

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL

Mitgliederentwicklung

ver.di schafft die Wende

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) konnte im Jahr 2013 seine Mitgliederzahl nahezu stabilisieren. Fünf der acht im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften weisen einen Mitgliederzuwachs auf. Darunter ist auch erstmalig die Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (ver.di).

Zwar ist die Gesamtmitgliederzahl des DGB im Jahr 2013 von 6,15 auf 6,14 Millionen (Tabelle 1) leicht gesunken. Jedoch freuen sich die IG Metall, die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und ver.di über einen positiven Mitgliedersaldo. Während die IGM, die NGG, die GEW und die GdP bereits im Vorjahr einen Zuwachs an Mitgliedern verzeichneten, gelang dies ver.di erstmals. Zuvor hatte sie seit ihrer Gründung im Jahr 2001 fast eine Dreiviertelmillion Mitglieder verloren. Ende des Jahres 2013 stützte sich ver.di auf 2,06 Millionen Mitglieder. Das waren 3.343 Mitglieder (0,16 Prozent) mehr als im Vorjahr.

Bei anderen Gewerkschaften setzte sich ein bereits seit einigen Jahren bestehender Positivtrend fort. Den größten relativen Mitgliederzuwachs im DGB erzielte erneut die GEW. Sie steigerte ihre Basis um 1,32 Prozent und gewann unter dem Strich 3.531 Mitglieder – das sechste Plus in Folge. Nach Angaben der Organisation treten insbesondere junge Pädagoginnen und Pädagogen ein. Damit liegt die GEW im allgemeinen Trend. Denn auch andere DGB-Gewerkschaften punktetten besonders bei der Jugend: Insgesamt gewannen sie bei den unter 27-Jährigen 2,6 Prozent Mitglieder. Die größte deutsche Einzelgewerkschaft, die IG Metall, zählte zuletzt 2,27 Millionen Mitglieder und gewann 2.152 Mitglieder hinzu. Wenngleich das Wachstum zurückgegangen ist (von 0,8 auf 0,1 Prozent) war dies der dritte Positivsaldo in Folge. Bei den unter 27-Jährigen lag das Plus bei 1,8 Prozent.

Zum zweiten Mal in Folge hat die NGG einen Mitgliederzuwachs geschafft. Nachdem im Jahr 2012 schon der Anstieg um knapp 0,3 Prozent gelang, konnte Ende 2013 ein Zuwachs von 0,35 Prozent verzeichnet werden. So zählt die Gewerkschaft nun insgesamt 206.930 Mitglieder. Bei den unter 27-Jährigen wurde ein Plus von 1,4 Prozent erreicht. Verluste mussten nur noch drei Einzelgewerkschaften hinnehmen: die IG Bergbau, Energie, Chemie (IG BCE) die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Die Industriegewerkschaft IG BCE war zwar erfolgreich bei der Mitgliederwerbung unter den Auszubildenden: Zwei von drei Jugendlichen des aktuellen Ausbildungsjahrgangs sind bereits Mitglied. Trotzdem sank die Zahl der Mitglieder der IG BCE im Jahr 2013 um 0,78 Prozent. Die EVG verlor 4.530 Mitglieder (2 Prozent). Den größten Mitgliederschwund hatte – wie bereits im Jahr 2012 – die IG BAU.

Lisa Schmid

DGB-Mitgliederentwicklung

2012 2013 Veränderung in Prozent

	2012	2013	Veränderung in Prozent
IG Metall	2.263.707	2.265.859	+0,10
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	2.061.198	2.064.541	+0,16
IG Bergbau, Chemie, Energie	668.982	663.756	-0,78
IG Bauen-Agrar-Umwelt	297.763	288.423	-3,14
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	266.542	270.073	+1,32
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	213.566	209.036	-2,12
Gewerkschaft Nahrungs-Genuss-Gaststätten	206.203	206.930	+0,35
Gewerkschaft der Polizei	173.223	174.131	+0,52
DGB Gesamt	6.151.184	6.142.749	-0,14

Quelle: DGB Bundesvorstand

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© IW-GSS 1/2014

iw.köln.wissen
SCHAFFT KOMPETENZ.

Beschäftigtenbefragung 2013

IG Metall für „reduzierte Vollzeit“

Die IG Metall hat 2013 eine große Beschäftigtenbefragung durchgeführt, die unter dem Motto „Arbeit – sicher und fair“ stand. Daran beteiligten sich mehr als 514.000 Beschäftigte. Die Ergebnisse sollen als Grundlage für die Weiterentwicklung der betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Vorstellungen genutzt werden.

Obwohl Deutschlands größte Gewerkschaft die Ergebnisse ihrer Beschäftigtenbefragung erst sorgfältig mit der Basis diskutieren will, ist ihr zweiter Vorsitzender Jörg Hoffmann bereits konkret geworden. Er forderte eine neue Debatte über die Arbeitszeit und will dies auch zu einem Thema der Tarifpolitik machen. Offen ist allerdings, wann dies geschehen soll. Die nächsten Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektro-Industrie dürften gegen Ende des Jahres beginnen, weil der derzeit gültige Entgelttarifvertrag zum 31.12.2014 ausläuft.

Die IG Metall verhandelt in den Bereichen Eisen und Stahl, Metall und Elektro, Textil und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff. In diesen Branchen sehen die Tarifverträge Wochenarbeitszeiten zwischen 35 und 40 Stunden vor. Gemäß der Umfrage, an der Beschäftigte aller Branchen teilnahmen, haben 8 Prozent der Befragten eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von weniger als 35 Stunden, 52 Prozent liegen bei 35 Stunden und 40 Prozent darüber.

Die längeren Arbeitszeiten gelten in Branchen mit einer tariflichen Wochenarbeitszeit von mehr als 35 Stunden (z. B. in der ostdeutschen Metall- und Elektro-Industrie, wo tariflich die

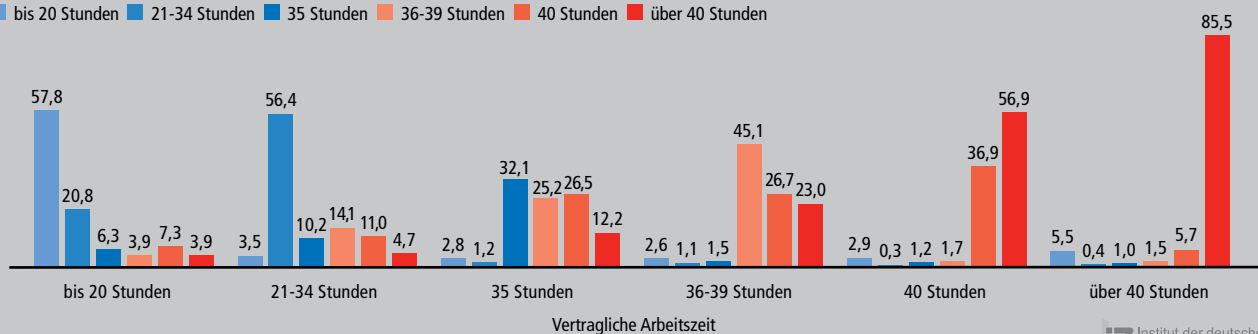
38-Stunden-Woche gilt) und vor allem bei Beschäftigten mit höherer Qualifikation. Im größten Organisationsbereich der Gewerkschaften sehen die Tarifverträge für bestimmte Beschäftigtengruppen auch explizit längere Arbeitszeiten vor. In der Metall- und Elektro-Industrie können die Betriebe mit einzelnen Mitarbeitern individualrechtlich vereinbaren, deren persönliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden in der Woche auszuweiten. Dieser Anteil ist grundsätzlich je nach Tarifgebiet auf 13 bis 18 Prozent der Belegschaft beschränkt. Eine Ausnahme bilden Betriebe, in denen mehr als jeder zweite Mitarbeiter hochqualifiziert ist. Dort können mit bis zu 50 Prozent aller Mitarbeiter 40-Stunden-Verträge vereinbart werden.

Die IG Metall hat die Beschäftigten danach gefragt, inwieweit die vertraglichen Arbeitszeiten auch eingehalten werden (Tabelle 2). Den Angaben der Befragten zufolge stimmen die tatsächlich geleistete und die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit häufig nicht überein. So arbeiten lediglich 32 Prozent der Beschäftigten, für die eine 35-Stunden-Woche gilt, auch tatsächlich so viele Stunden. Ein kleiner Anteil von 4 Prozent arbeitet kürzer, fast zwei Drittel (64 Prozent) länger. Von den Beschäftigten mit einer vereinbarten 40-Stunden-Woche arbeiten ebenfalls 57 Prozent länger. Auch bei anderen Gruppen zeigt sich, dass Arbeitszeiten, die über das vertraglich vereinbarte Maß hinausgehen, häufiger vorkommen als Arbeitszeiten, die darunter liegen. Die IG Metall betrachtet diesen Befund mit Sorge. Überlange Arbeitszeiten würden auf Dauer die Gesundheit gefährden und sie seien Ausdruck eines Leistungsdrucks, der die Beschäftigten mit Arbeitsanforderungen konfrontiere, die oberhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitspensums liegen.

Tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich

So viel Prozent der Befragten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von ... Stunden arbeitet tatsächlich bis ... Stunden

■ bis 20 Stunden ■ 21-34 Stunden ■ 35 Stunden ■ 36-39 Stunden ■ 40 Stunden ■ über 40 Stunden



Quelle: IG Metall

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© IW-GSS 1/2014

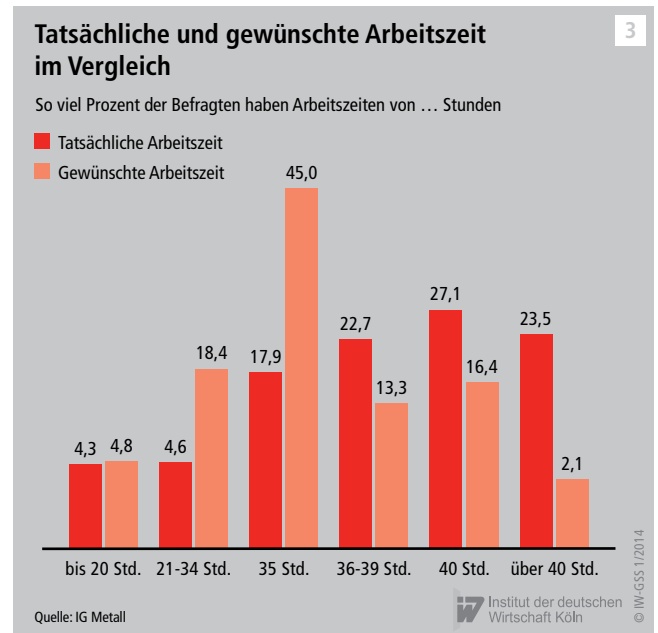
Allerdings ist unklar, ob die Differenz zwischen tatsächlichen und vereinbarten Arbeitszeiten wirklich eine übermäßige Belastung anzeigt. Sie signalisiert lediglich, dass der Arbeitsalltag mit einer festen Wochenarbeitszeit oftmals nicht vereinbar ist. Bei einer guten Auftragslage können Überstunden anfallen, die häufig vergütet werden oder in Arbeitszeitguthaben fließen. Zu der Frage, ob dies für die Beschäftigten (dauerhaft) belastend ist, liefert die Umfrage aber keine unmittelbare Antwort. Laut der Umfrage werden viele Beschäftigte häufig mit kurzfristigen Änderungen ihrer Arbeitszeit konfrontiert, ohne dies als besonders belastend zu empfinden. Insgesamt geben 78 Prozent der Befragten an, mit der geforderten Flexibilität gut umgehen zu können.

Für die künftige arbeitszeitpolitische Strategie der Gewerkschaft scheint allerdings wichtiger zu sein, dass bei vielen Beschäftigten die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitszeiten auseinanderfallen (Tabelle 3). Es fällt auf, dass sich 45 Prozent der Befragten eine Arbeitszeit von 35 Stunden wünschen, also die Arbeitszeit, die für die IG Metall lange Zeit eine entscheidende strategische Rolle spielte. Ein knappes Drittel (32 Prozent) wünscht längere Arbeitszeiten, ein knappes Viertel hingegen kürzere (23 Prozent). Im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit fallen die größten Differenzen bei der 35-Stunden-Woche und bei den Arbeitszeiten von über 40 Stunden aus. Tatsächlich arbeiten nur 18 Prozent 35 Stunden, wollen tun dies aber 45 Prozent. Und es arbeiten 73 Prozent länger als 35 Stunden, wollen tun dies aber nur 32 Prozent.

Die IG Metall zieht daraus die Forderung nach „reduzierter Vollzeit“. Es sei auffallend oft der Wunsch nach abgesenkten Arbeitszeiten von 30 Stunden in der Woche geäußert worden. Dies sei besonders bei Frauen zu beobachten. Mit einer „reduzierten Vollzeit“ könne ein entscheidender Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet werden. Ob dafür ein Lohnausgleich gefordert werden solle, ist nach Angaben von Jörg Hoffmann allerdings offen.

Überzeugend ist die Forderung nach „reduzierter Vollzeit“ nicht. Unbestritten ist, dass Arbeitszeitpolitik schon aus demografischen Gründen heraus dazu beitragen sollte, die Erwerbsneigung positiv zu beeinflussen. Dazu bedarf es aber keiner „reduzierten Vollzeit“. Notwendig sind betriebsspezifische und individuelle Regelungen. So belegt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013, dass Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeitmodelle weit verbreitet sind. Zudem sind die Beschäftigten bei der Festsetzung der Lage der Arbeits-

zeit beteiligt. Der Monitor zeigt zum Beispiel, dass in drei von vier Betrieben individuell festgelegte Arbeitszeitmodelle erlauben, familiäre und berufliche Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Es überrascht daher wenig, dass einer Umfrage des Familienministeriums zufolge 85 Prozent der berufstätigen Eltern im Jahr 2013 mit der Lage und Länge ihrer Arbeitszeiten zufrieden waren.



Auch aus einer Umfrage unter knapp 1.100 Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Industrie, die im Spätsommer 2012 vom Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag von Gesamtmetall durchgeführt wurde, lässt sich kein zusätzlicher tarifpolitischer Handlungsbedarf ableiten. Nach dieser Umfrage haben 42 Prozent der Beschäftigten der Branche flexible Arbeitszeiten. Dieser Anteil ist seit zehn Jahren stabil. Das gilt auch für die Grundhaltung gegenüber flexiblen Arbeitszeiten. Fast zwei Drittel sind überzeugt, dass ein moderner Betrieb flexible Arbeitszeiten benötigt und durch sie Beruf und Familie besser vereinbar werden. 58 Prozent sehen als Vorteil, dass sich der Arbeitsanfall und die Arbeitszeiten besser miteinander abstimmen lassen. Gleichzeitig ist der Anteil derer, die eine völlig konstante tägliche Stundenzahl wünschen, seit 2001 von 33 auf zuletzt 28 Prozent gesunken. Eine große Mehrheit von 59 Prozent der Beschäftigten favorisiert eine Mehrarbeit an bestimmten Tagen, die an anderen durch Freizeit ausgeglichen wird. Dieser Anteil lag 2002 bei lediglich 50 Prozent.

Hagen Lesch

Weiterführende Links:

<http://www.igmetall.de> <http://www.gesamtmetall.de>

Sozialpartnerschaft in Europa

Auswirkungen der Krise

Nach der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008 stellten sinkende Beschäftigtenzahlen und einbrechende Unternehmensumsätze Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in Europa vor neue Herausforderungen. Eine EIRO-Studie zeigt, dass sich seitdem der Trend zur Dezentralisierung von Tarifverhandlungen in vielen Ländern verstärkt hat.

Im Rahmen der vom European Industrial Relations Observatory (EIRO) erstellten Studie „Impact of the crisis on industrial relations“ wurden Experten aus 27 EU-Ländern sowie Norwegen um Ihre Einschätzung gebeten, wie die Krise die industriellen Beziehungen verändert hat. Die Studie zeigt, dass es nicht nur zu Lohnkürzungen und Nullrunden kam. Auch der Lohnfindungsprozess hat sich vielerorts verändert: Tarifverhandlungen wurden dezentralisiert, die Laufzeit von Tarifverträgen wurde verkürzt und deren Nachwirkung beschränkt.

Gleichzeitig kam es zu einer Erosion von Flächentarifverträgen sowie zu einer sinkenden Organisationsmacht von Gewerkschaften – beides Entwicklungen, die schon vor dem Ausbruch der Krise zu beobachten waren, sich in einigen Ländern seitdem aber verstärkt haben: In Zypern, Bulgarien, Dänemark, Estland, Lettland, Litauen, Schweden, Slowenien, Slowakei oder Großbritannien hat der gewerkschaftliche Organisationsgrad seit 2008 ab- und die Mitgliederfluktuation zugenommen.

Die EIRO-Studie zeigt einerseits, dass die Politik vor allem in den Krisenländern in die Tarifvertragssysteme eingriff, andererseits aber auch, dass die Sozialpartnerschaft gestärkt wurde. In Ländern wie Griechenland, Spanien, Portugal oder Rumänien wurden die Tarifvertragssysteme auf politischen Druck hin reformiert. Ziel war es, den Unternehmen durch flexiblere Tarifvertragssysteme mehr Spielraum einzuräumen. In Spanien haben Lohntarifverträge, die von Unternehmen geschlossen wurden, Vorrang gegenüber Branchentarifverträgen erhalten. Griechische Firmen erhielten die Option, von den tarifvertraglich vereinbarten Standards nach unten abzuweichen. Außerdem kam es in Portugal, Ungarn und Zypern zu tripartistischen Sozialpakten.

Während sich in vielen Krisenländern Teile der Gesellschaft von der Politik und von den Gewerkschaften abwandten, suchten die Beschäftigten in Österreich vermehrt die Unterstützung und den Schutz der Arbeitnehmervertreter. Die Studie attestiert vor allem den österreichischen Gewerkschaften, die zu Streiks und Protesten aufrufen, eine erhöhte Sichtbarkeit. Diese Sichtbarkeit schlug sich in steigenden Mitgliederzahlen nieder.

In Spanien und Slowenien bildeten sich als Folge des Protests gegen die Sozialreformen neue soziale Bewegungen. So sorgte 2011 die Bewegung „Indignados“ (Empörte) in Spanien mit ihren Protesten gegen die Sparpläne der Regierung für Aufsehen. Die Bewegung nahm ihren Ausgang in sozialen Netzwerken und Plattformen. Sie bindet sich an keine Partei oder Gewerkschaft, von denen sich ihre Anhänger nicht repräsentiert fühlen. Stattdessen wird die Errichtung einer partizipativen Demokratie in Spanien gefordert. Weitere Forderungen sind: die Banken zu regulieren, die Arbeitslosigkeit zu senken und die Grundrechte auf Gesundheit, Bildung und Wohnen zu stärken.

In einigen Ländern förderte der Reformprozess die Sozialpartnerschaft. In Deutschland gibt es seit 2008 laut EIRO-Studie Belege für eine lösungsorientiertere Zusammenarbeit von Unternehmensleitung und Betriebsräten, um gemeinsam die Beschäftigung von Mitarbeitern und die Wirtschaftsfähigkeit der Unternehmen zu sichern. Zudem stabilisieren sich die Mitgliederzahlen vieler Gewerkschaften, manche erzielen sogar leichte Gewinne (siehe Seite 1 dieser Ausgabe). Auch in Tschechien stand während der Krise die Beschäftigungssicherung im Mittelpunkt der Tarifpolitik. Wenn es die wirtschaftliche Lage im Unternehmen erforderte, wurden Nullrunden und temporäre Lohnkürzungen von tschechischen Gewerkschaften mitgetragen. In Estland protestierten Gewerkschaften und Arbeitgeber gemeinsam gegen die Sparpläne in der Arbeitslosenversicherung.

Sandra Vogel

Link zur Eurofound-Studie:
<http://www.eurofound.europa.eu>