

Mitgliederentwicklung

Trendwende steht bevor

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) blickt angesichts der Veröffentlichung der Zahlen zur Mitgliederentwicklung im Jahr 2012 positiv in die Zukunft. Immerhin konnten vier der acht im DGB organisierten Gewerkschaften einen Mitgliederzuwachs verzeichnen. Insgesamt zählte der DGB Ende des Jahres 2012 6,15 Millionen Mitglieder, nur 4.715 weniger als 2011.

Zu den vier Arbeitnehmerbünden, die sich im Jahr 2012 über einen Mitgliederzuwachs freuen durften, gehören die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP), die IG Metall und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Zwar mussten die verbleibenden vier Gewerkschaften einen neuerlichen Verlust an Mitgliedern verkraften (siehe Grafik). Trotzdem zogen auch diese Gewerkschaften ein positives Fazit. Denn inzwischen gelingt es den Organisationen, mehr jugendliche Erwerbstätige für das Mitmachen zu begeistern.

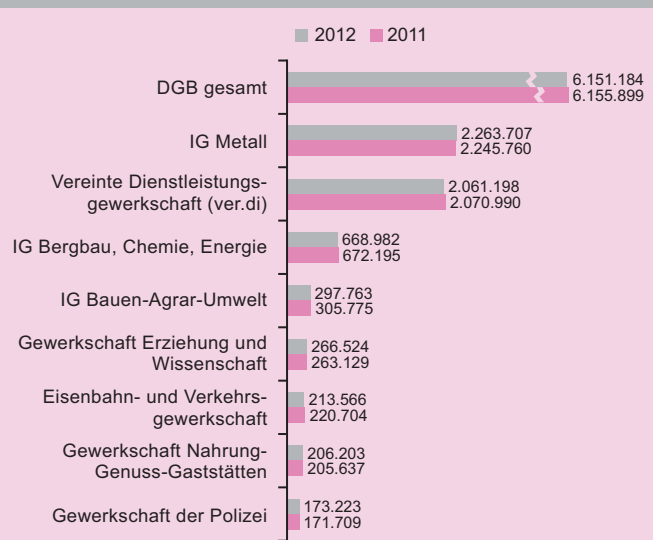
Die GEW gewann 2012 insgesamt 3.413 zusätzliche Mitglieder. Dies entspricht einem Zuwachs von 1,3 Prozent. Damit konnte die GEW den größten relativen Mitgliederzuwachs innerhalb des Dachverbandes verzeichnen. Die GEW ist auch diejenige DGB-Gewerkschaft, der die Trendwende als erster gelang. Seit 2008 gewann die Organisation fast 18.000 neue Mitglieder, was einem kumulierten Zuwachs von fast 6 Prozent entspricht. Bei der GdP setzte die Trendwende ein Jahr später im Jahr 2009 ein. Seitdem kamen insgesamt 5.300 Neue hinzu, was einem Zuwachs von 3,2 Prozent entspricht. Beide Gewerkschaften haben gemeinsam, dass sie eher berufsständisch organisiert sind und homogenere Mitgliedergruppen organisieren als die anderen Branchengewerkschaften.

Von den Branchengewerkschaften im DGB ist bislang allein der IG Metall und der NGG die Wende gelungen. Die NGG konnte im letzten Jahr erstmals seit der Wiedervereinigung über einen Mitgliederzuwachs berichten. Nachdem im Jahr 2011 die Gesamtmitgliederanzahl schon nahezu stabil war, wuchs die Zahl der Mitglieder 2012 um knapp 0,3 Prozent. Der NGG-Vorsitzende Franz-Josef Möllenberg führte diesen Gewinn in einem Pressestatement hauptsächlich auf die positive Mitgliederentwicklung im Gastgewerbe und im Bäckerhandwerk zurück.

Nachdem die IG Metall 2011 erstmals nach 20 Jahren einen leichten Zuwachs von gut 6.000 Personen meldete, verdreifachte sich der Anstieg 2012 auf fast 18.000 (plus 0,8 Prozent). Ursächlich dafür war ein kräftiger Anstieg bei den Neuaufnahmen. Deren Zahl wuchs um 7,4 Prozent. Positiv entwickelte sich auch die Organisation von Zeitar-

beitnehmern. In dieser Beschäftigtengruppe ergab sich ein Anstieg von 22,9 Prozent. Die Zahl der Angestellten in der IG Metall legte um 3,8 Prozent auf 297.995 zu. Besonders betont die Gewerkschaft das hohe Interesse junger Arbeitnehmer an einer Mitgliedschaft. Insgesamt sind im letzten Jahr 223.058 Jugendliche in die IG Metall eingetreten. Dies entspricht einem Plus von 4,5 Prozent.

Mitgliederzahlen des DGB und seiner Einzelgewerkschaften 2011/12



Quelle: DGB

Auch die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IC BCE) weist auf Organisationserfolge unter den Auszubildenden hin. Ende 2012 konnte die IG BCE 62 Prozent der Auszubildenden-Kohorte gewinnen, die im Jahr 2012 ihre Ausbildung aufgenommen hat. Insgesamt bilanzierte die IG BCE aber dennoch einen leichten Rückgang (minus 0,5 Prozent). Auch die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di weist einen geringen Verlust auf (minus 0,5 Prozent), dies ist allerdings der geringste seit der ver.di-Gründung im Jahr 2001.

Den größten Aderlass hatten die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Eisenbahnergewerkschaft EVG zu verkraften. Der IG BAU-Vorsitzende Klaus Wiesehügel hob aber hervor, dass der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr weiter verringert werden konnte. Die IG BAU setzt auf die verbesserte Beschäftigungssituation in der Baubranche, um im Jahr 2013 mehr Mitglieder gewinnen zu können. Die EVG verlor im Jahr 2011 insgesamt 5,1 Prozent, 2012 waren es nur noch 3,2 Prozent.

Lisa Schmid

Arbeitsbedingungen in Textilfabriken Südasiens

Alle stehen in der Pflicht

Es ist allgemein bekannt, dass die Zustände in süd- und ostasiatischen Textilfabriken mit den europäischen Standards nicht vergleichbar sind. Es sind nicht nur niedrige Löhne, geringere Umweltstandards, sondern auch mangelhafte Sicherheitsstandards, die die Produktion in Fernost rentabel machen und die Textilpreise für Konsumenten niedrig halten. Die Kehrseite der billigen Textilien ist, dass Arbeiter und Arbeiterinnen in Fernost die Schattenseiten geringer Löhne und schlechter Arbeitsbedingungen täglich spüren.

Im September 2012 erstickten mehr als 300 Menschen beim Brand von zwei Textilfabriken in Pakistan, zwei Monate später kamen mehr als 100 Personen bei einem Brand der Tazreen Fashion Fabrik in Bangladesch um und im Januar 2013 starben weitere sieben Menschen bei einem Brand während der Mittagspause in der ebenfalls in Bangladesch ansässigen Fabrik Smart Export Garments. Um derartige Wiederholungen zu vermeiden, haben Gewerkschaften und die internationale Organisation Clean Clothes Campaign Brandschutzabkommen entwickelt, über die derzeit mit europäischen und amerikanischen Bekleidungsfirmen verhandelt wird. Im Falle einer Einigung würden erstmals Gewerkschaften und Organisationen aus den Produktionsländern erlaubt, Textilfabriken zu kontrollieren.

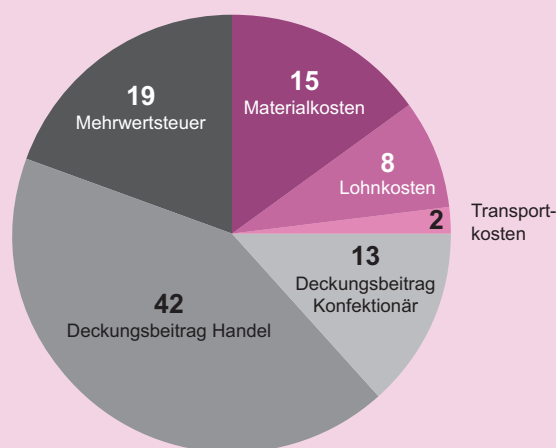
Bangladesch ist mit einem Anteil von knapp 10 Prozent nach China und der Türkei der drittgrößte Exporteur von Textilien nach Europa. Auf die Textilproduktion entfallen 80 Prozent des bangladeschischen Exports. Die etwa 4.500 Fabriken der Branche beschäftigen etwa 3,6 Millionen überwiegend weibliche Personen. Die Arbeitsbedingungen in den Fabriken der Branche, die etwa vier Millionen Personen beschäftigen, gelten als besonders schlecht. Die Grundarbeitszeit von 8 bis 17 Uhr ist akzeptabel, aber häufig werden die Arbeiter gezwungen, bis zu 16 Stunden an sieben Tagen in der Woche zu arbeiten. Dafür bekommen sie nach Auskunft von ortsansässigen Fachleuten ohne Überstunden umgerechnet etwa 30 Euro im Monat, was amtlichen statistischen Angaben zufolge ein durchschnittliches Jahreseinkommen von rund 350 Euro im Jahr ergibt. Selbst mit Überstunden verdienen die Näher laut Presseberichten höchstens 45 Euro im Monat. Urlaubstage sind nicht vorgesehen.

Ein weiteres großes Problem ist, dass Frauen, die zwischen 75 und 90 Prozent der Belegschaft ausmachen, von ihren männlichen Vorgesetzten oft schikaniert, diskriminiert und sogar sexuell belästigt werden. Ein Grund für die vielen Missstände in den Textilfabriken Bangladeschs ist das fehlende Mitspracherecht der Mitarbeiter. Nur 2 Prozent aller Textilbetriebe vor Ort haben einen eigenen Betriebsrat. Bei den restlichen Fabriken ist ein solcher Betriebsrat nicht erwünscht oder wird mit Gewalt zerschlagen. Ähnli-

ches gilt für den Zugang von Gewerkschaften zum Betrieb. Nach Angaben der International Trade Union Confederation (ITUC) werden in der Textilindustrie Bangladeschs die Bemühungen um die Gründung von Arbeitnehmervereinigungen kontinuierlich vereitelt und die Organisatoren entlassen. Dabei sieht die Verfassung des Landes das Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ausdrücklich vor. Es bestehen jedoch zahlreiche Beschränkungen. Eine Gewerkschaftsgründung ist nur auf der Betriebs- oder Unternehmensebene möglich. Erschwerend kommt hinzu, dass Gewerkschaftskandidaten Beschäftigte oder ehemalige Beschäftigte eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe sein müssen. Um registriert und damit offiziell anerkannt zu werden, müssen 30 Prozent der Beschäftigten eines Betriebs Mitglied einer Gewerkschaft sein. Jede Gewerkschaft kann aufgelöst werden, sobald ihr Mitgliederstand unter diesen Prozentsatz fällt. Ein Streik ist möglich, wenn sich drei Viertel der Gewerkschaftsmitglieder dafür aussprechen. In neu eingerichteten Betrieben, die entweder ausländischen Investoren gehören oder Gemeinschaftsunternehmen mit ausländischen Investoren sind, sind Streiks nach Angaben von ITUC jedoch für eine Dauer von drei Jahren ab dem Datum ihrer Geschäftsaufnahme verboten.

Kostenstruktur eines Anzugs

Endpreis: 299 Euro; anteilige Kosten in Prozent



Quelle: Die Textilwirtschaft 45/2009, S. 54; eigene Berechnungen

Mangelnde Arbeitnehmerrechte schlagen sich auch in unzureichenden Sicherheitsstandards nieder. Es fehlt den Fabriken nicht nur an Sprinkleranlagen, Feuerlöschern, Notbeleuchtung oder funktionierenden Feuertüren; auch die normalen Ausgänge sind zu eng, um als Fluchtweg genutzt werden zu können. Aus Kostengründen sind die Räume oft viel zu klein für die vielen Näherinnen.

Um diese Missstände zu beseitigen, sind westliche Unternehmen und Konsumenten gleichermaßen gefragt. Die

Unternehmen müssen ihre Produktionsfirmen effektiver kontrollieren und mehr Transparenz über ihre Lieferketten einfordern. Oder sie eröffnen zusammen mit Partnern vor Ort in Süd- und Südostasien Fabriken. Notwendig sind ferner Qualitätssiegel, die dem Käufer zeigen, woher das Produkt, was er kaufen will, kommt und ob es in fairer Produktion hergestellt wurde. Das Problem an den bestehenden Siegeln ist, dass es eine Vielzahl gibt, die sich auf ganz unterschiedliche Aspekte beziehen. Neben einem Siegel für „fair trade“ gibt es Umweltzertifikate, Siegel für Schadstofffreiheit (z.B. Ökotex) oder für faire Bezahlung.

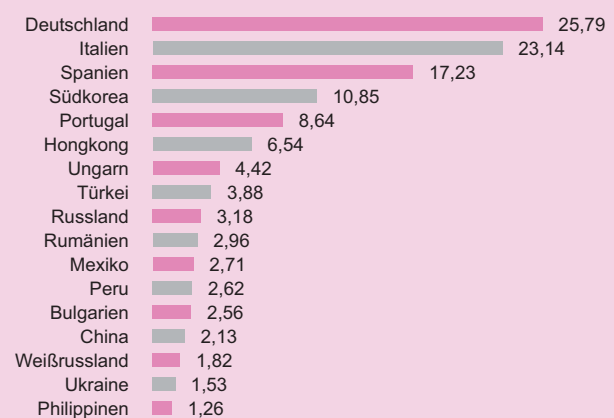
Hilfe bekommen die Unternehmen nun vom Modeverband „German Fashion“. Der Deutsche Modeverband hat das Projekt „Tradegood“ gestartet, mit dem ein positiver Einfluss auf die Produktionsbedingungen in Fernost genommen werden soll. Eine Datenbank gibt Auskunft über mehr als 20.000 verifizierte Lieferanten, die sich in der Vergangenheit als seriöse Geschäftspartner bewährt haben. Dazu werden alle Angaben der Produzenten auf Richtigkeit überprüft. Mithilfe von Bildern der Produktionsanlagen, dem Nachweis von Business-Lizenzen, Zertifikaten oder Aussagen über das Qualitätsmanagement kann sich jedes Mitgliedsunternehmen umfassend informieren.

Eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und höhere Löhne für die Näherinnen würden nur zu einem geringen Aufschlag bei den Preisen für Textilien führen. Der Lohnkostenanteil an einem in Osteuropa gefertigten Anzug liegt bei 8 Prozent (siehe Grafik Seite 2), bei einem Hemd sind es lediglich 5 Prozent. Die Materialkosten belaufen sich bei einem Qualitätsanzug auf rund 15 Prozent. Die größten Kostenblöcke sind neben der Mehrwertsteuer die Deckungsbeiträge der Händler. Dass dieser beim Endhändler dreimal so groß ausfällt wie beim Konfektionisten, hängt damit zusammen, dass dieser davon das Marketing finanzieren muss. Außerdem handelt es sich um eine kalkulatorische Marge, die nur realisierbar ist, wenn der Anzug ohne Preisnachlass verkauft werden kann. Bei Billigtextilien aus Bangladesch dürfte der Lohnkostenanteil niedriger sein. Nach Berechnungen des Worker Rights Consortium würden Investitionen von 3 Milliarden US-Dollar, die nach Schätzungen des Instituts die Sicherheitsstandards in den Nähfabriken Bangladeschs auf den Standard im Westen bringen würden, den Preis je Kleidungsstück aus Bangladesch um lediglich 10 US-Cents verteuern. Bei einem Billig-T-Shirt würde das den Preis um nicht einmal 2 Prozent verteuern. Das sollte für die Konsumenten kein Problem sein. Bei höherwertigen Produkten können die notwendigen Preisaufschläge allerdings größer ausfallen. Somit hängt eine substantielle Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch davon ab, in welchem Umfang die Kunden bereit sind, mehr Geld für ihre Kleidung zu zahlen. Um die Konsumenten zu sensibilisieren, muss ihnen veranschaulicht werden, was in den Textilfabriken Südasiens vor sich geht und wie die Menschen dort arbeiten und leben.

Christian Graupner und Hagen Lesch

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) erstellt jährlich für den Gesamtverband Textil+Mode einen internationalen Arbeitskostenvergleich für die Textil- und Bekleidungsindustrie. Der Vergleich berücksichtigt neben den europäischen Ländern auch große Textilimportländer wie die Türkei oder China. Für die Textilindustrie zeigt der internationale Arbeitskostenvergleich eine gewaltige Spanne (Grafik unten). Während eine Arbeitsstunde in Deutschland im Jahr 2011 fast 26 Euro und in Italien gut 23 Euro kostete, lagen die Kosten in den mittel- und osteuropäischen EU-Ländern zwischen 2,56 (Bulgarien) und 4,42 Euro (Ungarn). In den beiden größten Textilimporteuren nach Europa, in China und in der Türkei, beliefen sich die Arbeitskosten auf umgerechnet 2,13 und 3,88 Euro. Inzwischen ist ein Teil der Textilproduktion von China in noch billigere asiatische Länder abgewandert.

Arbeitskosten in der Textilindustrie je Stunde in Euro



Stand 2011; berechnet auf Basis jahresdurchschnittlicher Wechselkurse; Quelle: Gesamtverband Textil+Mode

Grundlage der Berechnungen für die EU-Länder ist die internationale Arbeitskostenerhebung des europäischen Statistikamts Eurostat. Diese enthält jeweils Angaben zu den Arbeitskosten in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Das IW schreibt die Daten von Eurostat, die zuletzt für 2008 veröffentlicht wurden, fort. Grundlage hierfür ist die Entwicklung der Arbeitskosten im Verarbeitenden Gewerbe. Für Deutschland werden darüber hinaus Ergebnisse aus den nationalen Strukturberechnungen berücksichtigt.

Bei den nicht europäischen Ländern ist die Datenbank des International Labour Office die wichtigste Quelle. Auch hier werden die offiziellen Werte mithilfe der Arbeitskosten- und Verdienstentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe fortgeschrieben. Insgesamt ist die Datensicherheit bei den „exotischen“ Ländern aber schlechter, zumal Arbeitszeitangaben zum Teil geschätzt wurden mussten.

Christoph Schröder

Ökonomik des Arbeitskampfrechts (I)

Machtbalance und Schutz Dritter

Die Tarifautonomie schließt das Recht auf Streik und Aussperrung ein. Welche Spielregeln dabei zu beachten sind, bestimmt die Rechtsprechung. Der Gesetzgeber hat bislang kein Arbeitskampfrecht kodifiziert. Im ersten Teil der Serie „Ökonomik des Arbeitskampfrechts“ geht es um die Frage, warum ein gesetzlicher Rahmen für Arbeitskämpfe notwendig ist.

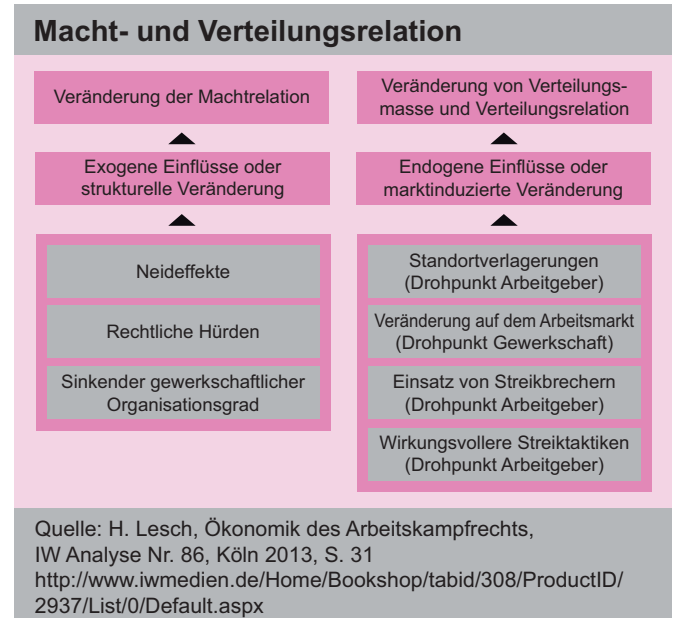
Wenn Tarifverhandlungen scheitern, rufen die Gewerkschaften zur Urabstimmung und zum Streik auf. Aber selbst bei einer Eskalation finden die Tarifparteien wieder zusammen – eventuell mithilfe eines neutralen Schlichters, aber ohne Unterstützung des Staates. Dauerhaft funktionieren kann die Tarifautonomie aber nur, wenn zwischen den Tarifparteien ein Machtgleichgewicht besteht und dieses auch gewahrt bleibt. Andernfalls entstehen Verteilungsprobleme, die den sozialen Zusammenhalt gefährden. Für den Gesetzgeber folgt daraus: Er hat dafür zu sorgen, dass Machtungleichgewichte ausgeglichen werden.

Dazu stehen ihm zwei Möglichkeiten offen. Entweder korrigiert er das Ergebnis von Tarifverhandlungen bzw. schränkt die Ergebnismöglichkeiten ein; oder er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifparteien so, dass eine Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung gesichert ist. Dazu schafft er einen rechtlichen Ordnungsrahmen, der die Tarifparteien in die Lage versetzt, ihre im Wege der Tarifautonomie zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen. Stellt der Ordnungsrahmen dies sicher, muss der Gesetzgeber nicht korrigierend in die Tarifverhandlungen eingreifen.

Da Streiks nicht nur die unmittelbar Beteiligten, sondern auch Dritte schädigen, gibt es einen zweiten Grund für den Staat, Arbeitskämpfe Spielregeln zu unterwerfen. Geschädigte Dritte können durch Produktionsausfälle betroffene Konsumenten sein, aber auch mittelbar durch einen Streik betroffene Arbeitnehmer und Betriebe. Eine mittelbare Betroffenheit ergibt sich, wenn es durch Fernwirkungen zu Arbeitsausfällen in nicht bestreikten Unternehmen kommt. Grundsätzlich impliziert das Recht auf Streik und Aussperrung auch das Auftreten von negativen externen Effekten. Das Grundrecht, die Koalitionsfreiheit im Rahmen der Tarifautonomie ausüben und gestalten zu können, ist aber nicht grenzenlos.

Soll das Arbeitskampfrecht für gleiche Machtrelationen sorgen, begründen Änderungen der Verteilungsrelation keinen rechtlichen Handlungsdruck. Das bedeutet: Misst man die Verteilungsrelation etwa an der Lohnquote, zieht deren Veränderung keine Anpassung des Ordnungsrahmens nach sich. Alternativ wäre denkbar, dass der arbeitskampfrechtliche Ordnungsrahmen dafür sorgt, das Verteilbare gleich auf die beiden Tarifparteien zu verteilen. Eine solche normative Vorgabe wäre mit einer marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung aber nicht vereinbar, weil Änderungen der funktionalen Einkommensverteilung (und damit Änderungen der Verteilungsrelation) als Reaktion auf sich wandelnde wirtschaftliche Rahmenbedingungen notwendig sein

können. Entsprechend sieht auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Konstanz der Machtrelationen für den Bestand der Tarifautonomie als entscheidend an.



Bei der Bewertung des arbeitskampfrechtlichen Ordnungsrahmens muss demnach immer unterschieden werden, ob sich die Machtverhältnisse ändern oder lediglich die Verteilungsrelation (Abbildung). Nur eine Änderung der Machtverhältnisse rechtfertigt einen gesetzlichen Eingriff in das Arbeitskampfrecht. Die Machtrelation wird durch exogene Einflüsse oder strukturelle Veränderungen beeinflusst, die auf die Konfliktbereitschaft einwirken. Dazu gehören die rechtlichen Hürden, die vor der Aufnahme eines Arbeitskamps zu überwinden sind, der gewerkschaftliche Organisationsgrad oder Neideffekte aufgrund von Veränderungen im Markt für Gewerkschaften (Auftreten von Spartengewerkschaften). Wenn etwa ein sinkender Organisationsgrad zur strukturellen Unterlegenheit einer Gewerkschaft führt, wäre ein rechtlicher Eingriff zur Korrektur des Machtgleichgewichtes zulässig.

Veränderungen der Verteilungsrelation und auch des Verteilbaren entstehen aber auch aufgrund veränderter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen. Ursächlich hierfür können Standortverlagerungen oder Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sein. Solche marktinduzierten Einflüsse beeinflussen nicht die Machtrelation, sondern die jeweiligen Ausweichoptionen der Tarifparteien. Sie begründen keine Rechtfertigung für einen gesetzlichen Eingriff. So können Unternehmen streikbedingte Produktionsausfälle durch Standortverlagerungen auffangen oder Gewerkschaften eine bessere Arbeitsmarktlage zur Durchsetzung höherer Lohnforderungen ausnutzen. Zu veränderten Verteilungsrelationen kommt es auch, wenn die Arbeitgeber Streiks wirkungsvoller vermeiden können oder die Gewerkschaften wirkungsvoller streiken.

Hagen Lesch