und vor allem die Kernklientel, die männlichen Arbeiter, den Gewerkschaften (DGB) den Rücken kehrt. Dies konnte über eine bessere Organisation von Angestellten und Frauen nicht korrigiert werden.

Den Arbeitnehmerorganisationen in Deutschland schwimmen allmählich die Felle davon. Waren 1991 im DGB noch 11,8 Millionen Personen organisiert, sank die Zahl bis 2008 auf 6,37 Millionen, was einem Rückgang von fast 50 Prozent entspricht (vgl. Gewerkschaftsspiegel Nr. 1/2009, Seiten 1 und 2). Wie gut das Standing der Gewerkschaften im Arbeitnehmerlager überhaupt noch ist und wie es sich in den vergangenen zehn Jahren entwickelt hat, zeigt eine spezielle Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Das SOEP ist eine jährliche Haushaltsbefragung, an der jeweils rund 20.000 Personen in Deutschland teilnehmen. Gewerkschaftsfragen werden dabei alle drei bis vier Jahre gestellt.



Von 1998 bis 2007 ist eine deutliche Verringerung der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer erkennbar. Ihr Anteil reduzierte sich von 23,1 auf 17,8 Prozent. Besonders starke Verluste sind in Ostdeutschland zu verzeichnen. Seit 1998 ist der Arbeitnehmeranteil dort um 7,7 Prozentpunkte gesunken – von 24,5 auf 16,8 Prozent. Dagegen sank der Anteil westdeutscher organisierter Arbeitnehmer um 5,1 Prozentpunkte (von 23,2 auf 18,1 Prozent).

Hinsichtlich der sozio-demografischen Merkmale zeigen sich deutliche Unterschiede: Bei der Altersstruktur fällt auf, dass 1998 noch 47,3 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer unter 41 Jahre waren. Im Jahr 2007 betrug ihr Anteil nur noch 28,8 Prozent. Der Organisationsgrad der unter 41-Jährigen ist um mehr als 7 Prozentpunkte gesunken. Diese Ergebnisse machen deutlich, dass Gewerkschaften besondere Schwierigkeiten haben, jungen Nachwuchs zu rekrutieren.

Eine weitere Problemgruppe stellen die Arbeiter dar. Ihr Organisationsgrad lag zuletzt bei 22,4 Prozent. Das war zwar höher als bei den Angestellten, die nur zu 13,6 Prozent organisiert sind, aber deutlich niedriger als bei den Beamten, die zu 30,5 Prozent organisiert sind (Grafik). Während der Anteil Angestellter von 1998 bis 2007 um 3,5 Prozentpunkte und der der Beamten nur um 1 Prozentpunkt sank, reduzierte sich der Organisationsgrad der Arbeiter um 7 Prozentpunkte.

Damit hat sich auch das Verhältnis von Arbeitern und Angestellten innerhalb der Gewerkschaft verschoben. Seit 2007 gibt es unter den abhängig beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern erstmalig deutlich mehr Angestellte als Arbeiter. Während 1998 52,1 Prozent unter ihnen noch Arbeiter, 38,5 Prozent Angestellte und 9,3 Prozent Beamte waren, hat sich das Verhältnis in 2007 wie folgt geändert: Nur noch 38,7 Prozent der abhängig beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder sind Arbeiter, 45,2 Prozent Angestellte und 15,9 Prozent Beamte.

Die Gewerkschaften haben strukturelle Probleme auch bei der Organisation von Frauen und Teilzeitbeschäftigten, wobei dies aufgrund der höheren Teilzeitpräferenz von Frauen eng miteinander zusammenhängt. Grundsätzlich gilt aber: Die Gewerkschaften müssen in allen Bereichen Verluste verzeichnen. So sank der Organisationsgrad der Vollzeitbeschäftigten in den letzten zehn Jahren von 25,2 auf 20,5 Prozent, die der Männer von 27,9 auf 22,5 Prozent und die der Frauen von 16,7 auf 12,9 Prozent. Nur die geringfügig Beschäftigten steigerten ihren Nettoorganisationsgrad – um 1 Prozentpunkt.

Die empirischen Befunde zeigen: Das typische Gewerkschaftsmitglied, den männlichen vollzeitbeschäftigten Facharbeiter gibt es immer weniger. Damit haben es die Gewerkschaften nicht nur versäumt, die veränderte Beschäftigungsstruktur – relativ mehr Angestellte im Dienstleistungssektor und relativ weniger Arbeiter in der Industrie – in der Mitgliedschaft abzubilden. Sie verlieren auch in ihren Domänen immer mehr Mitglieder.

Dr. Hagen Lesch

60 Jahre Tarifvertragsgesetz

Gute Löhne per Vertrag

Vor 60 Jahren, im April 1949, noch vor der Gründung der Bundesrepublik, setzte der Wirtschaftsrat der westlichen Besatzungszonen das Tarifvertragsgesetz in Kraft, das auch heute noch den Rahmen kollektiver Lohnverhandlungen absteckt. Aktuell wird vor allem über die rückläufige Tarifbindung und ihre Folgen diskutiert.

Die Gewerkschaften feierten beim Rückblick auf das Tarifvertragsgesetz vor allem das Jahr 1957, als nach 16-wöchigem Streik in der schleswig-holsteinischen Metallindustrie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erkämpft wurde. Im Jahr 1984 wurde die 35-Stunden-Woche durchgesetzt. 1989 gab es die ersten tariflichen Regelungen zur Teilzeitarbeit. Im Jahr 2003 wurden die ersten bundesweiten Tarifverträge zur Leih- und Zeitarbeit abgeschlossen, und im vergangenen Jahr führte die Chemiebranche den Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie mit Vereinbarungen zur flexiblen Gestaltung des Übergangs vom Berufsleben in den Ruhestand ein.

Seit Mitte der neunziger Jahre verlieren Flächentarifverträge in Deutschland allerdings an Bedeutung – waren 1995 noch zwei Drittel aller Arbeitnehmer in Firmen beschäftigt, die einem solchen Vertrag unterlagen, ist es heute nur noch etwa die Hälfte. Weitere 8 Prozent der abhängig Beschäftigten werden durch Firmentarifverträge erfasst. Die verbleibenden gut 40 Prozent arbeiten in Betrieben, die keinerlei Tarifbindung unterliegen. Allerdings orientiert sich laut Befragungen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) jeder zweite tarifungebundene Betrieb freiwillig an Tarifverträgen. Damit strahlen die Vereinbarungen weit über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus.

Trotzdem wird vielfach befürchtet, dass die rückläufige Tarifbindung zu einer Abwärtsspirale bei den Löhnen führen könnte. Aus der im vergangenen Herbst vorgelegten Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes geht dies allerdings nicht hervor. Die für den Oktober 2006 berechneten durchschnittlichen Bruttoverdienste von Vollzeitbeschäftigten in verschiedenen Branchen zeigen vielmehr, dass tarifungebundene Betriebe im Durchschnitt mehr bezahlen als tarifgebundene Firmen: In den nicht tarifgebundenen Betrieben lag der Bruttomonatsverdienst im Mittel bei 3.127 Euro, in den tarifgebundenen Unternehmen dagegen lediglich bei 3.057 Euro.

Eine Umfrage des „Wage Dynamics Network“ (WDN), eines Forschungsnetzwerks der nationalen Notenbanken des Eurosystems, für das Jahr 2007 hat ergeben, dass im Verarbeitenden Gewerbe in Deutschland gut die Hälfte der gebundenen Unternehmen mehr als tariflich vereinbart gezahlt hat, während es bei den nicht direkt gebundenen Unternehmen etwas weniger als die Hälfte war. Im Unterschied zur Industrie waren es im Dienstleistungsbereich jedoch mehrheitlich die nicht direkt an einen Tarifvertrag gebundenen Firmen, die übertarifliche Leistungen erbrachten (64 zu 56 Prozent).

Tarifliche Entlohnung: Oft auch günstiger

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2006 in Euro

	Ohne Tarifbindung	Mit Tarifbindung	Abweichung der tarifungebundenen Firmen in Prozent
Banken/Versicherungen	4.763	3.304	44,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3.400	2.377	43,0
Chemische Industrie	4.244	3.345	26,9
Fahrzeugbau	4.210	3.555	18,4
Handel	3.007	2.747	9,5
Bergbau, Steine/Erden	3.409	3.130	8,9
Maschinenbau	3.596	3.456	4,1
Textilien/Bekleidung	2.491	2.447	1,8
Gastronomie	1.940	1.931	0,5
Papier und Druck	3.202	3.225	-0,7
Verkehr/Nachrichten	2.642	2.691	-1,8
Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	2.874	2.937	-2,1
Baugewerbe	2.605	2.701	-3,6
Ernährungsgewerbe	2.285	2.561	-10,8
Gesundheits- und Sozialwesen	2.663	3.099	-14,1

Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tatsache ist: Hinter den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Durchschnittsverdiensten verbergen sich erhebliche branchenspezifische Unterschiede (Grafik). In Dienstleistungssektoren wie den Banken und Versicherungen und bei den unternehmensnahen Dienstleistern wie Beratern und Anwälten zahlten nach den Zahlen aus Wiesbaden die tariflosen Betriebe im Durchschnitt über 40 Prozent mehr als die tarifgebundenen. Dass tarifgebundene Betriebe nicht automatisch mehr zahlen als ungebundene, mag daran liegen, dass sich unterschiedlich viele Fachkräfte in den jeweiligen Branchen tummeln. Wo Experten rar sind, kann es sich kein Unternehmen leisten, unter Tarif zu bezahlen.

Wolfgang Larmann

Organisationsgrad und Tarifbindung in Europa (II)

Gewerkschaftslandschaft im Post- und Kurierwesen

In dieser Serie wird eine Untersuchung von EIRO* über Organisationsgrade und Tarifbindung in Europa vorgestellt. Diesmal sind die Beschäftigten im Post- und Kurierwesen an der Reihe.

Die Beschäftigten im Post- und Kuriersektor sind gegenüber anderen Branchen in Europa vergleichsweise stark gewerkschaftlich organisiert. Gleichwohl ist die Gewerkschaftslandschaft je nach Land sehr uneinheitlich.

In acht der untersuchten 25 untersuchten Mitgliedsstaaten der Europäischen Union vertritt eine einzige Gewerkschaft die Interessen der Beschäftigten in Tarifverhandlungen oder anderen Angelegenheiten. Der Organisationsgrad ist in diesen Fällen naturgemäß besonders hoch. So liegt er in Polen, Slowenien, Tschechien und in den drei baltischen Staaten zwischen 40 und 53 Prozent der im Post- und Kurierwesen beschäftigten Arbeitnehmer. In Rumänien sind es 70 Prozent, in Österreich sogar um die 80 Prozent.

In acht weiteren Ländern, darunter auch in Deutschland, gibt es zwei bis vier Gewerkschaften mit zum Teil erheblichen Unterschieden bei den Mitgliederanteilen. In Irland, Spanien, Frankreich, Italien, Portugal und Schweden ist der Gewerkschaftspluralismus mit sechs und mehr Arbeitnehmervereinigungen besonders stark ausgeprägt. In diesen sechs Ländern scheinen die Unterschiede im Organisationsgrad deutlich größer auszufallen als in den Ländern, in denen sich nur wenige Gewerkschaften um ihre Klientel bemühen.

Allgemein lässt sich in den meisten europäischen Ländern feststellen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad besonders in den Unternehmen hoch ist, die vor der Liberalisierung des Marktes für Post- und Kurierdienstleistungen ein staatlich geschütztes Monopol innehatten. Dagegen ist er in den meist jüngeren Unternehmen, die erst im Zuge der Liberalisierung entstanden sind, relativ gering.

Dies hat erhebliche Auswirkungen auf das Tarifsystem: Mit Ausnahme von Deutschland, Dänemark, Finnland, Schweden und Slowenien werden Tarifverhandlungen vorwiegend auf Firmenebene geführt. Gleichwohl ist der Deckungsgrad von Tarifverträgen in allen Ländern im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen hoch. Dies

ist jedoch darauf zurückzuführen, dass die ehemaligen Monopolisten weiterhin einen wesentlichen Teil der geschäftlichen Aktivitäten und der Beschäftigten auf sich vereinigen können.

Einzig in Polen werden die Arbeitsbedingungen im Post- und Kuriersektor allein auf Basis von individuellen Arbeitsverträgen bestimmt. Der Staat kann hier bei Tarifverhandlungen nicht als Verhandlungspartner im Namen seines eigenen Postunternehmens auftreten.

Link: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0712017s/tn0712017s.htm>

Gewerkschaften bei Post- und Kurierdienstleistungen 2006		
Land (in Klammern die Zahl der Gewerkschaften)	Organisationsgrad einer Gewerkschaft in Prozent der Beschäftigten bei Post und Kurierdienstleistungen ¹	Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten in Prozent
Österreich (1)	ca. 80	77
Belgien (3)	20-41,2; teilweise k.A.	100
Bulgarien (3)	0,8-40,1	52,3
Tschechien (1)	45	größer 82
Deutschland (3)	10-63,6, teilweise k.A.	unter 80
Dänemark (3)	70-100	ca. 90
Estland (1)	40	98
Griechenland (2)	17-99	ca. 100
Spanien (8)	16,5; großteils k.A.	ca. 60
Finnland (4)	3-80	90
Frankreich (7)	0,35-5,5, teilweise k.A.	100
Ungarn (5)	0,3-50,7; teilweise k.A.	97
Irland (6)	1,1-39,8	ca. 53
Italien (9)	0,6-37	ca. 99
Litauen (1)	40	ca. 90
Luxemburg (3)	k.A.	ca. 100
Lettland (1)	42	84
Niederlande (6)	3-17, teilweise k.A.	ca. 100
Polen (1)	46,8	0
Portugal (19)	bis zu 50, teilweise k.A.	94
Rumänien (1)	69,6	82,2
Schweden (8)	20-80, großteils k.A.	100
Slowenien (1)	53	ca. 100
Slowakei (2)	13,7-32,5	90-95
Vereinigtes Königreich (1)	k.A.	unter 63

¹ Der Organisationsgrad basiert auf Eigenangaben der Gewerkschaften und hängt von der Eingrenzung der Domäne innerhalb des Sektors Post und Kurierdienstleistungen ab, in welcher die Mitglieder einer Gewerkschaft rekrutiert werden.

² Tarifbindungsgrad von Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen überhaupt von einem Tarifvertrag geregelt werden können.

k.A. = keine Angaben

Quelle: EIRO, 2008

Dr. Oliver Stettes

* EIRO = European Industrial Relations Observatory: Die Initiative untersucht Arbeitsbeziehungen in Europa.