

Mitgliederstruktur

Mäßige Organisationsneigung

Eine Auswertung der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage zeigt, dass zuletzt gerade mal jeder fünfte Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft war. Eine Unterscheidung nach soziodemografischen Merkmalen deutet darauf hin, dass die Organisationsneigung im Allgemeinen gering ist. Um das zu ändern, wollen sich die Gewerkschaften ein neues Image geben, weg von Trillerpfeifen und Streikleibchen.

Im Rahmen der alle zwei Jahre durchgeführten Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) werden fast 1.500 Arbeitnehmer schriftlich unter anderem danach gefragt, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind. Die Frage ist allgemein gehalten; es wird also nicht ermittelt, welcher Organisation sich ein Arbeitnehmer angeschlossen hat. Die letzte ausgewertete Befragung aus dem Jahr 2008 förderte aus Sicht der Gewerkschaften wenig Erfreuliches zutage: Landesweit war lediglich jeder fünfte Arbeitnehmer organisiert.

Zwar besteht ein Gefälle zwischen Regionen, Altersgruppen, Geschlechtern oder Beschäftigungsstatus. Diese Unterschiede sind aber nicht besonders ausgeprägt. Die markantesten Unterschiede zeigen sich zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten (siehe Tabelle). Die Staatsdiener sind landesweit noch zu fast 27 Prozent Mitglied einer Gewerkschaft, bei den Angestellten sind es nur gut 18 und bei den Arbeitern 19 Prozent, also ein Drittel weniger. Zudem sind Vollzeitbeschäftigte häufiger als Teilzeiter organisiert und es besteht ein Ost-West-Gefälle: Im Westen fällt der Organisationsgrad mit knapp 21 Prozent rund 5 Prozentpunkte höher aus als im Osten. Männer sind zwar insgesamt häufiger als Frauen Mitglied. Allerdings war die Organisationsneigung der Frauen im Osten zuletzt höher als die der Männer. Bei den Altersgruppen sind die Unterschiede abgesehen von der Kohorte der 30- bis 39-Jährigen gering. Diese Gruppe weist einen nach unten abweichenden Organisationsgrad auf.

Bei der jüngeren Kohorte (18 bis 29 Jahre) ist die Beitrittsneigung um 3 Prozentpunkte höher. Laut „Shell Jugendstudie 2010“ steigt auch der Anteil Jugendlicher, die sich gewerkschaftlich betätigen. Damit sind die Voraussetzungen nicht schlecht, den negativen Mitgliedertrend umzukehren. Ein wichtiges Instrument bilden dabei die Kampagnen, mit denen die Gewerkschaften seit einigen Jahren

versuchen, ihr Trillerpfeifen-Image abzulegen.

Anders als Massenkundgebungen wie am Tag der Arbeit sind Kampagnen in der Regel dezentral organisiert. Sie dienen nicht nur dazu, Themen zu besetzen; sie dienen auch zur direkten Ansprache. In Kampagnen sollen Betroffene beteiligt werden und wo dies gelingt, entstehen Emotionen und möglicherweise eine Affinität. Je besser eine Kampagne inszeniert wird, desto größer wird auch die daraus resultierende öffentliche Imagewirkung.

Mitgliederstruktur der Gewerkschaften
Anteil der Organisierten in Prozent der jeweiligen Gruppe

| | Gesamt | West | Ost |
|--------------------|--------|------|------|
| Alle Arbeitnehmer | 19,3 | 20,8 | 15,6 |
| Männer | 20,6 | 22,6 | 15,0 |
| Frauen | 17,9 | 18,5 | 16,6 |
| Vollzeit | 20,2 | 22,1 | 15,9 |
| Teilzeit | 15,2 | 15,3 | 15,1 |
| Beamte | 26,8 | 28,1 | 18,8 |
| Angestellte | 18,2 | 18,0 | 18,7 |
| Arbeiter | 19,0 | 23,0 | 11,6 |
| 18 bis 29 Jahre | 17,1 | 20,8 | 7,8 |
| 30 bis 39 Jahre | 14,2 | 14,8 | 12,7 |
| 40 bis 49 Jahre | 18,3 | 20,0 | 13,8 |
| 50 Jahre und älter | 19,3 | 20,8 | 15,5 |

Quellen: ALLBUS (2008); Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die allgemeine Wahrnehmung von Gewerkschaften wird aber nicht nur durch Kampagnen, sondern auch durch deren politische Programmatik beeinflusst. Während der Finanz- und Wirtschaftskrise punkteten die Gewerkschaften durch lohnpolitisches Augenmaß. Bewährt hat sich auch der Schulterschluss zwischen Arbeitgebern, Regierung und Gewerkschaften beim Kurzarbeitergeld. Zudem haben die Organisationen sozialpolitische Themen aufgegriffen, die viele Arbeitnehmer bewegen. Das gilt vor allem für die Forderungen, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, Banken und Finanzmärkte stärker zu regulieren oder die Rente mit 67 wieder zurückzunehmen. Ob die Gewerkschaften daraus Kapital schlagen können, ist ungewiss. Denn der Wirtschaftsaufschwung und der sich verstärkende Fachkräftemangel können schnell dazu führen, dass diese Themen an Relevanz verlieren oder anders bewertet werden. Zudem kann die scharfe Gewerkschaftskritik an den Sparmaßnahmen der Bundesregierung auch nach hinten losgehen. Mit den Protesten gegen die Agenda 2010 stellten sich die Bündnisse schon einmal ins Abseits.

Hagen Lesch

Kampagnen der Gewerkschaften

Zeitarbeit

Seit 2008 zieht die IG Metall mit ihrer Kampagne „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ durch die Republik. Sie will das Thema Zeitarbeit in die Öffentlichkeit rücken und fordert eine stärkere Regulierung der Branche. Die Arbeitgeberverbände warnen hingegen vor der Regulierung der Zeitarbeit und verweisen auf den internationalen Wettbewerbsdruck der Metall- und Elektro-Industrie. Die Kritik der Gewerkschaft halten sie für nicht gerechtfertigt.

Die Kritik der IG Metall an der Zeitarbeit entzündet sich vor allem an den Deregulierungen, die den Zeitarbeitsfirmen nach und nach mehr Flexibilität einräumten. Insbesondere die Aufhebung des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots sowie der Höchstüberlassungsdauer von Zeitarbeitnehmern bereitet der IG Metall Sorgen. Ihre Kritik: Durch diese Aufhebungen könnten die Verleihunternehmen Angestellte wiederholt für die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes einstellen und entlassen, zudem gebe es keine zeitliche Obergrenze für den Arbeitseinsatz des Zeitarbeiters im Kundenunternehmen.

Die IG Metall wirft vielen Unternehmen vor, dass diese ihre Stammebelegschaften abbauten und durch Zeitarbeiter ersetzen. Dies sei in 20 Prozent aller Betriebe der Fall, wie eine Befragung unter mehr als 5.000 Betriebsräten ergeben habe. Durch Zeitarbeit ließen sich rigide Kündigungsschutzgesetze umgehen und – weil die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche unter den branchenüblichen Tariflöhnen der Kundenbetriebe liegen – Lohnkosten senken.

Nach Angaben von Gesamtmetall stieg die Zahl der Zeitarbeiter in der M+E-Industrie von Mitte 2005 bis Mitte 2008 tatsächlich um über 50 Prozent, doch selbst im Höhepunkt des Booms erreichte sie bloß einen Anteil von 6,4 Prozent der Beschäftigten. Zeitarbeit ergänze die Stammebelegschaften, aber ersetze sie nicht. So hätten die Betriebe im Aufschwung neben 60.000 neuen Zeitarbeitsplätzen auch 240.000 Stammarbeitsplätze aufgebaut. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kommt für 2007/08 zu dem Schluss, „dass der Aufbau von Zeitarbeit insbesondere in Großbetrieben häufig mit einem Aufbau der Stammbeschäftigten oder zumindest mit einer konstanten Zahl der Stammebelegschaft einhergeht“.

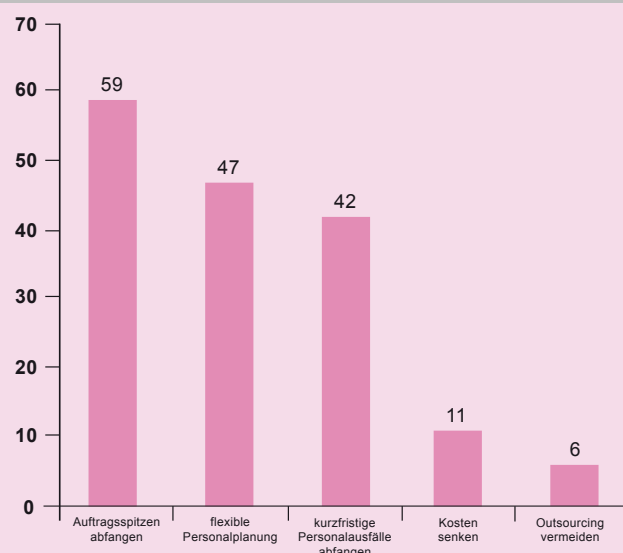
Laut Gewerkschaft verdient ein Zeitarbeiter mit ange-lernen Tätigkeiten in der M+E-Industrie einen um rund 30 Prozent niedrigeren Tariflohn als die Stammarbeitskräfte. Entsprechend fordert die IG Metall eine Einschränkung der Tariföffnungsklausel, die erlaubt, Zeitarbeiter unabhängig von ihrem Einsatzort nach dem Tarif der Zeitarbeitsbranche zu entlohnen, und verlangt einen gesetzlichen Mindestlohn, der vor Lohnunterbie-

tungen durch ausländische Konkurrenten ab 2011 schützen soll.

Der Dachverband Gesamtmetall sieht die Kritik als ungerechtfertigt an. Die gezahlten Löhne an Zeitarbeiter ergäben sich aus den Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche und seien daher nicht von den Kundenunternehmen zu verantworten. Im Übrigen werde den Kunden außer dem Zeitarbeitstarif auch eine Verleihgebühr in Rechnung gestellt – in der Regel wird das Doppelte des Lohnes gezahlt. Auch erhielten viele Arbeitslose und Geringqualifizierte durch die Zeitarbeit einen Arbeitsplatz, die sonst kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt hätten. Deshalb sei insbesondere für An- und Ungerlemte ein merklicher Lohnabstand nötig.

Eine Umfrage der bayerischen M+E-Arbeitgeber bestätigt diese Punkte (siehe Grafik). Von den 750 befragten Mitgliedsunternehmen erklärten 59 Prozent, dass sie Zeitarbeitnehmer beschäftigen, um Auftragsspitzen abzufangen. Nur 11 Prozent gaben an, durch Zeitarbeit Kosten senken zu wollen. Wie wichtig Flexibilität ist, zeigen auch die anderen Gründe für die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern. So benötigen 47 Prozent der Betriebe Zeitarbeit für eine flexible Personalplanung und 42 Prozent fangen mit diesem Instrument kurzfristige Personalausfälle auf.

Gründe für Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern
Anteil der Antworten in Prozent; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Bayernmetall, Umfrage April 2010

Gegen den Vorwurf, Zeitarbeit verdränge Stammarbeitsplätze, spricht auch die kurze Einsatzdauer von Zeitarbeitern. Die Umfrage zeigt: In über 80 Prozent der befragten Unternehmen betrug diese weniger als ein Jahr.

Anna Jenisch

Arbeitskämpfe

Französische Protestkultur

Den massiven und lang andauernden Streiks gegen die Rentenreform in Frankreich wurde international eine große öffentliche Aufmerksamkeit entgegengebracht. Die Lahmlegung der Wirtschaft hat Frankreich Milliarden gekostet. Obgleich die deutschen Gewerkschaften im Spätsommer ebenfalls mit einem „Heißen Herbst“ gedroht hatten, halten sich die Protestaktionen hierzulande bisher im Rahmen.

Die Anhebung des Rentenalters ist derzeit in fast allen Ländern der Europäischen Union ein Thema. Neben Frankreich und Deutschland haben auch Spanien, Griechenland und Großbritannien geplant, die Grenze des Renteneintrittsalters sukzessive zu erhöhen. Dennoch ist Frankreich durch seine anhaltenden Arbeitskämpfe und Massenproteste von Millionen Bürgern besonders aufgefallen. Obwohl die acht Dachverbände in Frankreich zusammen nur zwei Millionen Mitglieder haben, sind bei den Protesten im Oktober 2010 nach Gewerkschaftsangaben bis zu drei Millionen Menschen auf der Straße gewesen. Im Rahmen der wochenlangen Streikwelle kam es diesmal nicht nur zu ausfallenden Flügen, Zügen oder Unterricht. Es wurden auch Raffinerien bestreikt, sodass die Benzinversorgung unterbrochen wurde. Die Proteste haben die Volkswirtschaft nach Schätzungen des privaten Wirtschaftsforschungsinstituts Asterès 2 bis 4 Milliarden Euro gekostet, die französische Finanzministerin Christine Lagarde ging von 200 bis 400 Millionen Euro pro Tag aus.

Anders sah der „Heiße Herbst“ in Deutschland aus. Das bewusst gewählte dezentrale Konzept mit Kundgebungen und Informationsveranstaltungen in den Betrieben hat die deutsche Wirtschaft kaum gestört. Die Gewerkschaftsfunktionäre artikulieren ihre Unzufriedenheit über das Sparpaket der Bundesregierung lautstark, aber von Massenkundgebungen blieb die Politik hierzulande bisher verschont. Zwar gibt es einzelne Forderungen (im letzten Jahr von IG BAU-Chef Wiesehügel und aktuell von Verdi-Chef Bsirske), das Recht zum politischen Streik auch in Deutschland zu verankern. Ein entsprechender Antrag fand unter den 400 Delegierten des letzten DGB-Bundeskongresses aber nicht die notwendige Zustimmung.

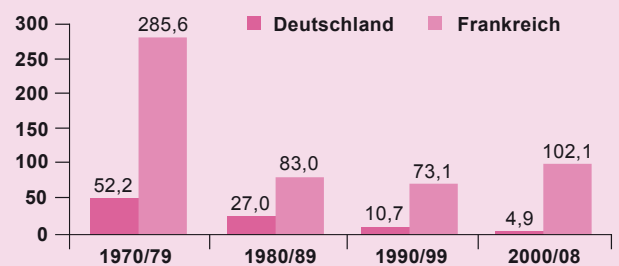
In Frankreich stehen Massenproteste regelmäßig auf der Tagesordnung. Anders als hierzulande wird der Streik weniger als „letztes Mittel“ zur Durchsetzung tarifpolitischer Ziele, sondern ganz allgemein als politisches Kampfinstrument angesehen. Entsprechend kommt es regelmäßig zu landesweiten Protesten, vor allem im Verkehrssektor

und im Erziehungswesen. Spätestens seit dem Herbst 1995, als die Franzosen durch wochenlange Proteste zunächst die Reformpläne der Regierung Juppé und danach sogar die ganze Regierung zu Fall brachten, lässt sich jenseits des Rheins praktisch keine Sozialreform durchsetzen, ohne dass die Menschen auf die Straße gehen.

Dabei sind die französischen Gewerkschaften weitaus schwächer als die deutschen. Ihr Organisationsgrad liegt bei gerade mal 8 Prozent, während die deutschen Gewerkschaften einen Organisationsgrad von 19 Prozent aufweisen. Trotzdem fallen in der „Grande Nation“ viel mehr Arbeitstage infolge von Arbeitskämpfen aus als hierzulande (siehe Grafik). Dass eine so unterschiedliche Streikkultur herrscht, hat verschiedene Ursachen. In Deutschland sind politische Streiks verboten, die Gewerkschaften beschränken sich auf tarifpolitische Streiks. Außerdem gibt es in Frankreich ein individuelles Streikrecht, während hierzulande nur eine Gewerkschaft zu Streiks ausrufen darf. Wenn es an der Basis rumort, müssen die französischen Gewerkschaften schnell reagieren, um die Kontrolle über die Proteste zu behalten. Die ausgeprägte Rivalität zwischen verschiedenen Richtungsgewerkschaften facht diesen Druck zusätzlich an. Wer nicht schnell genug auf den Zug einer Protestbewegung aufspringt, verliert an Einfluss.

Internationaler Streikvergleich

Durch Arbeitskämpfe ausgefallene Arbeitstage je 1.000 Arbeitnehmer



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Interessant ist, dass die französischen Gewerkschaften mit ihren politischen Protestaktionen per saldo keine neuen Mitglieder gewinnen können. Ein Grund dafür könnte sein, dass die streikbedingten Verdienstauffälle nicht durch ein Streikgeld der Gewerkschaften aufgefangen werden. Wichtiger ist jedoch, dass das individuelle Streikrecht eine Protestkultur fördert, die die notwendige Dynamik auch ohne Gewerkschaften gewinnt.

Anna Jenisch und Hagen Lesch

Tarifeinheit in Europa

Differenzierte Regelungen

In Deutschland galt lange Zeit das Prinzip „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen Grundsatz der Tarifeinheit im Sommer gekippt. Nun wird intensiv diskutiert, ob der Gesetzgeber den Grundsatz festschreiben soll. Ein Blick ins Ausland zeigt: In vielen Staaten finden sich gesetzliche Regelungen, die – unmittelbar oder mittelbar – auf die Problematik von Tarifpluralismus zielen.

Deutschland war lange durch eine recht homogene Gewerkschaftsstruktur gekennzeichnet, in der die im DGB organisierten Einzelgewerkschaften branchenweite Tarifverträge vereinbarten. Dieses System bröckelt im Verkehrs- und Gesundheitssektor. Der Blick ins Ausland zeigt, dass Gewerkschaftswettbewerb und der daraus resultierende Tarifpluralismus auch in anderen Ländern Alltag der industriellen Beziehungen ist. In Belgien, Frankreich, Italien oder Spanien konkurrieren Richtungsgewerkschaften miteinander, in der Schweiz oder in den skandinavischen Ländern gibt es starke Berufsgewerkschaften.

Das wirft die Frage auf, wie im Ausland mit Tarifpluralismus und Gewerkschaftswettbewerb umgegangen wird. Ein erster Ansatz besteht darin, den Wettbewerb zuzulassen und Tarifpluralitäten zu akzeptieren. Dies ist typisch für Dänemark, Italien, die Niederlande, die Schweiz oder für Schweden. In diesen Ländern regeln die Gewerkschaften ihren Einflussbereich und etwaige Abgrenzungsprobleme selbst. Häufiger ist jedoch der Ansatz, durch gesetzliche Regelungen ordnend einzugreifen und bestimmte Hürden in Bezug auf die Tariffähigkeit aufzustellen. Das kann geschehen, indem nur eine repräsentative Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließen darf. Um repräsentativ zu sein, muss eine Gewerkschaft entweder branchenweit tätig sein (in Belgien) oder eine Mehrheit von Mitgliedern auf sich vereinigen können. Die Alternative ist, die Gewerkschaften zu Kooperationen zu zwingen oder ihnen zumindest Anreize zu setzen.

In Großbritannien setzt die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft die Anerkennung durch den Arbeitgeber voraus. Ein Arbeitgeber kann eine Gewerkschaft freiwillig anerkennen, oder die Gewerkschaft beantragt die Anerkennung als legaler Tarifpartner bei einer unabhängigen Schlichtungsstelle (Central Arbitration Committee). Über diesen Weg kann sie ihre Anerkennung auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen, wenn sie mindestens 10 Prozent der fraglichen Belegschaft organisiert und sich eine Mehrheit der Beschäftigten, mindestens aber 40 Pro-

zent der Gesamtbelegschaft, für eine Vertretung durch die Gewerkschaft ausspricht. Beantragen zwei Gewerkschaften die Anerkennung als Tarifpartner, müssen die Antragsteller miteinander kooperieren und gemeinsam einen Tarifvertrag schließen. Solche Verhandlungsgemeinschaften (bargaining units) verhandeln aber nicht unbedingt für einen ganzen Betrieb. Sie können auch für einzelne Berufsgruppen Tarifverträge schließen.

In Frankreich dürfen nur Gewerkschaften Tarifverträge abschließen, die einzeln oder gemeinsam zumindest 30 Prozent der Stimmen bei den letzten Betriebswahlen erhalten haben. Dies führt dazu, dass die Gewerkschaften Koalitionen bilden müssen. Wo dies nicht möglich ist, verhindert das Quorum den Abschluss von Tarifverträgen. Dort gelten dann vom Staat für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge. Zudem können Gewerkschaften, die die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer repräsentieren, Tarifverträge von Minderheitsgewerkschaften durch Einspruch verhindern.

In Spanien müssen Gewerkschaften mindestens 10 Prozent aller Sitze bei den letzten Wahlen zu den gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen gewonnen haben, um Tarifverträge schließen zu dürfen. Auf der anderen Seite sind Arbeitgeberverbände nur repräsentativ und damit tariffähig, wenn sie mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer im angestrebten tariflichen Geltungsbereich beschäftigen. Tariffähige Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können eine Verhandlungskommission bilden. Es können sich auch mehrere Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände zu einer solchen Kommission zusammenschließen. Repräsentieren die in der Kommission vertretenen Organisationen mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer des angestrebten Tarifbereichs, können sie einen Flächentarifvertrag für allgemein verbindlich erklären lassen. Ein solcher „statuarischer“ Tarifvertrag verdrängt alle „außerstatuarischen“ (nicht nach den Repräsentativitätsvorschriften zustande gekommenen) Tarifverträge – es sei denn, letztere sind für den Arbeitnehmer günstiger. In der Praxis räumen die Arbeitgeber kleinen Gewerkschaften keine günstigeren Arbeitsbedingungen ein als den Großgewerkschaften, sodass die Koalitionsbetätigung der kleinen Gewerkschaften im Geltungsbereich eines „statuarischen“ Flächentarifvertrags de facto auf null reduziert wird. Firmentarifverträge können nur Gewerkschaften schließen, die bei den Wahlen zur gesetzlichen Arbeitnehmervertretung im Unternehmen die Mehrzahl der Stimmen auf sich vereinigen.

Hagen Lesch