

Mitgliederstruktur

Zukunft ohne Mitglieder?

Angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise droht das Vertrauen in die Marktkräfte zu schwinden – es kommen stärkere Zweifel am Segen einer Marktwirtschaft auf. Unter diesen Umständen hätten sich Gewerkschaften zu heimlichen Krisengewinnern entwickeln können. Jüngste Auswertungen der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) zeigen jedoch neuerliche Mitgliederverluste bei den Arbeitnehmerbünden in Deutschland. Besonders der Mangel an Zuspruch in der jüngeren Generation könnte für die Gewerkschaften in Zukunft zu einem Problem werden.

Im Rahmen des ALLBUS 2010 wurden mehr als 2.800 Personen befragt, darunter über 1.000 Arbeitnehmer. Beim ALLBUS handelt es sich um eine Befragung der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland, die alle zwei Jahre durchgeführt wird. In jeder Befragungswelle werden Personen aus einer neuen Stichprobe über ihre Einstellungen, ihre Verhaltensweisen und zur Sozialstruktur befragt. Die ALLBUS-Daten bieten sich für die Mitgliederanalyse der Gewerkschaften an, da sie einen recht großen Zeitraum abdecken und die Bevölkerung Deutschlands gut abbilden. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft wird allerdings nur allgemein abgefragt. Eine Zuordnung der Mitglieder auf die Einzelgewerkschaften ist daher nicht möglich.

Der Vergleich mit den Auswertungen vorausgegangener ALLBUS-Befragungen zeigt (z.B. IW-Gewerkschaftsspiegel 4/2010): Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer an allen abhängig Beschäftigten, der Netto-Organisationsgrad, geht immer noch leicht zurück. Im Jahr 2000 waren 19,4 Prozent der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, im Jahr 2010 waren es 17,4 Prozent. Im Vergleich zu den 1990er Jahren ist der Mitgliederrückgang aber gebremst.

Ein Blick auf die Mitgliederstruktur zeigt, dass die Organisationsneigung zwar gering ist, zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen aber auch deutliche Unterschiede bestehen (siehe Tabelle). Besonders auffällig sind diese zwischen Beamten, Angestellten und Arbeitern. Den höchsten Organisationsgrad weisen mit mehr als 40 Prozent Beamte auf. Bei den Arbeitern beträgt der Anteil der Organisierten 19,3 und bei den Angestellten lediglich 13,7 Prozent. Bei dem Vergleich dieser Kategorien ist jedoch zu beachten, dass die Anzahl der im ALLBUS befragten Beamten recht gering ausfällt. Bei der Interpretation dieser Werte ist jedoch zu beachten, dass der Anteilswert für die Beamten auf einer sehr kleinen Fallzahl basiert. Daraus ergibt sich eine statistisch mögliche Abweichung der Anteilswerte für Beamte von 7 Prozentpunkten. Doch selbst wenn man dies

berücksichtigt, bleibt ein deutlich höherer Organisationsgrad der Beamten bestehen.

Die Ursache der überdurchschnittlichen Organisationsneigung von Staatsdienern könnte das besondere Abhängigkeitsverhältnis der Beamten gegenüber dem Staat sein. Im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern sehen sich die Beamten in Verhandlungssituationen nur dem Staat als einzigem Arbeitgeber gegenüber, der zudem ihre Besoldung verordnet, anstatt sie auszuhandeln.

Nach wie vor sind Frauen seltener in Gewerkschaften organisiert als Männer. Dieser Unterschied zeigt sich vor allem für Westdeutschland. Im Osten hingegen sind kaum Unterschiede zu beobachten. Die höhere Mitgliedschaftsneigung von Vollzeitbeschäftigten gegenüber Teilzeitkräften besteht sowohl in West- als auch in Ostdeutschland.

Mitgliederstruktur der Gewerkschaften
Organisierte Arbeitnehmer in Prozent der jeweiligen Gruppe

	Gesamt	West	Ost
Alle Arbeitnehmer	17,4	17,2	18,0
Männer	20,1	20,7	18,6
Frauen	14,2	13,1	16,8
Vollzeit	19,1	18,8	19,4
Teilzeit	10,4	10,5	8,0
Beamte	40,4	44,4	22,2
Angestellte	13,7	13,0	16,1
Arbeiter	19,3	18,6	19,4
18 bis 29 Jahre	10,2	9,4	12,3
30 bis 39 Jahre	15,9	17,6	10,8
40 bis 49 Jahre	18,7	17,4	21,9
50 Jahre und älter	22,0	22,3	21,4

Quellen: ALLBUS (2010); Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Gegenüber der ALLBUS-Auswertung des Jahres 2008 ergeben sich zwei große Unterschiede. Erstens liegt der Netto-Organisationsgrad im Osten mit 18,0 Prozent erstmals über dem im Westen (17,2 Prozent). Zweitens lag der Organisationsgrad der 18- bis 29-Jährigen 2008 noch bei 17,1 Prozent, während sich für 2010 nur 10,2 Prozent ergeben. Damit sank der Anteil der Organisierten in dieser Altersgruppe um fast 7 Prozentpunkte. Dieser Unterschied relativiert sich jedoch, da die Stichprobe vergleichsweise wenige junge Arbeitnehmer enthält, die dazu noch gewerkschaftlich organisiert sind. Bei den jugendlichen Gewerkschaftsmitgliedern beträgt die mögliche statistische Abweichung vom ausgewiesenen Wert jeweils 4 Prozentpunkte nach oben und nach unten. Es gilt also weiterhin: Die Gewerkschaften tun sich sehr schwer damit, junge Arbeitnehmer an sich zu binden.

Hendrik Biebeler und Heide Haas

Organizing

Mittel gegen Mitgliederverluste

Ein internationaler Vergleich zeigt, dass die Gewerkschaften mit ganz unterschiedlichen Organizing-Strategien gegen sinkende Mitgliedszahlen kämpfen. Dabei kann man drei grundsätzliche Ansätze unterscheiden: Der Versuch, (1) Einzelpersonen durch direkten, persönlichen Kontakt zu rekrutieren, (2) ganze Gruppen von Angestellten über ihre besonderen Bedürfnisse und Interessen anzusprechen, und (3) Kampagnen zu organisieren, welche die gesamte Öffentlichkeit für das Anliegen der Gewerkschaft mobilisieren.

(1) Gerade wenn es um die Erschließung von Belegschaften eines noch nicht organisierten Unternehmens geht, ist die Werbung von Einzelpersonen ein bewährtes Mittel. Hilfreich ist, wenn bereits ein Gewerkschaftsmitglied in einem zu organisierenden Betrieb arbeitet, weil er Kollegen unmittelbar ansprechen kann. Die britische Angestelltengewerkschaft US-DAW bildet dazu eigens Aktivisten aus, die ein halbes Jahr außerhalb des Betriebs geschult werden und dann wieder in ihre Betriebe zurückkehren, um neue Mitglieder zu gewinnen. In Belgien ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) Mitglied einer Gewerkschaft. Die normalerweise weniger organisierten Belegschaften von KMU werden hier durch ein Netzwerk von gewerkschaftlichen Kontaktpersonen, die von Funktionären aus größeren Betrieben ausgebildet wurden, an eine Mitgliedschaft herangeführt. In Skandinavien ist es nicht unüblich, sog. student organizer auch an Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen zu treffen – hier informieren und werben die Gewerkschaften quasi präventiv um zukünftige Mitglieder.

(2) Gewerkschaften buhlen aber auch im großen Stil um neue Mitglieder, indem bestimmte Gruppeninteressen in den Vordergrund gerückt werden. Die Überlegung dabei: Mitglieder aus einer Gruppe zu gewinnen wird umso wahrscheinlicher, je besser sich eine Gruppe von der Gewerkschaft vertreten fühlt. So werden z.B. von vielen osteuropäischen Gewerkschaften Jugendkongresse veranstaltet, um Mitglieder aus dieser erfahrungsgemäß schwer zugänglichen Gruppe zu organisieren. In nahezu allen EU-Staaten finden sich weiterhin Fälle, in denen durch Gleichstellungskomitees, Geschlechterquoten für Gewerkschaftsgremien u.Ä. versucht wird, die spezifischen Interessen von Arbeitnehmerinnen besser zu vertreten und weibliche Mitglieder stärker an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Diese Anpassung gewerkschaftsorganisatorischer Strukturen reflektiert letztendlich die sich wandelnde Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft. So verwundert es nicht, dass sich viele Gewerkschaften in ganz Europa zuneh-

mend auch um die Interessenvertretung von Zeitarbeitskräften und Teilzeitbeschäftigten oder von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund bemühen.

(3) Das Musterbeispiel für die dritte Strategie ist die „Justice for Janitors“-Kampagne der US-amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU. Es wurde eine personal- und kostenaufwendige Kampagne gegen einzelne, gewerkschaftsfeindliche Großunternehmen der Reinigungsbranche initiiert, die der SEIU binnen zehn Jahren einen Zuwachs von 650.000 Mitgliedern brachte – mit einer Gesamtzahl von 1,6 Millionen ist die SEIU heute der mitgliederstärkste Teil des Dachverbandes AFL-CIO. Der Kern einer solchen Kampagne ist die direkte Aktion, die – medienwirksam inszeniert – die Öffentlichkeit für die gewerkschaftlichen Belange mobilisieren soll. Zu diesem Zweck werden oftmals strategische Bündnisse mit anderen Organisationen, insbesondere mit „non-governmental organizations“ (NGOs), geschlossen, die mit eigenen Aktionen ebenfalls auf das Thema aufmerksam machen. Demonstrationen, Blockaden, aber auch kleinere Aktionen gegen Einzelpersonen, wie z.B. gegen den Geschäftsführer („blaming“ und „shaming“), sind zentrale Konzepte der „Lead-Organizer“. Diese oft eigens angeheuerten Experten planen die Kampagne zentral und leiten dann ihre Umsetzung direkt vor Ort an. Damit orientieren sich die Gewerkschaften am Vorgehen einiger NGOs. Durch die Kampagne soll gemeinsam mit den Bündnispartnern Druck auf das anvisierte Unternehmen aufgebaut werden. Dieser Druck kann sich über seine moralische Dimension und über die Einbeziehung der öffentlichen Meinung zu lokalen politischen Krisen aufbauen. Druck und Krise bilden dann den Ansatzpunkt, um die von den beteiligten Organisationen vertretenen Interessen durchzusetzen. Im Falle der „Justice for Janitors“-Kampagne konnte die SEIU viele der Reinigungsunternehmen zu Tarifabschlüssen zwingen und einen beträchtlichen Teil der Arbeitnehmer für sich gewinnen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Gewerkschaften in vielen entwickelten Volkswirtschaften eine Tendenz zu einer gezielten und aktiven Mitgliederwerbung zeigen. Einzelne Projekte und Maßnahmen mit diesem Zweck werden zunehmend als ein integraler Bestandteil des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts aufgefasst. Das Extrem der US-amerikanischen Kampagnenarbeit bleibt aber ein Sonderfall. Setzt sich der allgemeine Mitgliederschwund weiter fort, könnte dies die Legitimität der Gewerkschaften aber so weit untergraben, dass auch im relativ gemäßigten Kontext europäischer Arbeitsbeziehungen radikalere Mittel des Organizing in den Bereich des Möglichen rücken.

Moritz Heumer

Gewerkschaften in der öffentliche Meinung

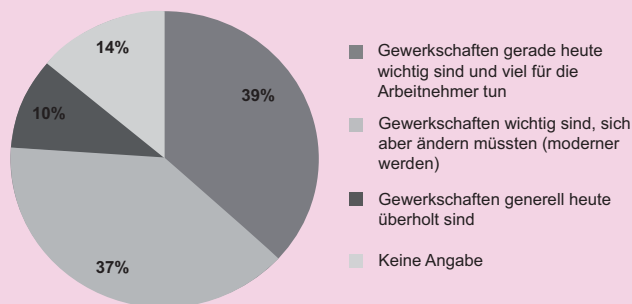
Wichtig, aber wenig modern

Nach einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD) sind Gewerkschaften im Bild der Bevölkerung ein wichtiger Akteur zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen, dessen Agieren aber eher kritisch beurteilt wird. Da die Arbeitnehmer in den letzten Jahren ihre wirtschaftspolitische Einstellung verändert haben, geraten die Organisationen unter Druck. Offen ist, ob dies zu einer weniger moderaten Tarifpolitik führen wird und sich Konflikte mehren.

Im Auftrag der Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung befragte das IfD im Mai 2011 insgesamt 1.798 Bundesbürger zu ihren Einstellungen gegenüber Gewerkschaften und Streiks. Die Frage, ob Gewerkschaften heute noch wichtig sind, beantworteten gut drei Viertel der Befragten mit ja (Grafik). Dabei sind aber zwei in etwa gleich große Gruppen voneinander zu unterscheiden. Die Mitglieder der ersten Gruppe (39 Prozent aller Befragten) haben eine uneingeschränkt positive Sicht. Sie meinen, dass die Gewerkschaften auch viel für die Arbeitnehmer tun. Die zweite Gruppe (37 Prozent aller Befragten) erachtet die Gewerkschaften zwar als wichtig, meint aber, die Arbeitnehmerbünde müssten sich ändern und moderner werden. Ablehnung gibt es selten: Lediglich jeder zehnte Befragte gab an, Gewerkschaften seien heute generell überholt.

Die Bedeutung der Gewerkschaften

So viel Prozent der Befragten gaben an, dass ...



Umfrage vom Mai 2011; Bevölkerung in Deutschland ab 16 Jahren
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach

Im Vergleich zum Jahr 2006 hat sich die Gruppe mit einer uneingeschränkt positiven Einschätzung um 9 Prozentpunkte vergrößert, die Gruppe mit der differenzierten Einschätzung („wichtig, aber zu wenig modern“) schrumpfte um 7 Prozentpunkte. Das ablehnende Prädikat „überholt“ vergaben damals 16 Prozent. Insgesamt wurden die Arbeitnehmerbünde im letzten Jahr also deutlich besser beurteilt als vor fünf Jahren.

Warum hat sich diese verbesserte Einschätzung nicht in steigenden Mitgliederzahlen niedergeschlagen? Eine Erklärung könnte sein, dass sich die Erwartungen verändert ha-

ben, die die Beschäftigten an die Organisationen stellen. Aus der Allensbach-Umfrage geht hervor, dass Ende der 1990er Jahre jeweils 43 Prozent der Befragten angaben, die Gewerkschaften sollten sich für höhere Löhne und einen besseren Kündigungsschutz einsetzen. Nach einer langen Phase der Lohnzurückhaltung hat sich das Gewicht zwischen diesen beiden Zielen nun aber verschoben. Zuletzt gaben 61 Prozent der Befragten an, die Gewerkschaften sollten sich für höhere Löhne einsetzen, die Dringlichkeit des Kündigungsschutzes bejahten lediglich 47 Prozent. Besondere Priorität wird auch der Besserstellung von Zeitarbeitnehmern eingeräumt (42 Prozent). Im Gegenzug ist die Dringlichkeit der Themen Arbeitszeitverkürzung und Teilzeitarbeit gesunken. Ende der 1990er Jahre sprachen sich noch 25 Prozent (17 Prozent) dafür aus, dass sich die Gewerkschaften für mehr Teilzeit (kürzere Arbeitszeit) einsetzen, zuletzt lediglich 11 Prozent (9 Prozent). Deutlich an Gewicht verloren hat auch das Thema Mitbestimmung (damals 38, zuletzt 29 Prozent).

Der zunehmende Wunsch nach Lohnerhöhungen setzt die Gewerkschaften doppelt unter Druck. Die IfD-Umfrage zeigt nämlich auch, dass die Bevölkerung Sparten-gewerkschaften eine bessere Interessenvertretung zutraut als den Branchengewerkschaften. Während 42 Prozent erwarten, dass Sparten-gewerkschaften eine höhere Durchsetzungsfähigkeit besitzen, glauben lediglich 30 Prozent, dass Branchengewerkschaften tarifpolitisch mehr bewegen können. Um sich gegenüber den Sparten-gewerkschaften zu profilieren, müssen die Branchengewerkschaften eine offensivere oder eine nach Berufsgruppen differenziertere Tarifpolitik verfolgen und möglicherweise auch mehr Konflikte in Kauf nehmen.

Allerdings sollten die Ergebnisse der Umfrage auch nicht überinterpretiert werden. Denn erstens wurden nicht nur Arbeitnehmer, sondern die gesamte Bevölkerung befragt. Aus Arbeitnehmersicht spielt die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes aber eine größere Rolle als aus der Sicht eines Nicht-erwerbstätigen. Zweitens haben Sparten-gewerkschaften bislang nicht dauerhaft bessere Tarifabschlüsse durchgesetzt als Branchengewerkschaften. Zwar konnten Piloten oder Lokführer im Zuge ihrer tarifpolitischen Autonomie zweistellige Lohnsteigerungen durchsetzen. Danach kehrten aber auch diese Gruppen zur tarifpolitischen Normalität zurück. Dass ihnen trotzdem eine höhere Durchsetzungsmacht zugewiesen wird, dürfte mit dem konfliktfreundigen Auftreten zusammenhängen, mit dem die Berufsgruppengewerkschaften ihren Forderungen Nachdruck verleihen. Und drittens genießen Branchengewerkschaften ein höheres Ansehen: Jeder zweite Befragte zieht Branchengewerkschaften vor, nur jeder fünfte Berufsgruppengewerkschaften.

Hagen Lesch

Gewerkschaften im internationalen Vergleich (III)

Japan

Die dominierende Form im dreistufigen japanischen Gewerkschaftssystem ist die Unternehmensgewerkschaft. Ihr Organisationsbereich ist die gesamte, hierarchisch unter der Ebene des Abteilungsleiters angesiedelte Stammebelegschaft eines einzelnen Unternehmens. Die Unternehmensgewerkschaften führen die jährlich auf der Unternehmensebene stattfindenden Tarifverhandlungen. Viele Unternehmensgewerkschaften stimmen ihre Tarifforderungen im Rahmen von Branchenförderationen ab.

Am 30. Juni 2009 wurden in Japan 26.696 Unternehmensgewerkschaften mit insgesamt gut 10 Millionen Mitgliedern verzeichnet. Das entspricht einem geschätzten Organisationsgrad von 16,1 Prozent. Mitte der 1990er Jahre waren noch 12,6 Millionen Arbeitnehmer organisiert (siehe Grafik). Wie in vielen anderen Industrieländern gehen die Mitgliederzahlen und der gewerkschaftliche Organisationsgrad stetig zurück. Im Jahr 1949 lag der Organisationsgrad noch über 55 Prozent. Die Zahl der Gewerkschaften entwickelte sich hingegen bis in die 1980er Jahre hinein positiv und fällt erst seitdem. Gründe sind vor allem die Verlagerung der Beschäftigung von der Industrie auf den Service-sektor und die steigende Zahl der Teilzeitbeschäftigten und Zeitarbeitnehmer, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Aufgegliedert nach Wirtschaftszweigen stellte im Jahr 2008 das Produzierende Gewerbe mit 27,6 Prozent den größten Anteil an allen Gewerkschaftsmitgliedern, gefolgt vom Groß- und Einzelhandel mit 10,8 Prozent und dem Öffentlichen Dienst mit 10,3 Prozent.

In großen Unternehmen kann es auch Gewerkschaften für einzelne Betriebe oder Betriebsteile geben. Dabei gilt der Grundsatz „Ein Unternehmen – eine Gewerkschaft“ nicht immer. In der „pluralen Unternehmensgewerkschaft“ konkurrieren zwei oder mehrere Unternehmensgewerkschaften miteinander um die Stammebelegschaft eines Unternehmens. In der „neuen Gewerkschaft“ schließen sich bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern zusammen. Der einzelne Arbeitnehmer ist nur Mitglied „seiner“ Unternehmensgewerkschaft. Er kann einer übergeordneten Gewerkschaftsorganisation nicht beitreten.

Auf der mittleren Ebene entstehen übergeordnete Organisationen, wenn sich mehrere Unternehmensgewerkschaften einer Branche zu einer Branchenförderorganisation zusammenschließen. Diese verhandeln nicht selbst, sondern koordinieren die Tarifverhandlungen der Unternehmensgewerkschaften. Die oberste Ebene stellt der aus mehreren Branchenförderorganisationen gebildete Dachverband, in Japan auch „Nationales Zentrum“ oder „Zentralorganisation“ genannt. Neben dieser branchenbezogenen Struktur existiert auch eine regionale Struktur.

Mit 6,8 Millionen Mitgliedern ist RENGÔ der größte von drei Dachverbänden. Die Dachverbände sind nicht tariffähig, sondern vertreten die Arbeitnehmerinteressen gegenüber der Politik. Innerhalb von RENGÔ ist die im Januar 1954 gegründete Gewerkschaft der regionalen und lokalen öffentlichen Beschäftigten JICHIRÔ mit rund 900.000 Mitgliedern die größte Gewerkschaftsorganisation Japans.

Unternehmensgewerkschaften und Gewerkschaftsmitglieder in Japan

	Zahl der Betriebsgewerkschaften	Zahl der Gewerkschaftsmitglieder (in Tsd)
1995	32.065	12.614
2000	31.185	11.539
2005	28.279	10.138
2007	27.226	10.080
2008	26.965	10.065
2009	26.696	10.078

Quellen: Statistics and Information Department, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare

Tarifverhandlungen finden in Japan jährlich statt. Obwohl das Gewerkschaftsgesetz regionale Tarifverträge vorsieht, werden sie in der Praxis größtenteils auf betrieblicher Ebene ausgehandelt. Tariffähig ist in Japan, von wenigen Ausnahmen abgesehen, allein die Unternehmensgewerkschaft. Während der „Frühjahrsaktion“ (Shuntô-Offensive) kommen Gewerkschaftsvertreter mit der Geschäftsführung zusammen, um über Löhne und Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Bedeutenden Anteil am japanischen Entgelt haben die zweimal im Jahr ausgezahlten Boni. Sie werden separat zum Gehalt verhandelt. Mit dem Zusammenbruch der „Bubble Economy“ zu Beginn der 1990er Jahre schrumpften die Spielräume für Lohnerhöhungen. Die regulären Lohn- und Bonuserhöhungen sind bescheiden ausgefallen: Neben Nullrunden mussten die Mitarbeiter auch häufig Lohnsenkungen hinnehmen. Dennoch sind Arbeitskämpfe in Japan die Ausnahme. Vorrangige Ziele der Gewerkschaften sind die Konjunkturbelebung, Verbesserungen für sog. atypisch Beschäftigte (Zeitarbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte) und der Arbeitsplatzzerhalt.

Angestellte im Öffentlichen Dienst haben kein Recht, Tarifverhandlungen zu führen oder Tarifverträge abzuschließen. Ihre Gehälter werden im Rahmen von Gesetzen oder Verordnungen festgelegt, die zum Teil auf den Empfehlungen der Staatlichen Personalbehörde NPA und lokaler Personalkommissionen basieren.

Claudia Kintscher