

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL

Mitgliederentwicklung des DGB

Rückschlag

Im letzten Jahr konnten drei der acht im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften Mitgliederzuwächse erzielen. Im Vorjahr waren es noch fünf. Nach wie vor rückläufig ist die Mitgliederzahl aller DGB-Gewerkschaften. Sie sank um 0,6 Prozent auf 6,1 Millionen.

Die drei DGB-Gewerkschaften, die Mitglieder hinzugewannen, waren die IG Metall mit 3.422 neuen Mitgliedern, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit 2.236 und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) mit 738 neuen Mitgliedern. Die GEW verzeichnet nun schon zum siebten Mal in Folge ein Plus, bei der IG Metall war es immerhin der vierte Zuwachs in Folge. Die zweitgrößte Gewerkschaft, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), konnte ihr erstmals erreichtes Plus aus dem Jahr 2013 nicht wiederholen. Die Zahl der Mitglieder ging um fast 26.000 zurück. Allerdings kann ver.di, unter den erwerbstätigen Mitgliedern eine positiven Saldo vermelden. Knapp 101.000 Eintritten standen etwas mehr als 85.000 Austritte gegenüber. Zu den weiteren Verlierern gehören auch die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), die IG Bauen-Agrar-Umwelt, die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft. Insgesamt haben die acht DGB-Einzelgewerkschaften im letzten Jahr 37.898 Mitglieder verloren. Im Vergleich mit den Vorjahren stellt dies einen Rückschlag dar. Einen ähnlich hohen Verlust gab es zuletzt 2011. Damals betrug das Minus 37.353 Personen. In den letzten beiden Jahren waren es nur 4.715 (2012) und 8.435 (2013) Austritte.

Im Jahr 2014 zählte der DGB insgesamt 300.000 neue Mitglieder, davon trat allein ein Drittel in die IG Metall ein. Dies reichte aber nicht aus, um die um gut 12 Prozent höhere Zahl an Austritten zu kompensieren. Damit dies künftig gelingt, sol-

len vermehrt Auszubildene und junge Arbeitnehmer gewonnen werden. Dies gelang zuletzt vor allem der IG Metall und der IG BCE. Die IG Metall erzielte bei den Jugendlichen ein Plus von 1,3 Prozent und verfügt nun über 230.000 Mitglieder, die jünger als 27 Jahre sind. Der IG BCE gelang es, zwei von drei Jugendlichen des aktuellen Ausbildungsjahrgangs zu organisieren. Insgesamt gab es zuletzt im DGB 520.000 Mitglieder, die jünger als 27 Jahre waren. Gemessen an allen Mitgliedern entsprach dies einem Anteil von 8,4 Prozent. Eine weitere Zielgruppe der Gewerkschaften sind die Frauen. Auch hier vermelden einzelne Gewerkschaften Erfolge. Den positivsten Trend weist dabei die GdP auf. Die Polizeigewerkschaft gewann im letzten Jahr 670 neue Polizistinnen und setzte damit einen längeren Trend erfolgreich fort. Von 2000 bis 2014 steigerte die Gewerkschaft ihren Frauenanteil von 15 auf 23,5 Prozent. Erfolgreich war auch die IG Metall. Sie konnte im letzten Jahr 2.739 Frauen werben. Das waren fast doppelt so viele wie 2013. Ver.di steigerte zwar den Frauenanteil von 51,3 auf 51,5 Prozent, verlor aber insgesamt 8.545 weibliche Mitglieder.

Paula Hellmich und Hagen Lesch

	2013	2014	Veränderung in Prozent
IG Metall	2.265.859	2.269.281	+0,15
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	2.064.541	2.039.931	-1,19
IG Bergbau, Chemie, Energie	663.756	657.752	-0,90
IG Bauen-Agrar-Umwelt	288.423	280.926	-2,60
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	270.073	272.309	+0,83
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	209.036	203.875	-2,47
Gewerkschaft Nahrungs-Genuss-Gaststätten	206.930	205.908	-0,49
Gewerkschaft der Polizei	174.131	174.869	+0,42
DGB Gesamt	6.142.749	6.104.851	-0,62

Quelle: DGB Bundesvorstand

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© IW-GSS 1/2015

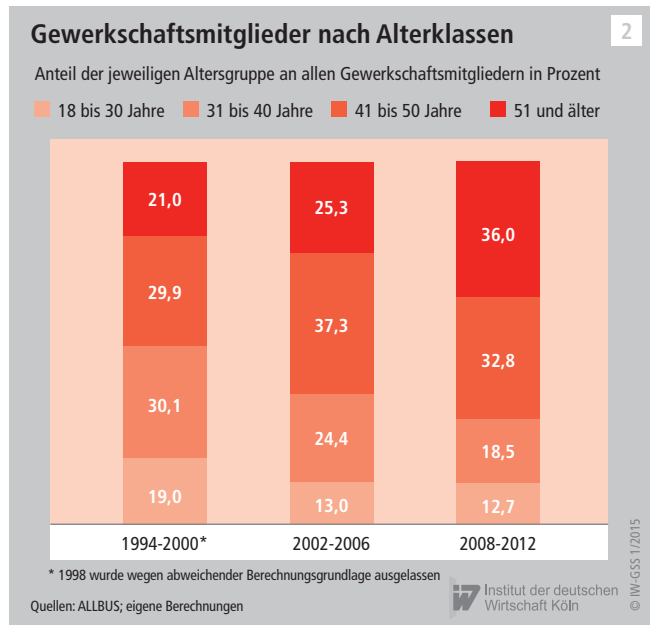
Mitgliederstruktur

Noch viel zu tun

Nach Auswertungen der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) konnten die Gewerkschaften ihren Organisationsgrad hierzulande zuletzt stabilisieren. Eine Analyse der Mitgliederstruktur zeigt, dass vor allem mehr Frauen und Jüngere geworben werden müssten, um diesen Trend zu verstetigen.

Die ALLBUS ist eine seit 1980 im Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführte Befragung. In jeder Erhebung wird eine neue Zufallsstichprobe gezogen, bei der jeweils etwa 3.000 bis 3.500 Personen (darunter etwa 1.500 Arbeitnehmer) befragt werden. Die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft wird regelmäßig abgefragt. Seit 2004 lautet die Fragestellung: „Darf ich Sie fragen, ob Sie derzeit Mitglied einer Gewerkschaft sind?“. Eine Unterscheidung nach Gewerkschaften ist demnach nicht möglich. Aus den Antworten der letzten Befragung im Jahr 2012 geht hervor, dass 20,6 Prozent der abhängig Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft waren. Gegenüber der Erhebung des Jahres 2006 stellt dies einen Zuwachs von 2,6 Prozentpunkten dar. Das Jahr 2006 eignet sich als Vergleichszeitpunkt, weil damals der historische Tiefpunkt des Organisationsgrades erreicht wurde. Bis dahin ging der Organisationsgrad kontinuierlich zurück.

Ob die Trendwende anhält, hängt davon ab, welche Beschäftigtengruppen seit 2006 zum Wachstum beigetragen haben. Während der Organisationsgrad der Arbeitnehmer mit 3,4 Prozentpunkten überdurchschnittlich zulegte, wuchs der der Arbeitnehmerinnen mit 1,8 Prozentpunkten unterdurchschnittlich. Mit einer Reichweite von 14,2 Prozent erreichen Frauen nur etwas mehr als die Hälfte des Organisationsgrads der Männer (26,1 Prozent). Frauen stellen aber einen wachsenden Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Dieser Trend dürfte anhalten, weil Frauen häufiger in Bereichen arbeiten, die zum Beschäftigungswachstum beitragen, etwa im Erziehungs- und Unterrichtswesen oder im Gesundheitssektor. Da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, sind die Gewerkschaften auch bei Teilzeitbeschäftigten schlechter organisiert als bei Vollzeitbeschäftigten. Eine Ost-West-Unterscheidung zeigt, dass dies allerdings nur für den Westen gilt. Im Osten sind Männer und Frauen etwa gleich stark in der Arbeitnehmerschaft verankert.



Eine Analyse der Altersstruktur zeigt, dass die Gewerkschaften parallel zur Erwerbsbevölkerung altern. Dabei zeigt sich ein Kohorteneffekt. Im Durchschnitt der Jahre 1994 bis 2000 waren die Alterskohorte der 31- bis 40-Jährigen und der 41- bis 50-Jährigen mit jeweils 30 Prozent am stärksten besetzt (Abbildung). Dies hat sich im Durchschnitt der Periode 2002 bis 2006 geändert. In diesem Zeitraum ragt die Kohorte der 41- bis 50-Jährigen mit einem Anteil von 37,3 Prozent deutlich heraus. Da ein Teil dieser Kohorte in der Periode 2008 bis 2012 in die Kohorte der Über-50-Jährigen gewandert ist und weniger Organisierte aus der Kohorte der 31- bis 40-Jährigen nachgerückt sind, weist im Durchschnitt der letzten drei Erhebungen die älteste Kohorte mit 36 Prozent den höchsten Anteil auf. Im Vergleich zur Periode 1994 bis 2000 sind nicht mehr die beiden mittleren Alterskohorten am stärksten vertreten, sondern die beiden ältesten. Da die Jüngeren mit 14 Prozent nur halb so gut organisiert sind wie die Über-50-Jährigen (26 Prozent), stehen die Gewerkschaften langfristig vor einem demografischen Problem: Ihre bestorganisierten Altersjahrgänge scheiden aus dem Berufsleben aus und die nachrückenden Kohorten sind deutlich schwächer organisiert. **Hagen Lesch**

<http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/carsten-anders-hendrik-biebeler-hagen-lesch-mitgliederentwicklung-und-politische-einflussnahme-211337>

IG Metall-Kongress

„Mitbestimmung 4.0“?

Unter dem Motto „Beteiligen und mitbestimmen – Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft“ fand im November 2014 ein zweitägiger Kongress der IG Metall in Mannheim statt. Ein Thema waren die Folgen von Industrie 4.0 für die Arbeitsbeziehungen.

Der IG Metallvorsitzende Detlef Wetzel betonte in seiner Rede, dass gegenwärtig unklar sei, was die Digitalisierung der Wirtschaft für die Zukunft der Mitbestimmung und für die Beteiligung der Beschäftigten bedeute. Industrie 4.0 bezeichnet die Vision einer neuen und umfassenden digitalen Vernetzung in der industriellen Produktion. Die Produktionssysteme sollen damit in der Lage sein, sich selbständig zu steuern und auf wechselnde Anforderungen zu reagieren. In Puncto Effizienz und Flexibilität birgt diese „vierte industrielle Revolution“ damit ein beachtliches Potenzial. So wies der Vorsitzende darauf hin, dass den Beschäftigten künftig hohe Handlungsspielräume offen stünden, die neue Beteiligungsmöglichkeiten eröffneten. Außerdem werde der Anteil hoch ausgebildeter Beschäftigter zunehmen. Dies stelle höhere Anforderungen an Mitsprache und selbstgestaltete Arbeit. Andererseits sei zu befürchten, dass Arbeitsplätze in der Produktion besonders im mittleren Qualifikations- und Lohnbereich durch Automatisierung wegfielen und neue prekäre Arbeitsformen wie das sogenannte Crowdfunding um sich griffen. Dabei werden Arbeiten, die wie das Testen von Software, Produktbeschreibungen oder Adressenrecherche am Computer erledigt werden, nicht mehr an ein einzelnes Unternehmen, sondern an eine anonyme Menschenmenge im Internet ausgelagert. Den Zuschlag bekommt die flexibelste und billigste Arbeitskraft.

In der weiteren Diskussion waren sich die Teilnehmer darin einig, dass bislang unklar sei, wie sich die digitale Fabrik auf die Arbeitsbeziehungen auswirken werde. Denkbar seien zwei Szenarien. In einem „Automatisierungsszenario“ kommt es zu einer Ausdifferenzierung in der Arbeitsorganisation. Einem sehr kleinen Anteil Beschäftigter mit einfachen und standardisierten Kontrollaufgaben stünden in diesem Fall hochqualifizierte Spezialisten mit Problemlösungs- und Managementaufgaben gegenüber. Für die einfachen Beschäftigten gäbe es in diesem Modell kaum Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, vielmehr drohten hier prekäre Arbeitsverhältnisse. In einem alter-

nativen „humanzentrierten Szenario“ kommt es zu einer ganzheitlichen Organisation des Betriebes, bei dem ein „Kollektiv“ qualifizierter Mitarbeiter je nach Situation selbstbestimmt arbeitet. Damit wären vor allem anspruchsvolle Tätigkeiten verbunden, die viel Kooperation und Kommunikation erfordern und ohne große Hierarchien auskommen. Gelänge es, die Arbeitsbeziehungen in Richtung des „humanzentrierten Szenarios“ zu entwickeln, könnten auch die Chancen der vierten industriellen Revolution realisiert werden: Erhalt der Beschäftigung, die Weiterentwicklung des Industriestandortes Deutschland als Entwickler, Anbieter und Nutzer industrieller Innovationen und eine im Lichte des drohenden Fachkräftemangels besonders wünschenswerte Steigerung der Attraktivität der Industriearbeit.

Wetzel rief die Kongressteilnehmer daher zur proaktiven Gestaltung des Wandels auf. Damit die Industrie 4.0 auch für die Beschäftigten ein Fortschritt werde, müssten Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute direkt mit den Beschäftigten zusammenarbeiten. Letztlich sei die konkrete Ausgestaltung der Mitbestimmung in den digitalisierten Unternehmen derzeit noch genauso offen wie die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen. „Wir wissen nicht, was diese Entwicklungen in Zukunft für die Mitbestimmung und die Beteiligung der Beschäftigten bedeuten“, so der IG Metallvorsitzende.

Diskutiert wurde aber auch über die Mitsprache von Betriebsräten in wirtschaftlichen Belangen der Unternehmen. Kritisiert wurde, dass Mitbestimmung im Betrieb oftmals auf die Rolle eines „Auskehrers“ hinauslaufe, der nach dem Ende aller Entscheidungen nur noch für die Aufstellung eines Sozialplans verantwortlich sei. Der Vorsitzende forderte frühzeitige Informations- und Mitspracherechte bei wirtschaftlichen Entscheidungen des Betriebes. Auch die Ausdifferenzierung der Belegschaften mache eine Diskussion über die Mitbestimmung notwendig. Etwas konkreter wurde der zweite Vorsitzende Jörg Hofmann. Er forderte mehr Mitbestimmung in grenzüberschreitenden Konzernen, bei neuen Arbeitsformen, wie dem mobilen Arbeiten, bei Outsourcing und bei Werkverträgen. Damit Mitbestimmung nicht an der Landesgrenze ende, sei eine europäische Mitbestimmungsinitiative nötig. Bis zum nächsten Gewerkschaftstag im Oktober 2015 gibt sich die Gewerkschaft nun Zeit, diese Ideen weiter zu diskutieren. **Carsten Anders und Hagen Lesch**

Betriebsratswahlen 2014

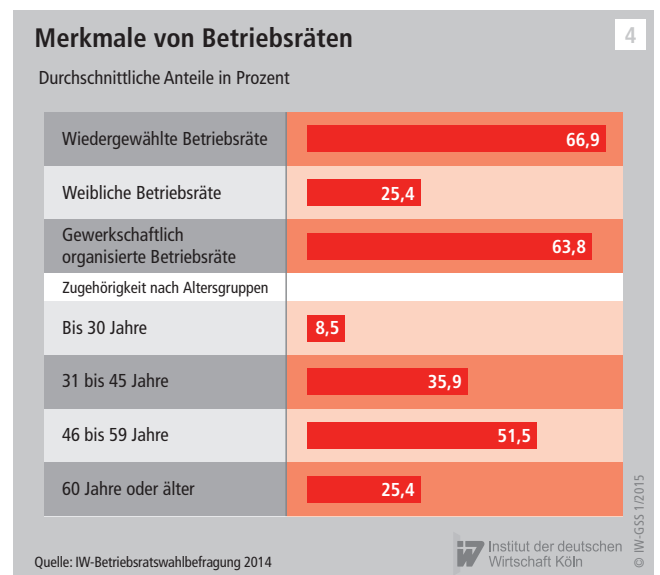
Gewerkschaften bleiben wichtiger Faktor

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht vor, dass in Deutschland alle vier Jahre Betriebsratswahlen stattfinden. Die letzten Wahlen fanden zwischen Anfang März und Ende Mai 2014 statt. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat den Ausgang der Wahlen in rund 1.600 Unternehmen mit etwa 845.000 wahlberechtigten Arbeitnehmern untersucht.

Nach der IW-Untersuchung wurden knapp 67 Prozent der Betriebsräte wiedergewählt. Mehr als die Hälfte ist zwischen 46 und 59 Jahre alt. Frauen haben im Durchschnitt gut ein Viertel der Mandate errungen (siehe Abbildung). Außerdem sind fast zwei Drittel (63,8 Prozent) der Mandate in einem Unternehmen oder in einem Betrieb an Interessenvertreter gegangen, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind. Dies ist für die Gewerkschaften wichtig, weil Betriebsräte nicht nur eine Schlüsselposition in der Umsetzung von Tarifverträgen in den Betrieben einnehmen, sondern auch bei der Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung. Der Ausgang der Betriebsratswahlen wird daher – vergleichbar zu dem von politischen Wahlen – in den einzelnen Unternehmen auch daraufhin analysiert, ob es dem Lager gewerkschaftlich organisierter Interessenvertreter gelungen ist, ihre vielerorts dominante Stellung im Gefüge der „betrieblichen Sozialpartnerschaft“ zu halten oder auszubauen. Wie stark Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert sind, hängt davon ab, wie die Belegschaft zusammengesetzt ist. Er ist umso geringer, je höher der Anteil der Frauen in der Belegschaft ausfällt. Relativ klein ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder im Mitbestimmungsgremium auch dann, wenn es viele weibliche Betriebsräte gibt. Weibliche Betriebsräte sind demnach seltener gewerkschaftlich organisiert als ihre männlichen Kollegen. Dagegen steigt der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit dem Anteil der Fachkräfte, die eine Berufsausbildung absolviert haben.

Es ist wenig überraschend, dass in Unternehmen mit einem großen Anteil an gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten auch der Betriebsratsvorsitz an ein Gewerkschaftsmitglied geht. Vorstellbar ist allerdings auch, dass Gewerkschaften der Zugang zur betrieblichen Interessenvertretung vor allem dann geöffnet wird, wenn die oder der gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsvorsitzende die Bewerbung von ebenfalls gewerk-

schaftlich organisierten Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt. Insgesamt ist in drei Viertel der Unternehmen die oder der Vorsitzende auch zugleich Mitglied einer Gewerkschaft. Selbst in einem knappen Drittel solcher Unternehmen, in dem gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder deutlich in der Minderheit sind (Organisationsgrad von 25 Prozent oder weniger), steht ein Gewerkschaftsmitglied an der Spitze des Betriebsrates.



In 21 Prozent der Unternehmen konnte keines der gewählten Betriebsratsmitglieder einer Gewerkschaft zugeordnet werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Betriebsrat keine Gewerkschaftsmitglieder vertreten sind, steigt, wenn der Standort des Betriebs oder des Unternehmens in Ostdeutschland liegt. Der Ost-West-Unterschied korrespondiert mit dem Umstand, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den östlichen Bundesländern niedriger liegt als im Westen. Auch Unternehmen, die unternehmensnahe Dienstleistungen anbieten, weisen häufiger einen nicht gewerkschaftlich organisierten Betriebsrat auf. Darüber hinaus ist eine Interessenvertretung umso eher nicht-organisiert, je größer der Anteil von Frauen und Akademikern unter den Wahlberechtigten ist. Schließlich führt eine Listenwahl eher zu einem Betriebsrat mit gewerkschaftlich organisierten Mitgliedern als ein vereinfachtes Wahlverfahren. **Oliver Stettes**

<http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/oliver-stettes-betriebsratswahlen-2014-204453>