

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL

DGB-Bundeskongress

Zäsur

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat auf seinem 20. Bundeskongress Rainer Hoffmann als Nachfolger für Michael Sommer gewählt. Die stellvertretenden Vorsitzenden Elke Hannack und Annelie Buntenbach wurden in ihren Ämtern bestätigt. Neu in den Bundesvorstand berufen wurde Stefan Körzell.

Neben der Wahl des Vorstands wurde das Arbeitsprogramm für die nächsten vier Jahre bestimmt und über 202 Anträge beraten. Insgesamt versammelten sich 400 Delegierte der acht unter dem DGB vereinten Gewerkschaften. Mit zusammen 271 Delegierten stellen die IG Metall und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di den größten Anteil der Delegierten (Tabelle). 45 Prozent der Delegierten sind weiblich. Der Anteil an jugendlichen Delegierten (bis 27 Jahre) lag bei 9 Prozent.

Die zwölfjährige Amtszeit von Michael Sommer endet positiv. Lange Zeit war das Klima zwischen Regierung und Gewerkschaften aufgrund der Hartz-Reformen schlecht. Die Wirtschafts- und Finanzkrise brachte 2008/09 die Wende. Nun ist es dem DGB unter der Führung Sommers sogar gelungen, einen gesetzlichen Mindestlohn durchzusetzen. Zudem brachte die Kampagne gegen die Rente mit 67 den Gewerkschaften einen Teilerfolg: Die Bundesregierung führt zum 1. Juli 2014 eine abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren ein. Das dürfte vor allem den Facharbeitern helfen, die ein wichtiges Standbein der Gewerkschaften sind.

Nach den jüngsten Erfolgen kommt es darauf an, neue Themen zu finden, bei der alle acht Gewerkschaften an einem Strang ziehen und bei denen der Dachverband eine führende Rolle spielen kann. Rainer Hoffmann hat in seiner Antrittsrede als Schwerpunktthemen die Humanisierung der Arbeit, den Ausbau der Mitbestimmung, die Stärkung der Tarifautonomie

und ein sozial gerechteres Europa genannt. Die Digitalisierung der Arbeit, den demografischen Wandel sowie die Europäisierung und Globalisierung von Arbeit sind für Hoffmann die großen Herausforderungen der Zukunft. Er forderte von der Bundesregierung den Entwurf eines Forschungs- und Aktionsprogramms „Für die Arbeit von morgen“, um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein. Zusammen mit den Arbeitgebern will Hoffmann die Gestaltung „guter Arbeit“ in Angriff nehmen, zu der der DGB bereits seit einigen Jahren sehr medienwirksam einen eigenen Indikator „Gute Arbeit“ veröffentlicht (Gewerkschaftsspiegel 3/2009). Kritik übte Hoffmann am Europakurs der Bundesregierung. Anstelle der derzeitigen "Austeritätspolitik" seien Konjunktur- und Investitionsprogramme notwendig, um Europa wieder auf Wachstumskurs zu bringen.

Zusammensetzung des 20. DGB-Bundeskongresses 1

Gewerkschaft	Delegierte	Anteil (in Prozent)
IG Bau	21	5,25
IG BCE	44	11
GdP	13	3,25
GEW	19	4,75
IG Metall	141	35,25
NGG	16	4
EVG	16	4
Ver.di	130	32,5
Gesamt	400	100

Quelle: DGB

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© IW-GSS 2/2014

Eine erste Bewährungsprobe meisterte der neue Vorstand bei einem Antrag zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit. Hier waren die Einzelgewerkschaften zerstritten. In einer Kompromissformel verständigten sich die Delegierten darauf, eine gesetzliche Regelung nicht abzulehnen. Sie betonten sogar, dass der Grundsatz der Tarifeinheit einen hohen Stellenwert habe. Allerdings werden Regelungen abgelehnt, soweit sie die Tarifautonomie oder das Streikrecht einschränken würden.

Hagen Lesch und Lisa Schmid

**iw.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.**

Flashmob

Bundesverfassungsgericht gibt grünes Licht

Im Dezember 2007 hatte die Gewerkschaft ver.di per SMS alle Interessierten dazu eingeladen, sich in einem Berliner Supermarkt zu versammeln und dort den Betriebsablauf zu stören (Gewerkschaftsspiegel Nr. 1/2010). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte das Vorgehen der Gewerkschaft 2009 gebilligt, woraufhin die Arbeitgeber vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) klagten. Ihre Verfassungsbeschwerde gegen gewerkschaftlich organisierte, streikbegleitende Flashmob-Aktionen im Einzelhandel wurde im April 2014 von der 3. Kammer des Ersten Senats des BVerfG nicht zur Entscheidung angenommen.

Die fachgerichtliche Auslegung des Arbeitskampfrechts berücksichtigt – so die Karlsruher Richter – die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit des Beschwerdeführers hinreichend. Damit ist der *Flashmob* endgültig ein legitimes Arbeitskampfmittel geworden. Dass mich das nicht überzeugt, brauche ich nicht eigens zu betonen – ich war einer der Prozessvertreter des Beschwerdeführers. Aber auch andere mag es wundern: Das Bundesarbeitsministerium hat stellvertretend für die Bundesregierung zum Verfahren erklärt, es halte die angegriffene Entscheidung für verfassungswidrig. Und dennoch entschied nicht der Senat, sondern nur eine Kammer.

Das erstaunt umso mehr, als das Gericht ausdrücklich offen lässt, „ob strafbare Handlungen von vornherein aus dem Schutzbereich der Koalitionsfreiheit ausgeschlossen sind“. Kann Art. 9 Abs. 3 GG tatsächlich als Rechtfertigung für Nötigung und Eigentumsverletzung herhalten? Das Gericht hat es nicht gestört, dass hier Dritte für den Arbeitskampf mobilisiert werden, quasi ein Stellvertreterkampf geführt wird: Nicht der Arbeitnehmer streikt, sondern der Kunde bringt den Laden in Unordnung (und ggf. auch dann, wenn die Gewerkschaft es nicht schafft, auch nur einen Arbeitnehmer zum Streik zu mobilisieren). Die Gewerkschaft müsste nach der neuen Rechtsprechung nicht mehr die Arbeitnehmer von der Erforderlichkeit eines Streiks überzeugen, sondern braucht lediglich einige „Aktivisten“ zu mobilisieren, die dann für die Belegschaft Druck auf den sozialen Gegenspieler ausüben. Es droht der „Stellvertreterarbeitskampf“ – unter Umständen gegen den Willen der Belegschaft.

Die Praxis muss sich künftig also darauf einstellen, dass ein gänzlich unbestimmtes Arbeitskampfmittel zugelassen wurde. Dieses Kampfmittel besteht unabhängig von der eigenen Stärke der Koalition, es hat kein komplementäres Gegenmittel und es kommt ohne das Element der Selbstschädigung aus. Dies stellt einen gravierenden Bruch mit der bisherigen Arbeitskampfrechtsprechung dar. Damit ist das Tor zu einer "Verrohung" des Arbeitskampfrechts weit geöffnet. Thomas Lobinger befürchtet sogar einen Einzug des "Faustrechts" in den Arbeitskampf: Wenn der Staat dem Arbeitgeber im Arbeitskampf den Schutz seines Eigentums verweigere, werde dieser über kurz oder lang selber dafür sorgen. Niemand dürfe sich dann wundern, wenn künftig Supermärkte während laufender Tarifverhandlungen im Einzelhandel durch private Schutztrupps gesichert würden.

Die Zurückweisung von Blockaden, Betriebsbesetzungen und anderen rabiaten Methoden waren zurecht bislang nicht Bestandteil deutscher Arbeitskampfwirklichkeit. Künftig werden sich auch diese nur am ungewissen Maßstab der Verhältnismäßigkeit messen lassen müssen und das BVerfG würde erst dann eingreifen, wenn diese Einschätzung nicht offensichtlich (und damit für jedermann belegbar) falsch ist. Der 3. Senat vertritt die Auffassung, das BAG gehe zutreffend davon aus, dass die Beurteilung, ob eine Betätigung koalitionspezifisch sei, grundsätzlich nicht nach der Art des von der Koalition gewählten Mittels zu erfolgen habe, sondern nach dem von ihr damit verfolgten Ziel. Alles, was eine Gewerkschaft macht, fällt damit in den Schutzbereich des Grundrechts, wenn sie es mit dem Ziel der Druckausübung auf den Gegner durchführt. Es ist kaum zu ermessen, was sich daraus alles entwickeln kann. Die Büchse der Pandora ist geöffnet. Es ist wichtig, dass wir in Deutschland große Gewerkschaften haben, die mit Selbstbewusstsein und Durchsetzungskraft dem Arbeitgeber gegenüber treten können. Es ist gut, dass wir Gewerkschaften haben, die sich – anders als in anderen Ländern – klar zur Gesamtverantwortung für Staat und Gesellschaft bekennen. Es ist aber auch wichtig, dass wir ein Arbeitskampfrecht haben, das nur so viel Schädigung ermöglicht, wie für ausgewogene Tarifvertragsabschlüsse erforderlich ist. Künftig kommt es umso mehr auf einen verantwortungsbewussten Umgang der Gewerkschaften mit dieser neuen Freiheit an. **Gregor Thüsing**

Gewerkschaften international

Rückläufige Organisationsgrade

In Deutschland haben die Gewerkschaften zuletzt kaum noch Mitglieder verloren. Da die Zahl der Beschäftigten wächst, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad aber weiter rückläufig. Eine Auswertung des European Social Survey (ESS) zeigt, dass dies auch für andere Länder gilt.

Im Rahmen des ESS werden seit 2002 alle zwei Jahre länderübergreifend Personen zu ihren Ansichten hinsichtlich religiöser, politischer oder moralischer Fragestellungen interviewt. Ziel der Befragung ist es, Veränderungen in der gesellschaftlichen Struktur, in den Lebensumständen und Einstellungen der Bürger in Europa abzubilden und darüber hinaus aufzuzeigen, wie dieser gesellschaftliche Wandel zustande kommt. An der nunmehr sechsten Befragungswelle des Jahres 2012 haben knapp 55.000 Personen aus rund 30 Ländern teilgenommen.

Unter anderem beschäftigt sich das ESS auch mit der Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. Die Fragestellung lautet dabei: „Sind Sie gegenwärtig oder waren Sie früher Mitglied einer Gewerkschaft oder einer ähnlichen Organisation? WENN JA, sind Sie gegenwärtig oder waren Sie früher Mitglied?“. Um die effektive Verankerung der Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft zu ermitteln, wurde die Personenauswahl auf abhängig Beschäftigte zwischen 15 bis 64 Jahre beschränkt. Hierdurch wird sichergestellt, dass sich der berechnete Organisationsgrad auf aktive Gewerkschaftsmitglieder bezieht, die einer bezahlten Tätigkeit nachgehen. Die Frage nach der Stellung im Beruf lautet im ESS: „Sind/Waren Sie in Ihrem Hauptberuf oder Ihrer bezahlten Tätigkeit ... abhängig beschäftigt, selbstständig, mithelfender Familienangehöriger?“. Es kann also nicht ausgeschlossen werden, dass im Organisationsgrad zu einem kleinen Teil auch Personen enthalten sind, die gegenwärtig keiner bezahlten Tätigkeit nachgehen.

Ein Vergleich der Befragungswellen 2002 und 2012 zeigt (Grafik): Die Neigung, sich gewerkschaftlich zu organisieren, nimmt in vielen Ländern ab. Besonders hoch fällt der Verlust in den osteuropäischen Ländern sowie in Irland, Griechenland und Dänemark aus. Auch in Deutschland ist der Trend rückläufig. Während 2002 noch 19 Prozent der abhängig Beschäftigten einen Gewerkschaftsausweis vorweisen konnten, waren es 2012 nur 14,5 Prozent. Positiv entwickelte sich der Organi-

sationsgrad in Norwegen, Belgien, Finnland und Spanien.

Mit seiner Organisationsneigung bewegt sich Deutschland international betrachtet im unteren Mittelfeld. Faktisch keine Rolle mehr spielen Gewerkschaften in Ungarn und Portugal. Hier bewegte sich der Organisationsgrad zuletzt zwischen 5,8 und 5,9 Prozent. Im Norden Europas dagegen haben Gewerkschaften einen wesentlich höheren Stellenwert. So erreichte Dänemark 2012 einen Organisationsgrad von knapp 72 Prozent (2002: 78,5 Prozent), Finnland und Schweden kamen immerhin noch auf Werte von 66 Prozent (2002: 64,7 Prozent) beziehungsweise 61,3 Prozent (2002: 70,3 Prozent). Hier wird die Organisationsneigung nach wie vor dadurch positiv beeinflusst, dass die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung organisieren (Gent-Länder).

Andere Datenquellen ergeben für Deutschland abweichende Angaben. Aus der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage (ALLBUS) ergibt sich für 2012 ein Organisationsgrad von 19,3 Prozent und auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2011 ein Wert von 16,9 Prozent. Die Abweichungen beruhen darauf, dass unterschiedliche Personen befragt werden und der Stichprobenumfang beträchtlich streut. Im SOEP waren es knapp 9.300 Personen, im ESS fast 1.900 und im ALLBUS rund 1.500. **Saskia Dieke und Alexander Mayer**



Gewerkschaften im internationalen Vergleich (VII)

Polen

25 Jahre nachdem die polnische Gewerkschaftsbewegung Solidarnosc den friedlichen Wandel Polens hin zu einer prosperierenden Marktwirtschaft herbeiführte, hat die politische Bedeutung der Gewerkschaften Polens merklich abgenommen.

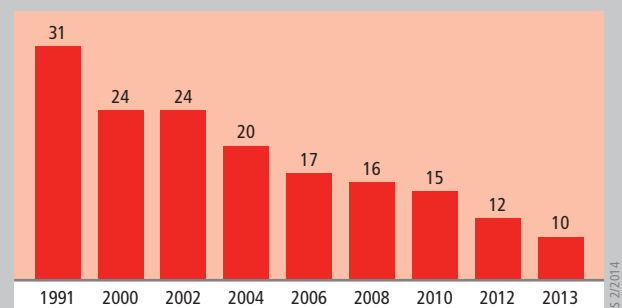
Aktuellen Schätzungen zufolge ging der Nettoorganisationsgrad (der prozentuale Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Arbeitnehmern) in Polen seit 1991 um zwei Drittel zurück. 2013 lag er noch bei 10 Prozent (Grafik). Dieser Trend beruht auch auf rechtlichen Rahmenbedingungen. Eine Gewerkschaftsgründung setzt auf der betrieblichen Ebene eine Mindestzahl von zehn Arbeitnehmern voraus. Da gut 40 Prozent der polnischen Arbeitnehmer in KMU mit weniger als zehn Angestellten arbeiten, ist eine gewerkschaftlich organisierte Interessenvertretung also oft nicht möglich. In staatlich regulierten Wirtschaftszweigen ist der Organisationsgrad jedoch höher.

Das polnische Arbeitsrecht unterscheidet zwischen betrieblichen- und überbetrieblichen Tarifverträgen. Im April 2014 standen nach Angaben des Ministeriums für Arbeit 174 überbetrieblichen Tarifverträgen mehr als 2.500 betriebliche Tarifverträge gegenüber. Dabei ist eine Dezentralisierung beobachtbar, die mit einem sinkenden tarifvertraglichen Geltungsbereich einhergeht. Er liegt derzeit bei nur noch 25 Prozent. Dabei besteht ein hohes Maß an Gewerkschaftspluralismus. Schätzungen zufolge gibt es 20.000 bis 25.000 verschiedene Gewerkschaften. Allein in Europas größtem Bergbauunternehmen, der staatlich kontrollierten Kompania Weglowa, vertreten mehr als 177 Gewerkschaftsorganisationen die Interessen der 63.000 Beschäftigten. Da grundsätzlich jede Gewerkschaft zum Führen von Tarifverhandlungen berechtigt ist, sieht das polnische Arbeitsgesetzbuch das Kriterium der Repräsentativität vor. Kommt es auf Arbeitnehmerseite zu Uneinigkeiten, steht nur den repräsentativen Gewerkschaften das Verhandlungsmandat zu. Auf der betrieblichen Ebene gilt das Kriterium der Repräsentativität als erfüllt, wenn eine Gewerkschaft einer als repräsentativ anerkannten überbetrieblichen Gewerkschaft angehört und mindestens 7 Prozent aller Arbeitnehmer vertritt. Gehört sie keiner solchen überbetrieblichen Gewerkschaft an, muss sie mindestens 10 Prozent aller Arbeitnehmer vertreten.

Erfüllt keine der Arbeitnehmervertretungen diese Bedingungen, gilt jene Gewerkschaft als repräsentativ, die die meisten Arbeitnehmer vertritt. Möglich ist, dass mehrere Gewerkschaften gemeinsam Tarifverhandlungen führen. Der Abschluss konkurrierender Tarifverträge in einem Betrieb oder einer Branche durch verschiedene Gewerkschaften ist jedoch nicht möglich.

Nettoorganisationsgrad in Polen

So viel Prozent der Arbeitnehmer waren Mitglied einer Gewerkschaft



Quellen: OECD (1991-2010); CBOS (2012-2013)

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© IW-GSS 2/2014

Auf überbetrieblicher Ebene gelten Gewerkschaftsverbände als repräsentativ, die auf ganz Polen bezogen mindestens 300.000 Arbeitnehmer vertreten und zusammen mit der Regierung und den Arbeitgebervertretern an den Beratungen der *Trilateralen Kommission für sozialwirtschaftliche Angelegenheiten* teilnehmen. Derzeit sind das drei Dachverbände, die ungefähr drei Viertel der betrieblichen oder branchenspezifischen Gewerkschaften organisieren: Niezalezny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarnosc”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych und Forum Związków Zawodowych.

Die 1994 gegründete Trilaterale Kommission für sozialwirtschaftliche Angelegenheiten spielt eine wichtige Rolle in den Arbeitsbeziehungen in Polen. Sie dient den Sozialpartnern als Diskussionsforum, unter anderem auch bei der Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns. Im letzten Jahr boykottierten die Gewerkschaften allerdings die Verhandlungen, da diese weder bei Regierungsvertretern noch auf der Arbeitgeberseite mit ihren Forderungen, wie etwa einer Anhebung des Mindestlohns auf 50 Prozent des Durchschnittsverdienstes, Gehör fanden. Letztlich wurde die Erhöhung einseitig durch einen Regierungsbeschluss festgesetzt.

Alexander Mayer