

Wahlverhalten von Gewerkschaftern

Linke Mehrheit

Während Schwarz-Gelb bei der Bundestagswahl die Nase knapp vorn hatte, haben Gewerkschafter mehrheitlich links gewählt. Jede zweite Gewerkschaftsstimme entfällt auf die SPD oder die Linkspartei. Dabei hat die SPD aber mehr als ein Drittel ihrer Stimmen eingebüßt.

In Deutschland gibt es Einheitsgewerkschaften, die alle politischen und weltanschaulichen Strömungen auffangen. Gleichwohl gab es historisch bedingt vor allem bei den im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Einzelgewerkschaften eine enge Bindung zur SPD. Diese bröckelte mit den ab dem Jahr 2003 schrittweise umgesetzten Hartz-Reformen. Der DGB organisierte nicht nur Proteste gegen die damalige Schröder-Regierung, sondern unterstützte auch die Etablierung der Linkspartei in den alten Bundesländern.

Obwohl die SPD die Gewerkschaften in den letzten Jahren vor allem in der Mindestlohndebatte unterstützt hat, ist der Graben zwischen Sozialdemokraten und Gewerkschaftern längst nicht zugeschüttet.

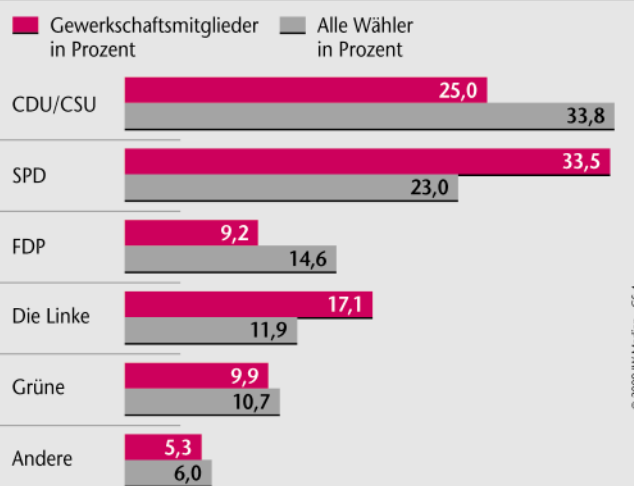
Das spiegelt sich auch im Wahlverhalten von Gewerkschaftern wider. Bei der jüngsten Bundestagswahl kamen die dem linken politischen Spektrum zugehörigen Parteien SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke unter den Gewerkschaftern zwar auf einen Stimmenanteil von über 60 Prozent (siehe Grafik). Gleichzeitig verliert die SPD aber ein Drittel ihrer Stimmen. Im Einzelnen:

Volksparteien. Die Unionsparteien kommen insgesamt auf eine Zustimmung von knapp 34 Prozent, bei Gewerkschaftern aber nur auf 25 Prozent. Bei den Sozialdemokraten ist es nahezu umgekehrt: Jeder dritte Gewerkschafter hat für sie votiert, aber nur jeder vierte Wähler.

Andere Parteien. Von den kleineren Parteien schneidet die Linke unter Gewerkschaftern am besten ab. Gysi, Lafontaine und Co. erhalten in dieser Gruppe fast 1,5-mal so viel Zustimmung wie insgesamt. Bei den Grünen unterscheidet sich die Zustimmung kaum, die Liberalen schneiden bei Gewerkschaftern – trotz beachtlicher Gewinne – deutlich schlechter als insgesamt ab.

Gewerkschafter: Keine Mehrheit für Schwarz-Gelb

Zweitstimmen bei der Bundestagswahl 2009



Quelle: Forschungsgruppe Wahlen, im Auftrag von einblick

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Die Stimmenverluste der SPD bei Gewerkschaftern sind nicht neu. Schon bei der Bundestagswahl 2005 gab es im Osten ein Minus von 11,5 Prozentpunkten, während die Linkspartei über 10 Prozentpunkte hinzugewann. Hintergrund: In den neuen Ländern waren besonders viele Menschen von den Hartz-Reformen betroffen.

Der neuerliche Einbruch überrascht, weil die SPD beim Mindestlohn, bei der Abwrackprämie oder beim Kurzarbeitergeld gewerkschaftliche Positionen übernommen und zum Teil auch umgesetzt hat. Die Union, die vor allem beim Mindestlohn eher auf die Bremse getreten hat, konnte hingegen um knapp 3 Prozentpunkte zulegen. Zuwächse verzeichneten auch die Linkspartei (5,2 Prozent) und die Liberalen (3,6 Prozent).

Mit dem Regierungswechsel könnte das Klima zwischen DGB und Regierung wieder rauer werden. Da im Koalitionsvertrag aber darauf verzichtet wurde, die Unternehmensmitbestimmung oder auch den Kündigungsschutz anzutasten, haben sich die Voraussetzungen für einen Dialog verbessert. Eine Öffnung gegenüber allen Parteien entspräche nicht nur dem Selbstverständnis des DGB als Einheitsgewerkschaft; sie wäre auch eine wichtige Voraussetzung, um gewerkschaftspolitische Ziele optimal in den politischen Prozess einbringen zu können.

Hagen Lesch

Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Beschränktes Kriseninstrument

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen fristen hierzulande eher ein Schattendasein. Dies wird sich auch nicht durch die von den Gewerkschaften angestoßene Diskussion „Verzicht gegen Besitz“ im Sanierungsfall ändern. Zwar können Kapitalbeteiligungen kurzfristig eine wirksame Kosten- und Liquiditätentlastung bringen. Wollen die Gewerkschaften dies aber nutzen, um mehr an Einfluss auf Unternehmensentscheidungen zu gewinnen, wird dieses Instrument für die meisten Betriebe unattraktiv.

Bei der Kapitalbeteiligung tauschen die Arbeitnehmer einen Teil ihres Lohns gegen eine Kapitalbeteiligung an dem Unternehmen, das sie beschäftigt. Solche auch als Investivlöhne bezeichneten Mitarbeiterbeteiligungen können unterschiedliche Formen annehmen (Tabelle). Am beliebtesten sind Belegschaftsaktien. Diese hatten zuletzt ein Volumen von 7,6 Milliarden Euro, was zwei Dritteln aller Kapitalbeteiligungen entspricht. Ähnlich wie GmbH-Anteile sind Belegschaftsaktien mit Stimmrechten verbunden. Andere Beteiligungsformen wie die Stille Beteiligung oder Mitarbeiterdarlehen räumen keine Stimmrechte ein.

Im Frühjahr 2009 trat eine Reform des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes ein, in deren Rahmen die steuerliche Förderung von Investivlöhnen verbessert wurde. Ziel der Reform war, Arbeitnehmern neben ihrem Arbeitseinkommen auch ein Vermögenseinkommen zu ermöglichen, das ihnen eine angemessene Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens sichert. Inzwischen werden andere Überlegungen angestellt. Anstatt als Gratifikation in Boomzeiten soll die Kapitalbeteiligung nun als Tauschmittel für Krisenfälle dienen. Es geht nicht mehr darum, die Mitarbeiter über ihren festen Lohn hinaus „on top“ finanziell am Unternehmen zu beteiligen, sondern um Lohnverzicht im Austausch gegen Beteiligungsrechte.

Die Gewerkschaften haben genau dies in der Vergangenheit immer abgelehnt, weil die Beschäftigten neben ihrem Arbeitsplatzrisiko dann auch ein Kapitalrisiko tragen würden (doppeltes Risiko). Nun argumentiert vor allem die IG Metall, die Arbeitnehmer müssten im Sanierungsfall ein Sicherheitspfand bekommen. Ein klassisches Bündnis für Arbeit, bei dem die Belegschaft auf einen Teil des Lohns verzichtet und die Unternehmensleitung im Gegenzug eine Beschäftigungsgarantie ausspricht, scheidet im Sanierungsfall ja gerade aus. Als Gegenleistung für einen

Lohnverzicht bietet sich daher eine Beteiligung am Unternehmen an. Kommt es zum Arbeitsplatzverlust, kann ein Entlassener bei einer erfolgreichen Rettung des Unternehmens wenigstens indirekt profitieren: Steigt der Wert des Unternehmens, profitiert er mit. Ob das ausreicht, um den Verzicht aufzuwiegen, kann nur jeder Arbeitnehmer individuell entscheiden. Deshalb eignen sich Kapitalbeteiligungen im Sanierungsfall nicht für kollektive Regelungen. Eine solche müsste sich darauf beschränken, den Betriebsparteien diese Option auf freiwilliger Basis einzuräumen. Dies wäre über tarifliche Öffnungsklauseln möglich.

Ob die Betriebe davon Gebrauch machen, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen können die Ertragskraft, die Liquidität und die Eigenkapitalbasis der Unternehmen stärken, wenn das Belegschaftskapital zu günstigeren als Marktkonditionen bereitgestellt wird. Ob die Beschäftigten ihrem Unternehmen günstigere Konditionen als marktüblich einräumen, wird nur dann zu erwarten sein, wenn die Beschäftigten auf ihre Kapitalanteile höhere Rückflüsse erwarten als externe Gläubiger. Im Sanierungsfall dürfte die Konzessionsbereitschaft der Belegschaft ohnehin zunehmen, weil die Überlebenswahrscheinlichkeit ihres Unternehmens dadurch steigt. Auch eine staatliche Förderung, wie sie im Koalitionsvertrag von Union und FDP in Aussicht gestellt wird, kann die Bereitschaft so beeinflussen, dass die Mitarbeiter eine Rendite unter dem Marktniveau akzeptieren.

Wenn das Beteiligungskapital aber in Fonds gebündelt wird, die von den Gewerkschaften verwaltet würden, dürfte dieses Kriseninstrument aus Arbeitgebersicht an Charme verlieren. Grundsätzlich lassen sich Risiken durch Fonds zwar besser streuen. Es besteht aber die Gefahr, dass die Stimmrechte durch die Gewerkschaften ausgeübt werden und die Gewerkschaften auf diese Weise nicht nur Mitbestimmungsrechte, sondern auch Entscheidungsrechte der Eigentümer ausüben.

| Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Stand: 2009) | | | | |
|--|--------------------|---------|----------------|---------|
| Beteiligungsform | Unternehmen | | Kapital | |
| | Absolut | Prozent | Mio. Euro | Prozent |
| Darlehen | 534 | 12,5 | 406 | 3,5 |
| Stille Beteiligung | 1.292 | 30,2 | 1.627 | 14,0 |
| Ind. Beteiligung | 555 | 13,0 | 524 | 4,5 |
| Genussrecht | 474 | 11,1 | 1.180 | 10,2 |
| Belegschaftsaktie | 727 | 17,0 | 7.648 | 66,0 |
| Genossenschaft | 378 | 8,8 | 42 | 0,4 |
| GmbH-Beteiligung | 315 | 7,4 | 162 | 1,4 |
| Insgesamt | 4.275 | 100 | 11.589 | 100 |

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft

Gewerkschaftstage

Kritik an „neoliberaler Ideologie“

Im Herbst fanden zwei große Gewerkschaftskongresse statt. Die IG Bauen-Agrar-Umwelt tagte vom 14. bis 17. September in Berlin, die IG Bergbau, Chemie, Energie traf sich vom 11. bis 16. Oktober in Hannover. Einig waren sich die beiden Arbeitnehmerorganisationen vor allem in ihrer Kritik an der „neoliberalen Ideologie“, die gescheitert sei.

Im Fokus des 20. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) standen die Bewertung der gewerkschaftlichen Arbeit seit dem letzten Kongress 2005 sowie die Festsetzung der Richtlinien der gewerkschaftlichen Arbeit für die nächsten vier Jahre.

Die wichtigste Entscheidung bei der Wahl des Vorstandes war die Bestätigung von Klaus Wiese­hügel als Vorsitzen­dem der Gewerkschaft. Für den 56-Jährigen, der bereits seit 14 Jahren an der Spitze der IG Bau steht, stimmten 90,1 Prozent der fast 240 stimmberechtigten Delegierten.

In den Mittelpunkt seines Grundsatzreferates stellte Wiese­hügel die kritische Auseinandersetzung mit den gezogenen Lehren aus der Finanz- und Wirtschaftskrise und die Perspektiven für die Baupolitik. Der Vorsitzende kritisierte die „Ideologie der grenzenlosen Gewinnmaximierung“. Ihr „Kollaps“ biete die Chance, radikal umzudenken. Notwendig seien dazu Investitionen in die öffentlichen Infrastrukturen sowie in das Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. Das Solidaritätsprinzip müsse wieder gestärkt werden, unter anderem durch Lohnerhöhungen statt Lohnverzicht und durch gesetzliche Mindestlöhne.

Der Vorsitzende forderte auch einen Ausbau des Wohnungsbaus. Die Bauwirtschaft könne dadurch zum Konjunkturmotor werden und – falls der bestehende jährliche Bedarf von 400.000 neuen Wohnungen gedeckt würde – bis zu 745.000 neue Arbeitsplätze schaffen. In diesem Zusammenhang erwähnte Wiese­hügel die Wichtigkeit von bezahlbarem und altersgerechtem Wohnen.

Insgesamt wurden 151 Anträge und 15 Entschlüsse während der Gewerkschaftstage beraten. So wurde zum Beispiel die Forderung laut, Zeitarbeit auf Auftragsspitzen und Krankheitsvertretungen zu beschränken und dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ treu zu bleiben. Außerdem wurde ein politisches Streikrecht gefordert. Darüber solle der nächste DGB-Bundeskongress befinden.

Unter dem Motto „Vorwärts denken. Verantwortlich Handeln“ hielt die IG BCE ihren 4. Ordentlichen Gewerkschaftskongress ab. Höhepunkte waren die feierliche Verabschiedung von Hubertus Schmoldt, der 14 Jahre lang Vorsitzender der Gewerkschaft war. Zu seinem Nachfolger wählten die rund 350 stimmberechtigten Delegierten Michael Vassiliadis. Er erhielt 97,1 Prozent der abgegebenen Stimmen.

In seiner Grundsatzrede „Solidarität, Verantwortung, Innovation. Mit Fortschritt aus der Krise“ kritisierte auch Vassiliadis die „neoliberale Ideologie“ und forderte einen Wandel ein. In der Krise hätten die Beschäftigungssicherung sowie der Erhalt von Arbeitnehmerrechten aus Sicht der Gewerkschaften höchste Priorität. Helfen soll ein bankenfinanzierter Fonds, aus dem all jene Unternehmen ihre Kurzarbeitergeldkosten bestreiten sollen, die ihnen bislang über das staatliche Kurzarbeitergeld nicht erstattet würden, zum Beispiel das Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Die Kosten dieser „Kurzarbeiterabgabe“ bezifferte der neue Vorsitzende auf bis zu fünf Milliarden Euro. Zu den weiteren Forderungen gehört, die Altersteilzeit länger steuerlich zu fördern und die Rente mit 67 Jahren durch einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand zu ersetzen. Tarifpolitisch möchte er den konsensualen Kurs der Sozialpartnerschaft fortsetzen. Der letzte Streik der Gewerkschaft liegt mehr als 30 Jahre zurück.

Weitere Themen des Gewerkschaftstages waren regenerative Energiequellen, deren Wichtigkeit betont wurde, sowie die Forderung nach einer Rücknahme des Kohleausstiegs durch die neue Bundesregierung. Insgesamt wurden rund 300 Anträge beraten. Die Themen reichten von Gesellschafts- und Gewerkschaftspolitik über Industrie und Wirtschaftspolitik bis hin zur Tarifpolitik.

Um neue Mitglieder zu gewinnen, sollen besonders junge Arbeitnehmer und Frauen umworben werden. Von den rund 700.000 Mitgliedern der IG BCE sind 79 Prozent männlich. Das Durchschnittsalter liegt bei fast 51 Jahren.

| Mitglieder der DGB-Gewerkschaften | | | |
|-----------------------------------|-----------|---------|-----------|
| Jahr | DGB | IG BAU | IG BCE |
| 31.12.1994 ¹ | 9.768.373 | 743.245 | 1.157.410 |
| 31.12.2000 | 7.772.795 | 539.744 | 891.587 |
| 31.12.2004 | 7.013.037 | 424.808 | 770.582 |
| 31.12.2008 | 6.371.475 | 336.322 | 701.053 |

¹ IG BAU: Summe aus IG Bau-Steine-Erden und Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft; IG BCE: Summe aus IG Bergbau und Energie, IG Chemie-Papier-Keramik und Gewerkschaft Leder

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Organisationsgrad und Tarifbindung in Europa (IV)

Gewerkschaften in der Stahlbranche

In dieser Serie werden Untersuchungen des European Industrial Relations Observatory (EIRO) über Organisationsgrade und Tarifbindung in Europa vorgestellt. Der aktuelle Beitrag nimmt die Beschäftigten in der Stahlbranche näher in den Blick.

In 20 der 24 untersuchten EU-Staaten werden die Interessen der Stahlbeschäftigten in Tarifverhandlungen durch mehrere Gewerkschaften vertreten. Relativ ausgeprägt ist der Gewerkschaftspluralismus in Frankreich, Belgien, Dänemark und Spanien mit sechs bis acht unterschiedlichen Arbeitnehmerorganisationen. In zehn Staaten finden sich hingegen maximal zwei Gewerkschaften. In der Tschechischen Republik, in Estland, Griechenland und auch hierzulande existiert ein Gewerkschaftsmonopol. Im Vergleich zu anderen Branchen ist der Stahlsektor durch eine relativ starke Konzentration von Arbeitnehmerorganisationen gekennzeichnet. Es überrascht daher auch wenig, dass der Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften relativ schwach ausgeprägt ist und diese eher kooperieren.

Die Stahlindustrie gehört europaweit traditionell zu den großen Bastionen der Gewerkschaften. Vor allem in den skandinavischen Ländern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad sehr hoch. In Dänemark, Finnland und Schweden ist die Mehrheit der Stahlarbeiter in einer einzigen Großgewerkschaft organisiert. Kleinere Gewerkschaften in diesen Ländern konzentrieren sich hingegen auf die Interessenvertretung von bestimmten Berufsgruppen. Diese Berufsgewerkschaften verhandeln daher auch in anderen Wirtschaftszweigen. Berücksichtigt man lediglich die in der Stahlindustrie beschäftigten Arbeitnehmer dieser Berufsgruppen, zeigt sich, dass diese in der Stahlindustrie zu deutlich mehr als 50 Prozent organisiert sind.

In 17 der 24 untersuchten EU-Staaten werden Tarifverträge vorwiegend oder ausschließlich auf Branchenebene ausgehandelt. Zudem wird in 13 Ländern durch eine Allgemeinverbindlicherklärung dafür gesorgt, dass die Tarifregelungen auch für Stahlbetriebe gelten, die nicht tarifgebunden sind. Der Deckungsgrad von Tarifverträgen liegt daher in fast allen untersuchten Ländern bei deutlich über 50 Prozent. In 14 Staaten, darunter auch Deutschland, sind nahezu ausnahmslos alle Beschäftigungsverhältnisse durch

einen Tarifvertrag geregelt. Lediglich in Litauen liegt der Anteil der erfassten Arbeitnehmer nur bei einem Viertel der Gesamtbeschäftigten der Branche. Der Grund: Im südlichsten der drei baltischen Staaten handeln die Gewerkschaften lediglich Firmenabschlüsse aus.

Die Tariflandschaft ist gleichwohl bunt. In Deutschland und der Slowakei gibt es regional differenzierte Abschlüsse. In Deutschland umfasst das größte Tarifgebiet die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen und einen Standort in Hessen. Daneben gibt es noch die Tarifgebiete Ost und Saarland. In Österreich und Spanien gelten die Tarifabschlüsse auch für die Metallindustrie. In den Niederlanden handeln große Stahlunternehmen direkt mit den Gewerkschaften spezifische Firmentarifverträge aus, während kleinere Betriebe sich unter das Dach eines Flächentarifvertrags begeben.

Link: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0811027s/index.htm> Stand: [2009-11-17]

| Gewerkschaften im Stahlsektor 2006-2007 ¹ | | | |
|--|-------------------------|--|--|
| | Zahl der Gewerkschaften | Organisationsgrad einer Gewerkschaft in Prozent der Beschäftigten in der Stahlbranche ² | Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten in Prozent |
| Österreich | 2 | 55 bzw. k.A. | 100 |
| Belgien | 7 | 7,5 bis 17; zum Teil k.A. | 99 |
| Bulgarien | 3 | 0,4 bis 34,3 | 100 |
| Tschechien | 1 | 37 | 61 |
| Deutschland | 1 | k.A. | 100 |
| Dänemark | 6 | < 5 bis 82 | 85 |
| Estland | 1 | k.A. | k.A. |
| Griechenland | 1 | 30,7 | 100 |
| Spanien | 6 | k.A. | 100 |
| Finnland | 5 | 4 bis 95 | 100 |
| Frankreich | 8 | k.A. | 100 |
| Ungarn | 3 | 2,3 bis 41,5 | 61,7 |
| Italien | 3 | 8,5, 13,5 und k.A. | 70 |
| Litauen | 2 | 5, 20 | 25 |
| Luxemburg | 2 | k.A. | 95 |
| Lettland | 2 | 20,9 und k.A. | 100 |
| Niederlande | 5 | 2,9 bis 40; teilweise k.A. | ca. 100 |
| Polen | 5 | 2 bis 40 | > 90 |
| Portugal | 5 | 5 bis 6; teilweise k.A. | ca. 100 |
| Rumänien | 2 | 20 und 81 | 100 |
| Schweden | 3 | 10 bis 96 | 100 |
| Slowenien | 4 | 40; in der Regel k.A. | >90 |
| Slowakei | 3 | 0,5 bis 53 | 90 |
| Vereinigtes Königreich | 3 | 26,3; in der Regel k.A. | 66 |

¹ Irland: keine bedeutsame Stahlindustrie. ² Der Organisationsgrad basiert auf Eigenangaben der Gewerkschaften und hängt von der Eingrenzung der potenziell organisierbaren Beschäftigten innerhalb des Sektors Stahlindustrie ab. k.A. = keine Angabe.

Quelle: EIRO - 2009

Oliver Stettes