

DGB-Bundeskongress

Politik soll klotzen, DGB sparen

Vom 16. bis zum 20. Mai 2010 tagten 400 Delegierte aus den acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB in Berlin, um die Grundlagen für die gewerkschaftliche Arbeit der nächsten Jahre zu verabschieden. Der sich selbst als „Parlament der Arbeit“ bezeichnende Gewerkschaftskongress verabschiedete eine Strukturreform, die den sinkenden Einnahmen geschuldet ist und den Dachverband künftig schlanker macht. Im Zentrum der politischen Forderungen standen die Regulierung der Finanzmärkte und ein höherer Mindestlohn.

Als Dachorganisation ist der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) vor allem politisches Sprachrohr. Unter den 400 Delegierten dominierten die beiden Großgewerkschaften IG Metall und ver.di. Sie stellten zusammen 272 oder 68 Prozent der Delegierten (Grafik). Den Delegierten lagen insgesamt 152 Anträge zur Abstimmung vor. Darunter bezogen sich 138 auf zentrale politische Handlungsfelder und 14 auf Fragen der Satzung oder Organisationspolitik.

Der erste Kongresstag stand im Zeichen der Politik. Die Kanzlerin unterstrich in ihrer Rede die wichtige Rolle der Sozialpartner bei der Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise. Die auf die Sicherung von Arbeitsplätzen ausgerichtete Tarifpolitik wurde ausdrücklich gelobt. Die Kanzlerin kündigte eine Reihe von Maßnahmen zur Regulierung der Finanzmärkte an. Konkret stellte sie eine Regulierung von Hedgefonds, Derivaten (Transaktionen, deren Wert von der Entwicklung anderer Anlageobjekte abhängt) und Leerverkäufen (Verkauf von Wertpapieren, die der Verkäufer noch nicht besitzt) in Aussicht. Die von den Gewerkschaften geforderte Besteuerung von Finanzmarkttransaktionen lehnte die Kanzlerin offiziell ab, brachte sie einen Tag später aber doch in die politische Diskussion. Auch der vom DGB geforderte gesetzliche Mindestlohn fand keine Zustimmung. Ein allgemeiner Mindestlohn schwäche die Tarifautonomie. Wo es auf der Tariflandkarte „weiße Flecken“ gebe, müsse durch Einführung branchenspezifischer Mindestlöhne gehandelt werden. Dennoch stimmten die Delegierten einem Antrag zu, die Mindestlohnforderung von 7,50 auf 8,50 Euro je Stunde zu erhöhen.

Am zweiten Tag wurde der fünfköpfige Bundesvorstand im Amt bestätigt. Dabei erhielt Michael Sommer als Vorsitzender 366 oder 94,1 Prozent der gültigen Stimmen. Bei der letzten Wahl hatte er lediglich 78,4 Prozent Zustimmung erhalten. Ingrid Sehrbrock wurde als Stellvertreterin mit 232 oder 60,7 Prozent der Stimmen wiedergewählt. Im Amt bestätigt wurden auch die drei weiteren Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstands.

In seiner Grundsatzrede beschwor der DGB-Vorsitzende die Werte von Arbeit, Gerechtigkeit und Solidarität. Dem Neoliberalismus erteilte er eine klare Absage. Es sei nun Aufgabe, in Ordnung zu bringen, was in zwei, drei Jahrzehnten durcheinandergeraten sei. Dazu gehöre, soziale Gerechtigkeit nicht zur Fürsorge verkommen zu lassen. Die Starken müssten wieder mehr Verantwortung für die Schwachen der Gesellschaft übernehmen, zum Beispiel durch höhere Erbschaftssteuern oder durch eine Vermögenssteuer. Die Rente mit 67 wurde als „Rentenkürzungsprogramm“ angeprangert. Kritik wurde auch an den Finanzmärkten geübt: Das Finanzsystem müsse der Realwirtschaft dienen, statt sie auszuhöhlen. Der Vorsitzende wandte sich gegen „prekäre Arbeit“ und „Hungerlöhne“. Letztere müssten durch einen gesetzlichen Mindestlohn bekämpft werden.



Da der DGB sparen muss, gibt es künftig nur noch drei statt vier Satzungsebenen. Die vor neun Jahren zwischen Landesbezirken und Ortsverbänden eingeführte regionale Ebene wird wieder abgeschafft. Die Ortsverbände sollen im Gegenzug gestärkt werden. Ob sich hierfür – wie von den Reformen erhofft – genügend ehrenamtliche Mitstreiter zur Verfügung stellen, bleibt zunächst offen.

Hagen Lesch

Gewerkschaftsfusionen

Gemischte Erfolge

Die Gewerkschaften Transnet und GDBA, die bereits seit 2005 in einer Tarifgemeinschaft zusammenarbeiten, wollen zu einer gemeinsamen Verkehrsgewerkschaft verschmelzen. Von einer stärkeren Geschlossenheit versprechen sich die beiden Arbeitnehmerorganisationen vor allem, gezielt auf den zunehmenden Wettbewerb im Verkehrssektor und auf eine eventuelle Teilprivatisierung der Bahn reagieren zu können. Mit einer Fusion will man auch den wachsenden Konkurrenzdruck im Bereich Schiene, Straße, Schifffahrt und Luftverkehr besser bewältigen.

Die geplante Fusion der beiden Bahngewerkschaften hat im Gewerkschaftslager zu heftigen Diskussionen geführt. Da die kleinere GDBA (Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamter und Anwärter) Mitglied im Deutschen Beamtenbund (DBB) und Transnet Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ist, ist mit einer Fusion auch der Wechsel von Mitgliedern in einen neuen Dachverband verbunden. Da Transnet fünfmal so viele Mitglieder wie die GDBA hat, soll die neue Bahngewerkschaft vollständig unter dem Dach des DGB angesiedelt werden, was beim DBB für Unmut gesorgt hat. Die GDBA wurde im Dezember 2009 vom DBB ausgeschlossen. Das Landgericht Berlin erließ daraufhin eine einstweilige Verfügung, diesen Schritt rückgängig zu machen. War die Fusion ursprünglich erst für 2011 angepeilt, nimmt der Zusammenschluss inzwischen konkrete Gestalt an. In Kürze sollen Eckpunkte einer Satzung für eine gemeinsame Verkehrsgewerkschaft vorgelegt werden, die Gründung soll schon im Dezember 2010 folgen.

Bei der Umsetzung ihres Vorhabens können sich die beiden Bahngewerkschaften an einer ganzen Reihe von Gewerkschaftsfusionen orientieren, die vor allem in den 1990er Jahren vollzogen wurden (siehe Übersicht). Bedingt durch den sektoralen Strukturwandel erwiesen sich einzelne Arbeitnehmerorganisationen als nicht mehr überlebensfähig und schlossen sich anderen Gewerkschaften an. Die IG Metall etwa übernahm 1998 die Gewerkschaft Textil-Bekleidung und 2000 die Gewerkschaft Holz und Kunststoff. Durch derartige – auch in anderen Branchen vollzogene – Zusammenschlüsse entstanden sogenannte Multibranchengewerkschaften. Den Höhepunkt dieser Entwicklung bildete die bislang größte Fusion von fünf

Einzelgewerkschaften zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Jahr 2001.

Die Beweggründe, die zu einer Fusion zwischen verschiedenen Gewerkschaften führen, sind vielfältig. Vergangene Fusionen waren vor allem eine Reaktion auf rückläufige Mitgliederzahlen und sinkende Beitragseinnahmen. Andere Motive können die Beilegung von Rivalitäten untereinander oder das Ausnutzen von Synergieeffekten sein. Diese ergeben sich aus der Integration von Bürostandorten oder auch einfach dadurch, dass sich die finanziellen und personellen Ressourcen, die für die Mitgliederwerbung getrennt aufgewendet werden, bündeln lassen. Die frei werdenden Ressourcen lassen sich dann an anderer Stelle investieren, beispielsweise in eine Verbesserung des Mitgliederservices, in Kampagnen oder in Organisationsreformen zur Erhöhung der Schlagkraft.

Ein weiteres Argument zugunsten von Gewerkschaftsfusionen kann eine daraus resultierende wachsende Durchsetzungskraft im Dachverband und beim politischen Lobbying sein. Bei der politischen Einflussnahme geht es bei der beabsichtigten Fusion von Transnet und GDBA vor allem um die weitere Gestaltung der Bahnreform und den Gestaltungseinfluss, den die Politik den Bahngewerkschaften hierbei einräumt. Eine gemeinsame Verkehrsgewerkschaft könnte mehr politisches Gewicht haben. Ob das auch bei der Interessendurchsetzung im Dachverband DGB gilt, ist mehr als fraglich. Die Gewerkschaft Transnet nimmt im Deutschen Gewerkschaftsbund bislang aufgrund ihrer Größe eine eher untergeordnete Stellung ein. Auf dem diesjährigen DGB-Bundeskongress entfielen nur 16 der insgesamt 400 Delegierten auf die Transnet (siehe Grafik, Seite 1). Durch die Fusion mit der bislang dem Deutschen Beamtenbund angeschlossenen GDBA würde sich an dieser Konstellation nur wenig ändern, da die GDBA nur über rund 40.000 Mitglieder verfügt.

Die neue Verkehrsgewerkschaft muss organisationspolitisch in die Offensive gehen. Eine Expansion über den Schienenverkehr hinaus scheidet wohl auch nach der Fusion aus. Vor einigen Jahren dachten die Funktionäre von Transnet bereits darüber nach, sich als allgemeine Verkehrsgewerkschaft zu positionieren. Mit dieser strategischen Neuausrichtung wäre sie aber in den Organisationsbereich von ver.di eingebrochen. Angesichts der Größenverhältnisse zwischen beiden Organisationen konnte die Bahngewerkschaft im DGB kaum mit einer ausreichenden Unterstützung rechnen. An den Größenverhältnissen und dem daraus resultierenden Einfluss im Dachverband würde sich auch durch die Integration der GDBA nichts ändern. Deshalb stellt die geplante Fusion weniger eine Stra-

tegie dar, um im Dachverband stärker Einfluss nehmen zu können. Sie ist vielmehr ein Mittel, um künftig innerhalb der traditionellen Organisationsdomäne (Schienenverkehr) schlagkräftiger zu werden.

Gewerkschaftsfusionen haben aber nicht nur Vorteile. Nachteilig kann sich auswirken, dass sich einzelne Berufsgruppen in einer Multibranchengewerkschaft nicht ausreichend repräsentiert fühlen. Ver.di umfasste bei der Fusion mehr als 1.000 Berufe. Außerdem mussten die rund 450.000 Mitglieder der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG) integriert werden, die nicht dem DGB angehörte. Als Reaktion auf die Fusion verzeichnete ver.di innerhalb weniger Monate nach dem Zusammenschluss ein Minus von 67.000 Mitgliedern. Auch andere Gewerkschaften wie die IG Metall oder die IG Bergbau, Chemie, Energie konnten den anhaltenden Mitgliederschwund durch die verschiedenen Fusionen nicht aufhalten.

Die Bildung von Fachgruppen oder Spartenorganisationen ist aber kein wirksamer Schutz vor Abspaltungen. Gewinnen kleine, aber hochorganisierte Berufsgruppen den Eindruck, in der neuen Großorganisation ohne nennenswerten Einfluss zu bleiben, drohen Abspaltungen. Gewerkschaftsmitglieder, die sich nicht mit der neuen Multibranchengewerkschaft identifizieren können und sich nicht tarifpolitisch eigenständigen Berufsverbänden anschließen können oder wollen, treten möglicherweise ganz aus. Diese Optionen wurden bei der ver.di-Gründung offenbar unterschätzt. Deshalb fehlte im organisatorischen Konzept eine besondere Berücksichtigung der Interessen von Berufsverbänden und der in diesen organisierten homogenen Berufsgruppen. Dieses Versäumnis wog schwer, weil sich vor allem im Flugsektor verschiedene Berufsgruppen zu einer eigenständigen Durchsetzung ihrer tarifpolitischen Ziele entschlossen, mit der sie bessere Ergebnisse erzielen wollten als in Form einer Tarifgemeinschaft mit ver.di.

Im aktuellen Fall von Transnet und der GDBA könnte es zu ähnlichen Problemen kommen. Transnet war ursprünglich daraufhin ausgerichtet, die Stimmen der Arbeiter nach außen zu tragen, während die GDBA als Interessenvertretung von Beamten und Beamtenanwärtern galt. Unterschiedliche Interessen der verschiedenen Berufsgruppen müssen gegeneinander abgewogen werden. Das kann zu Konflikten führen. Unzufriedene Mitglieder könnten sich der konkurrierenden Lokführergewerkschaft GDL anschließen, die im DBB organisiert ist. Die GDL hat

im Jahr 2007 ihre tarifpolitische Eigenständigkeit erstreikt und einen eigenen Tarifvertrag für Lokführer durchgesetzt. Sie hat sich organisationspolitisch bereits für Zugbegleiter geöffnet. Damit steht für beide Berufsgruppen eine Alternative zur Verfügung.

Die neue Verkehrsgewerkschaft wird sich zunächst darauf konzentrieren, für den Schienenverkehr einen Branchentarifvertrag durchzusetzen. In Deutschland gibt es derzeit etwa 70 Eisenbahnverkehrsunternehmen, die im Markt für den Personen- und Güterverkehr aktiv sind. Die Tarife dieser Unternehmen sind nach und nach gekündigt worden. Die Durchsetzung eines branchenweiten Tarifvertrags wird für die neue Verkehrsgewerkschaft zur ersten großen Nagelprobe.

Jana Baars und Hagen Lesch

Zusammenschlüsse deutscher Gewerkschaften

Jahr der Fusion	1989	1996	1997	1998/2000	2001		
Fusionierte Gewerkschaft	IG Medien	IG Bauen-Agrar-Umwelt	IG Bergbau, Chemie, Energie	IG Metall	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di		
Gründungsmitglieder	IG Druck und Papier	IG Bau-Steine-Erden	IG Bergbau und Energie	IG Metall	IG Medien		
	Gewerkschaft Kunst				Gewerkschaft Textil-Bekleidung (1998)	Deutsche Postgewerkschaft	
					Gewerkschaft Leder	Gewerkschaft Holz und Kunststoff (2000)	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
						Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen	
				Deutsche Angestellten-Gewerkschaft			

© 2010 IW Medien - GS 2

Quelle: eigene Zusammenstellung



Besonders schwierig gestalten sich Fusionen, wenn sich Gewerkschaften mit unterschiedlichen Ideologien zusammenfinden. Das zeigt der Versuch, die Mitglieder der DAG in ver.di zu integrieren. Organisatorisch entschieden sich die ver.di-Gründer, die neue, neben der DAG aus vier weiteren Gewerkschaften zusammengesetzte Multibranchengewerkschaft nach einer dezentralen Matrixstruktur zu organisieren. Dabei wurde die Organisation horizontal und vertikal gegliedert. Die vertikale Gliederung nach Bund, Landesbezirken, Bezirken und Ortsebenen bildet die Grundlage für die politische Agitation. Die horizontale Gliederung in insgesamt 13 Fachbereiche stellt die Grundlage für die Tarifpolitik und für die Unterstützung von Betriebsräten in den einzelnen Unternehmen dar.

Organisationsgrad und Tarifbindung in Europa (VI)

Gewerkschaften in der Schuhindustrie

In dieser Serie werden Untersuchungen des European Industrial Relations Observatory (EIRO) über Organisationsgrade und Tarifbindung in Europa vorgestellt. Der aktuelle Beitrag informiert über die tariflichen Strukturen in der Schuhindustrie.

Die Schuhindustrie ist ein kleiner Wirtschaftszweig. Die Zahl der Beschäftigten schwankt in den einzelnen EU-Ländern zwischen wenigen Hundert in Belgien, Dänemark und Schweden sowie einigen Zehntausend in Rumänien und Italien. Hierzulande sind es noch knapp 11.000 Arbeitnehmer. Die Gewerkschaftsvielfalt ist eher gering. In 17 der 23 untersuchten EU-Staaten – darunter auch Deutschland – werden die Interessen der Beschäftigten in Tarifverhandlungen durch maximal zwei Gewerkschaften vertreten. Lediglich in Belgien, Frankreich und Portugal kann von einer bunten Gewerkschaftslandschaft gesprochen werden. Hier sind fünf oder sechs Arbeitnehmerorganisationen in der Schuhindustrie aktiv.

In keinem Land existiert eine Gewerkschaft, deren Mitglieder sich ausschließlich aus Beschäftigten der Schuhindustrie zusammensetzen. Für eine eigenständige sektorspezifische Gewerkschaftslandschaft ist der Wirtschaftszweig zu klein. Zudem erschwert die kleinbetriebliche Struktur der Branche die Mobilisierungs- und Organisationsfähigkeit der Beschäftigten. Häufig sind daher die organisierten Arbeitnehmer der Schuhindustrie Mitglieder von Gewerkschaften, die die Mitarbeiter in der gesamten Bekleidungs-, Textil- und Lederbranche vertreten. In einigen Ländern haben sich die Beschäftigten auch Berufsgewerkschaften (Belgien, Frankreich, Schweden), Angestellten-Organisationen (Österreich, Belgien, Schweden) oder regionalen Bündeln (Portugal) angeschlossen.

Der Organisationsgrad ist in den meisten Ländern, für die Informationen vorliegen, sehr gering. Knapp 50 Prozent oder mehr der Branchenbeschäftigten sind in Finnland, Schweden, Slowenien und dem Vereinigten Königreich organisiert. In den übrigen Ländern liegt der Organisationsgrad deutlich unter einem Drittel. Dies liegt ebenfalls an der kleinbetrieblichen Struktur, aber auch an der Dominanz weiblicher Beschäftigter in der Schuhindustrie. Frauen weisen eine geringere Neigung auf, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, obwohl sie überwiegend reguläre Beschäftigungsverhältnisse innehaben.

Trotz des geringen Organisationsgrads ist der Deckungsgrad von Tarifverträgen in der Mehrzahl der untersuchten Länder außerordentlich hoch. In 14 der 23 Staaten sind nahezu ausnahmslos alle Beschäftigungsverhältnisse durch einen Tarifvertrag geregelt. Dies ist erstens darauf zurückzuführen, dass in diesen Ländern vorwiegend auf überbetrieblicher Ebene für den gesamten Sektor verhandelt wird. Dies bedeutet, dass die Mitgliedschaft der Unternehmen in Arbeitgeberverbänden für den Geltungsbereich von Tarifverträgen das entscheidende Kriterium ist. Hinzu kommt zweitens, dass überbetriebliche Tarifverträge häufig für allgemeinverbindlich erklärt werden, sodass auch unorganisierte Unternehmen und deren Mitarbeiter in deren Geltungsbereich fallen.

Link:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0907017s/tn0907017s.htm> Stand: [2010-05-26]

Gewerkschaften in der Schuhindustrie 2007 - 2008			
	Zahl der Gewerkschaften	Organisationsgrad einer Gewerkschaft in Prozent der Beschäftigten in der Schuhindustrie¹	Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten in Prozent
Österreich	2	2 und 31,5	100
Belgien	6	k.A.	100
Bulgarien	2	0,4 und 3,7	k.A.
Tschechien	1	2,1	k.A.
Deutschland	1	25	~100
Dänemark	1	6,2	6,2
Estland	1	3,1	mind. 17,7
Griechenland	1	20	100
Spanien	2	7 und k.A.	100
Finnland	2	16 und 75	100
Frankreich	5	k.A.	~100
Ungarn	3	0,4 bis 4,2	26
Italien	4	14,2 und 24,1, Rest k.A.	100
Litauen	1	<6	0
Niederlande	2	3,8 bis 7,3 und 11,3 bis 22	100
Polen	2	k.A.	~10
Portugal	6	10, Rest k.A.	~100
Rumänien	1	9,2	100
Schweden	4	0,6 bis 42; zum Teil k.A.	100
Slowenien	1	50	~100
Slowakei	2	1,4 und 4,2	40-50
Vereinigtes Königreich	2	2,4 und 48,4	20
Zypern	2	24,5 und k.A.	~100

¹ Der Organisationsgrad basiert auf Eigenangaben der Gewerkschaften und hängt von der Eingrenzung der potenziell organisierbaren Beschäftigten innerhalb des Sektors Schuhindustrie ab. k.A. = keine Angabe. Für Lettland liegen keine Angaben vor, in Irland, Luxemburg und Malta ist im Grunde die Schuhindustrie nicht mehr existent.

Quelle: EIRO - 2010

Oliver Stettes