

Finanzen der IG Metall

„Finanzkraft ist Kampfkraft“

Die IG Metall hat ihre Einnahmen in den letzten Jahren steigern können. Neben höheren Bruttoverdiensten hat sich vor allem die bessere Mitgliederentwicklung positiv auf die Beitragseinnahmen ausgewirkt. Da die Gewerkschaft seit der Organisationsreform effizienter mit den Mitteln umgehen will und pro Jahr rund 20 Millionen Euro in Projekte zur Mitgliederwerbung fließen, scheint ihre Schlagkraft für die nächsten Jahre gesichert.

Die IG Metall finanziert sich fast ausschließlich über Mitgliedsbeiträge. Beschäftigte (Voll- wie Teilzeit), Auszubildende und Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen zahlen als Mitgliedsbeitrag monatlich 1 Prozent ihres Bruttoeinkommens. Sie stellen knapp zwei Drittel der Mitglieder. Ermäßigte Sätze gibt es unter anderem für Rentner, Arbeitslose und Studierende. Im Jahr 2011 beliefen sich die Beitragseinnahmen der IG Metall nach eigenen Angaben auf 459 Millionen Euro (Tabelle). Die Gesamteinnahmen (Erträge) liegen aufgrund von Zinsen und sonstigen Erträgen etwas darüber.

In der langfristigen Betrachtung hat sich die Finanzsituation der Gewerkschaft deutlich verbessert. Zwischen 2003 und 2006 waren die Beitragseinnahmen laut Geschäftsbericht infolge der rückläufigen Mitgliederentwicklung von 439 auf 424 Millionen Euro gesunken. Sinkende Einnahmen zwingen zu einer Reduzierung von Ausgaben, was zulasten der Schlagkraft geht. Um dem entgegenzusteuern, wurde die finanzielle Stärkung der Organisation zu einer zentralen Aufgabe. Mehr Mitglieder sollen die Finanzkraft stärken und die Handlungsfähigkeit nach dem Motto „Finanzkraft ist Kampfkraft“ verbessern. Um die knappen Finanzmittel effizienter zu investieren, setzt die IG Metall außerdem seit einigen Jahren eine Organisationsreform um, die die örtlichen Verwaltungsstellen stärkt.

Diese Strategie hat sich ausgezahlt. Seit 2007 geht es mit den Beitragseinnahmen wieder aufwärts. Die Gewerkschaft verlor weniger Mitglieder und die Bruttoverdienste der Beschäftigten stiegen in den Aufschwungsjahren 2007 und 2008 kräftig. Beides führte dazu, dass die Beitragseinnahmen 2007 um 6,1 und 2008 noch einmal um 13,2 Millionen Euro stiegen. Wirtschaftskrise und Kurzarbeit bremsten den finanziellen Aufschwung 2009 und 2010 zwar vorübergehend; im Jahr 2011 ergab sich aber schon wieder ein Plus von 17 Millionen Euro, das zu einem historischen Einnahmerekord führte.

Der Blick auf die Ausgaben zeigt, dass die IG Metall in den Jahren nach 2003 gespart hat, die Ausgaben aber 2008 und 2009 explodiert sind. Im Jahr 2010 wurde erneut konsolidiert, insbesondere bei den gewerkschaftlichen

Agitationskosten (z.B. Kampagnen). Da zusätzlich bereits gebildete Rückstellungen in Höhe von 3,6 Millionen Euro aufgelöst wurden, konnten die Ausgaben um etwa 10 Millionen Euro auf knapp 488 Millionen Euro gesenkt werden. Größter Ausgabenposten sind die Ausgaben an die Ortskassen (die örtlichen Verwaltungsstellen, die auch die zentralen Anlaufstellen für Mitglieder sind). Sie machen mehr als ein Drittel der Gesamtausgaben aus. Es folgen die Verwaltungskosten (u.a. Personalkosten, Energiekosten, Mieten, Honorare, Beratungskosten), auf die rund ein Viertel der Ausgaben entfällt.

Aufwands- und Ertragsrechnung der IG Metall

Auswahl; in Millionen Euro

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Erträge	450	435	433	431	441	458	456	457	k. A.
Mitgliedsbeiträge	439	426	425	424	430	443	441	442	459
Ausgaben	490	465	464	468	471	486	498	488	k. A.
Streikgeld	12	0	0	6	0	1	2	1	7
Rückstellungen (Streikfonds)	66	64	64	64	64	66	66	66	k. A.
Beiträge an DGB und andere Organisationen	57	55	55	55	56	57	57	57	k. A.
Ergebnis Hauptkasse (nach Rückstellungen)	-11	-18	-15	-14	-13	-8	-6	-2	5

Quelle: IG Metall

Die wichtigste Satzungsleistung der IG Metall ist die Streikunterstützung. Mit 12 Millionen Euro flossen die höchsten Streikgelder im Jahr 2003 (Streik zur Einführung der 35-Stunden-Woche im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen), 2011 waren es 7,1 Millionen Euro. In den Jahren 2004, 2005 und 2007 wurde weniger als eine halbe Million Euro an Streikgeld ausgezahlt. Gefüllt wird der Streikfonds aus den Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung, in die pro Jahr 15 Prozent der Beitragseinnahmen fließen. 12 Prozent der Beitragseinnahmen gehen jährlich an den DGB und an internationale Gewerkschaftsorganisationen.

Zwischen 2003 und 2010 überstiegen die Ausgaben die Einnahmen – allerdings nach Rückstellungen in Höhe von 15 Prozent der Beitragseinnahmen. Zum Ausgleich wurde auf Mittel aus dem Vermögen zurückgegriffen. Im letzten Jahr gelang die für spätestens 2012 angestrebte Wende: Es wurde ein Überschuss von 5 Millionen Euro erzielt.

Hagen Lesch

Studierendenprojekt der IG Metall

Breitere Mitgliederbasis

Die IG Metall wirbt seit Anfang dieses Jahres mit einem bundesweiten Studierendenprojekt um Akademiker in Ausbildung. Dass Gewerkschaften sich speziell um Studierende bemühen, ist neu, aber einleuchtend. Bis zur Jahrtausendwende nahm der Anteil von hochqualifizierten Arbeitnehmern in der M+E-Industrie kontinuierlich zu. Wer Mitglieder gewinnen will, muss diese Gruppen erschließen. Das Studierendenprojekt ist ein Baustein, um die Mitgliederstruktur an die veränderte Beschäftigungsstruktur anzupassen.

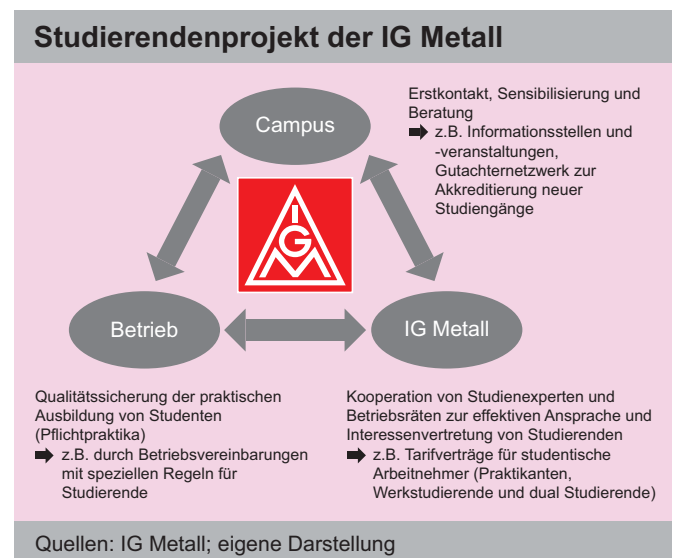
Mit dem Studierendenprojekt erprobt die IG Metall nach eigenen Angaben, wie junge Akademiker bereits während des Studiums erreicht werden können, um die Ingenieure und IT-Fachkräfte von morgen für sich zu gewinnen. „Die klassischen Azubis sprechen wir ja auch schon in der Ausbildung an“, so die Projektleiterin Diana Kiesecker. Die Erfahrung zeigt, dass die Organisation von Auszubildenden am erfolgreichsten ist, wenn sie direkt zu Ausbildungsbeginn ansetzt. Und sowohl für Auszubildende als auch für Studierende gilt: Wer schon während der Ausbildung beitrifft, bleibt häufig auch nach dem Abschluss Gewerkschaftsmitglied.

Die IG Metall nimmt damit eine Vorreiterrolle bei der Studierendenorganisation ein. Erste Bemühungen um die Ansprache von Studierenden lassen sich auf 2002 datieren. Der Gewerkschaftskongress 2007 in Leipzig beschloss ein von der Jungendarbeit unabhängiges Studierendenprojekt, das am 1. Mai 2008 startete. Anfang 2012 wurde die Studierendenarbeit dann auf alle sieben Organisationsbezirke der Gewerkschaft ausgeweitet, sodass jetzt insgesamt elf Studierendenexperten an 16 Standorten involviert sind.

Für die erfolgreiche Organisation von Akademikern in der Ausbildung verfolgt das Projekt drei zentrale Ansatzpunkte (Grafik). Den ersten Ansatzpunkt stellt die Diskussion des Themas Studierendenarbeit in der Organisation selbst dar. Die elf Experten des Projekts tragen die Studierendenarbeit in die innergewerkschaftliche Diskussion und beraten die Betriebsräte, wie sie Studierende etwa bei Betriebspraktika gezielt ansprechen können. Die Betriebsräte wiederum können die Studierendenexperten über konkrete Probleme im Arbeitsalltag von Werkstudenten, Praktikanten oder dual Studierenden informieren. Im Idealfall könnten spezielle Tarifverträge für studentische Arbeitnehmer am Ende dieses Kooperationsprozesses stehen. Der zweite Ansatzpunkt der Studierendenarbeit ist der Campus als Ort des Erstkontakts zu den Studierenden. An ausgewählten Standorten, also bevorzugt an Hochschulen mit starker Ausrichtung auf MINT-Fächer, betreibt das Projekt in Kooperation mit dem DGB und der Hans-Böckler-Stiftung Informationsstellen, bietet Beratungen und Seminare an und

unterstützt die Lehre und die Akkreditierung von neuen Bachelor- und Masterstudiengängen. Der dritte Ansatzpunkt ist der Betrieb, in denen Studierende ihre Pflichtpraktika absolvieren. Hier versuchen die elf Experten, die Qualität des praktischen Teils der Ausbildung sicherzustellen und entsprechende Vereinbarungen mit den jeweiligen Betrieben zu treffen. Der Betrieb als zweiter Lernort ist von entscheidender Bedeutung, da den angehenden Akademikern häufig erst hier die konkrete Relevanz gewerkschaftlicher Vertretung bewusst wird.

Die Angebote der IG Metall sind aber nicht nur direkt vor Ort, sondern auch im Internet abrufbar. Dort finden sich Neuigkeiten über Studien und über Gewerkschaftskampagnen zu hochschulnahen Themen wie Studiengebühren, Öffnung des Hochschulzugangs für Nicht-Abiturienten und Mitbestimmung in der Univerwaltung. Wichtiger noch dürfte das praktische Informationsangebot sein, das Studierende unter anderem über Rechte im Praktikum oder Ferienjob, über Tipps zur Studienfinanzierung oder über durchschnittliche Einstiegsgehälter aufklärt.



Im Anwerben junger Menschen war die Gewerkschaft zuletzt recht erfolgreich. Im ersten Halbjahr 2012 stiegen die Neuaufnahmen gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum in der Altersgruppe bis zu 27 Jahren um 12,5 Prozent. Dadurch erhöhte sich der Mitgliederbestand dieser Altersgruppe um 5 Prozent auf 212.000. Der Anteil gewonnener Akademiker ist aber eher gering. Nach eigenen Angaben konnte die IG Metall seit Beginn des Studierendenprojekts im Mai 2008 rund 5.500 Akademiker rekrutieren. Im Vergleich zu fast 18.500 jugendlichen Neumitgliedern allein in der ersten Hälfte dieses Jahres wird deutlich, dass die Studierendenarbeit noch ganz am Anfang steht.

Moritz Heumer

Unterstützungstreik

Streikform mit Tücken

Im Jahr 2007 hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung über Unterstützungstreiks geändert. Waren sie zuvor unzulässig, sind sie seitdem unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Da dies im Einzelfall geprüft werden muss, besteht ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit. Aus ökonomischer Sicht sind Unterstützungstreiks problematisch, weil sie zu vermeidbaren negativen externen Effekten führen.

Beim Unterstützungstreik, der oft auch als Solidaritäts- oder Sympathiestreik bezeichnet wird, unterstützen die Teilnehmer des Unterstützungstreiks einen Hauptstreik anderer Arbeitnehmer mit dem Ziel, den Druck auf den vom Hauptarbeitskampf betroffenen Arbeitgeber zu verstärken und die im Hauptarbeitskampf gestellten Tarifforderungen zu unterstützen.

Obwohl diese Streikform eine lange Tradition hat, wurde sie lange Zeit vom Bundesarbeitsgericht (BAG) abgelehnt. Ein Streik müsse darauf ausgerichtet sein, selbst den Widerstand des Tarifpartners zu brechen, um auf einen Tarifabschluss hinzuwirken. Ein Unterstützungstreik erfülle dieses Erfordernis nicht. Diese Streikform diene nach Auffassung des Gerichts nicht unmittelbar dem Abschluss des umkämpften Tarifvertrags, da der vom Sympathiestreik betroffene Unternehmer die Forderungen, die von der Gewerkschaft erhoben werden, nicht erfüllen kann.

Diese Überlegungen verwarf das oberste deutsche Arbeitsgericht in einem Urteil aus dem Jahr 2007 (Urteil vom 19.07.2007, 1 AZR 396/06). Der Unterstützungstreik wird nun als eine spezifisch koalitions-gemäße Betätigung aufgefasst und damit grundsätzlich als zulässig erachtet. Gerade in Fällen, in denen eine Gewerkschaft für ihre Mitglieder einen Hauptarbeitskampf führe und zu dessen Unterstützung einen anderen Teil ihrer Mitglieder zum Unterstützungstreik aufrufe, werde deutlich, dass auch diese Kampfform ein koalitions-spezifisches, von der Gewerkschaft zur Durchsetzung tariflicher Forderungen ergriffenes Arbeitskampf-mittel ist.

Die Zulässigkeit eines Unterstützungstreiks ist allerdings an gewisse Voraussetzungen gebunden. So müssen Dauer und Intensität des Unterstützungstreiks in einem angemessenen Verhältnis zum Hauptstreik stehen. Eine Rechtmäßigkeit liegt umso eher vor, wenn dieselbe Gewerkschaft zum Haupt- und Unterstützungstreik aufruft oder zwischen den bestreikten Arbeitgebern eine branchenmäßige, räumliche oder wirtschaftliche Verbindung besteht. Kritiker verweisen auf frühere Urteile, wonach ein bestreikter Arbeitgeber mit dem Tarifkonflikt nichts zu tun habe und die Forderungen der zum Streik aufrufenden Gewerkschaften nicht erfüllen könne. Zudem missachte der Unterstützungstreik die Friedenspflicht.

Ökonomisch betrachtet stärkt die neue Rechtsprechung die Gewerkschaften, wenn ihnen ein Unterstützungstreik ermöglicht, eine Ausweichoption der Arbeitgeber zu bestreiken. Setzt ein Arbeitgeber Zeitarbeitskräfte als Streikbrecher ein, kann die Gewerkschaft die Zeitarbeitsfirma bestreiken. Verlagert ein bestreiktes Unternehmen seine Produktion, kann die gewählte Ausweichproduktionsstätte bestreikt werden. In beiden Fällen können sich die Gewerkschaften einen größeren Teil des Verteilungsspielraums sichern. Die Arbeitgeber können dies nur vermeiden, indem sie neue Ausweichoptionen finden, die nicht bestreikt werden können.

Die gewerkschaftliche Strategie ist mit einem hohen Maß an Rechtsunsicherheit verbunden. Im Februar 2012 rief die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) die Fluglotsen des Frankfurter Flughafens zu einem Unterstützungstreik auf, um einen Hauptstreik der Vorfeldlotsen gegen den Flughafenbetreiber Fraport zu unterstützen. Das Arbeitsgericht Frankfurt lehnte die Kampfhandlung ab. Sie sei unverhältnismäßig, weil der Unterstützungstreik größere wirtschaftliche Schäden angerichtet hätte als der Hauptstreik. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hatte im Frühjahr 2009 vergleichbare Aktionen der Fluglotsen am Stuttgarter Flughafen noch gebilligt. Dort befanden sich die Mitarbeiter der Verkehrszentrale des Flughafens über mehrere Wochen im Ausstand, ohne ihre Forderungen gegenüber der Flughafen Stuttgart GmbH durchsetzen zu können.

Die unterschiedlichen Urteile sind schwer nachvollziehbar. Die Länge des geplanten Ausstands in Frankfurt (6 Stunden) lag nicht über der der beiden Stuttgarter Ausstände (6 und 16 Stunden). Zudem war die Zahl der zum Streik aufgerufenen Fluglotsen vergleichbar. Eine mögliche Erklärung für die unterschiedliche Bewertung des angemessenen Verhältnisses: Während die Frankfurter Richter die Verhältnismäßigkeit vor allem anhand des ökonomischen Schadens bewerteten, schauten die Kollegen aus Stuttgart eher auf die Zahl der streikbedingt ausgefallenen Arbeitsstunden. Im Sinne der Rechtssicherheit sollte das BAG einheitliche Bewertungskriterien vorgeben und die verursachten Drittwirkungen stärker berücksichtigen.

Der Unterstützungstreik verstärkt negative Effekte auf unbeteiligte Dritte, weil das Kampfgebiet ausgeweitet wird. Eine Internalisierung negativer Drittwirkungen findet bei Arbeitskämpfen nicht statt. Dazu müssten die Gewerkschaften bei Streiks Ausgleichszahlungen an Drittgeschädigte zahlen. Stattdessen werden Drittwirkungen im Arbeitskampfrecht im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung berücksichtigt. Dies sollte gerade beim Unterstützungstreik höchste Priorität haben, um Dritte vor unnötigen Streikschäden zu schützen.

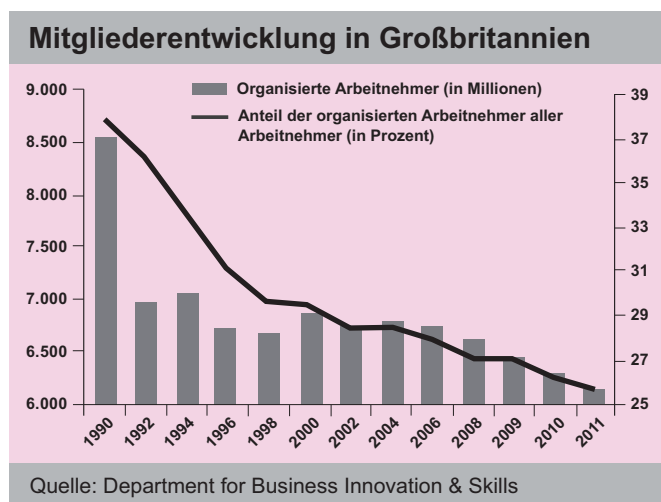
Hagen Lesch

Gewerkschaften im internationalen Vergleich (VI):

Großbritannien

Das britische System der industriellen Beziehungen ist durch eine zurückhaltende Rolle des Staates geprägt (Prinzip des Voluntarismus). Der gewerkschaftliche Einfluss ist damit seit jeher hochgradig abhängig vom politischen Klima und von der wirtschaftlichen Situation. In den 1980er Jahren begann ein drastischer Niedergang der britischen Gewerkschaftsbewegung. Der Organisationsgrad sank von gut 50 Prozent auf das heutige Niveau von 25,7 Prozent.

Der übergeordnete Dachverband der britischen Gewerkschaftsbewegung ist der Trades Union Congress (TUC) – schottische Gewerkschaften sind im Scottish Trades Union Congress (STUC) zusammengeschlossen, der unabhängig vom TUC ist, jedoch eng mit diesem zusammenarbeitet. Die Zahl der angeschlossenen Organisationen im TUC zählt heute 54 Gewerkschaften, die insgesamt 6,2 Millionen Mitglieder haben. Vor 30 Jahren lagen die Zahl der Mitglieder noch bei rund 13 Millionen und die Zahl der dem TUC angeschlossenen Gewerkschaften bei 400. Letztere reduzierte sich vor allem durch Gewerkschaftsfusionen.



Die größte britische Einzelgewerkschaft, Unite, ging ebenfalls aus einem Zusammenschluss im Jahr 2007 hervor. Sie hat heute ca. 1,9 Millionen Mitglieder, die aus den verschiedensten Bereichen der Privatwirtschaft stammen. Die zweite große Gewerkschaft Großbritanniens ist Unison, die gut 1,3 Millionen Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors vertritt. Unter den anderen Gewerkschaften Großbritanniens ist das Prinzip der Berufsgewerkschaft am weitesten verbreitet. Es gibt aber auch Firmen- und Branchengewerkschaften.

Im öffentlichen Sektor sind die Gewerkschaften besser verankert. Dort lag der Organisationsgrad (einschließlich Nordirlands) 2011 bei 56,5 Prozent, was vermutlich auch mit einer gewerkschaftlichen Lohnprämie von 19 Prozent zusammenhängt. Tarifverhandlungen finden hier vornehmlich auf Branchenebene statt und betreffen 67,8 Prozent der

Arbeitsverhältnisse. Im privaten Sektor hingegen beträgt die Lohnprämie nur 5,1 Prozent und der Organisationsgrad liegt bei 14,1 Prozent. Typisch ist hier der Firmentarifvertrag. Im privaten Sektor sind nur 16,9 Prozent der Arbeitsverhältnisse tariflich geregelt.

Ein wichtiger Unterschied zum deutschen System der industriellen Beziehungen ist das Fehlen von Betriebsräten. Die Vertretung einer Belegschaft geschieht direkt durch sog. shop stewards, also einzelne Angestellte die gleichzeitig Gewerkschaftsmitglieder sind. Der shop steward überwacht auch die Einhaltung von Tarifverträgen.

Dies entspricht dem Prinzip des Voluntarismus, demzufolge der Gesetzgeber so wenig wie möglich in die industriellen Beziehungen eingreift, sodass Tarifregelungen auf freiwilliger Basis zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt und umgesetzt werden. Historisch gesehen bewährte sich das Prinzip des Voluntarismus über lange Zeit – auch weil die wirtschaftliche Führungsrolle Englands im 19. und frühen 20. Jahrhundert Zugeständnisse an die Gewerkschaften erlaubte. Im Anschluss an die erste Ölkrise verschärfte sich das Klima der britischen industriellen Beziehungen in den 1970er Jahren aber deutlich. Es kam zu massiven Arbeitskämpfen und einer Radikalisierung der Gewerkschaftsbewegung, die im berühmten „Winter of Discontent“ von 1978/1979 gipfelte. Diese lang anhaltende und viele Branchen erfassende Streikwelle wandelte das öffentliche Bild der Gewerkschaften ins Negative und gilt als einer der Hauptgründe für die Wahl Margaret Thatchers zur Premierministerin im Jahr 1979.

Der sog. Thatcherismus brach die als übermäßig empfundene Macht der Gewerkschaften. Privatisierungen und eine restriktive Gewerkschaftsgesetzgebung schränkten den Einfluss der Gewerkschaften drastisch ein. Eine Folge war die Negativentwicklung der Mitgliederzahlen (Grafik). Nachdem die Labour Party im Jahr 1997 die Tories ablöste, blieb die von vielen Gewerkschaftern erwartete Rücknahme der Thatcher-Reformen aus. Einzig die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns (1999) und der Employment Relations Act (1999), der Tarifverhandlungen in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern gesetzlich absichert, können als Zugeständnisse an die Arbeitnehmerorganisationen bezeichnet werden.

Dies macht den Bruch der historischen Allianz zwischen Labour Party und Gewerkschaften deutlich. Außerdem schwächt die weiterhin eingeschränkte Verhandlungsmacht in Tarifrunden die Gewerkschaften. Um an politischem Einfluss zu gewinnen, könnten sie vermehrt zu politischen Streiks aufrufen. Die Massenstreiks gegen die 2011 von der amtierenden konservativ-liberalen Koalition beschlossenen Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor geben einen Vorgeschmack.

Moritz Heumer