

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL

Mitgliederentwicklung des DGB

Drei im Plus

In diesem Jahr erzielten drei der acht Einzelgewerkschaften, die sich im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammenschlossen haben, ein Mitgliederplus. Insgesamt ging die Mitgliederzahl aber um 0,15 Prozent zurück. Die größte Einzelgewerkschaft IG Metall konnte ihre Mitgliederzahlen um 0,2 Prozent steigern.

Im Jahr 2015 ist die Zahl der DGB-Mitglieder von 6,10 Millionen auf 6,09 Millionen gesunken (siehe Grafik). Damit ist die erhoffte Trendwende zwar noch nicht erreicht. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann zeigte sich aber zufrieden, da täglich rund 1.000 Menschen neu in eine der DGB-Gewerkschaften eingetreten seien. Ein Mitgliederplus konnten die IG-Metall (4.462), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW (8.369) und die Polizeigewerkschaft GdP (2.061) erzielen. Der Erfolg der GEW, hier wuchs die Mitgliederzahl um mehr als 3 Prozent, wird vor allem auf die massiven Warnstreiks in der Tarifrunde der Länder und auf den langen Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst zurückgeführt. Die restlichen fünf DGB-Gewerkschaften, darunter auch die in dieselben Arbeitskämpfe wie die GEW verwickelte Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, haben 2015 Mitglieder verloren. Seit 2010 ist die absolute Mitgliederzahl des DGB um 100.000 Mitglieder gesunken, wobei die jährlichen Mitgliederverluste deutlich variierten. 2013 haben nur 8.464 Mitglieder den DGB verlassen, 2014 waren es 37.893. In 2015 sind wieder nur 9.338 Mitglieder aus dem Gewerkschaftsbund ausgetreten.

Die IG Metall konnte binnen Jahresfrist insgesamt 120.568 neue Mitglieder werben. Dem standen rechnerisch 116.106 Austritte gegenüber. Die Mitgliederzahl stieg entsprechend um 0,2 Prozent auf 2,27 Millionen Mitglieder. Davon arbeiten allerdings nur 1,58 Millionen in Betrieben. Der Rest ist inaktiv. Besonders erfolgreich war die IG Metall nach eigenen Anga-

ben unter den Jüngeren (vor allem unter den Studenten) und bei technischen Angestellten. So stieg die Anzahl der in der IG Metall organisierten Studenten um 24 Prozent auf 31.141. In den strategisch wichtigen Gruppen, Frauen (0,8 Prozent), junge Arbeitnehmer (1,2 Prozent), Ingenieure und technische Experten (2,5 Prozent) sowie Angestellte (1,8 Prozent), waren die Steigerungen höher als im Durchschnitt aller Gruppen.

Um diesen positiven Trend zu verstärken will die IG Metall in den nächsten neun Jahren 191 Millionen Euro in die Mitgliederwerbung investieren. Dies ist sinnvoll. Denn nach Auswertungen der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften haben die Gewerkschaften vor allem bei jüngeren Arbeitnehmern, bei Frauen und bei hochqualifizierten Arbeitnehmern Rekrutierungsdefizite. In den nächsten Jahren droht den Gewerkschaften eine Überalterung. **Paula Hellmich**

DGB Mitgliederentwicklung 2014-2015

■ 2014 ■ 2015 ▲ Veränderung in Prozent

	2014	2015	Veränderung in Prozent
IG Metall	2.269.281	2.273.743	+0,20
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	2.039.931	2.038.638	-0,06
IG Bergbau, Chemie, Energie	657.752	651.181	-1,00
IG Bauen-Argrar-Umwelt	280.926	273.392	-2,68
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	272.309	280.678	+3,07
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	203.875	197.094	-3,33
Gewerkschaft Nahrungs-Genuss-Gaststätten	205.908	203.857	-1,00
Gewerkschaft der Polizei	174.869	176.930	+1,18
DGB Gesamt	6.104.851	6.095.513	-0,15

Quelle: DGB

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© IW-GSS 1/2016

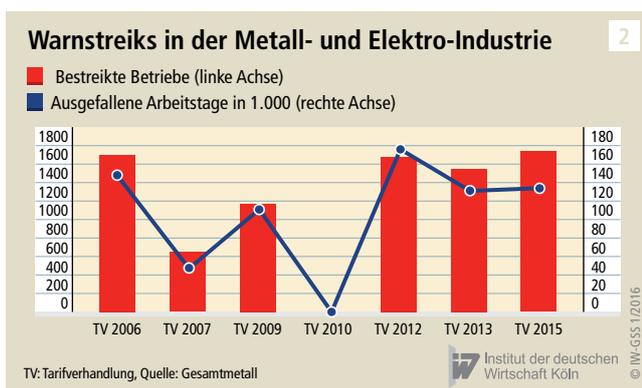
**IW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.**

IG Metall

Neue Streiktaktik: Risiken statt Vorteile

Unbefristete Streiks sind in der Metall- und Elektro-Industrie out. Stattdessen hat die Gewerkschaft verstärkt auf Warnstreiks als Druckmittel in Tarifverhandlungen gesetzt. Nun sollen „Tagesstreiks“ erprobt werden. Das erhöht zweifellos den wirtschaftlichen Schaden und damit den Druck auf die Arbeitgeber. Die Gewerkschaft verlagert den Konflikt dadurch aber in die Betriebe. Damit schwächt sie den Flächentarifvertrag.

Die letzten unbefristeten Streiks in der Metall- und Elektro-Industrie gab es 2002 in den Tarifgebieten Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg sowie 2003 in Berlin-Brandenburg und Sachsen. Der 2003 geführte Streik zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland endete für die IG Metall mit einem Fiasko. Sie musste den Streik nach rund vier Wochen erfolglos abbrechen. Seitdem setzt die Gewerkschaft auf Warnstreiks. Deren Ausmaß hat in den letzten drei Verhandlungsrunden deutlich zugenommen (siehe Grafik). Von 2012 bis 2015 wurden zwischen 1.550 und 1.737 Betriebe bestreikt, dabei gingen zwischen 131.000 und 176.000 Arbeitstage verloren. Ähnlich ruppig ging es zuletzt 2006 zu. Danach entspannte sich die Lage. In der unter dem Einfluss der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise stehenden Tarifrunde 2010 verzichtete die IG Metall sogar ganz auf Warnstreiks.



Die zuletzt beobachtbare Intensivierung der Warnstreiks hatte aus Sicht der IG Metall durchaus Erfolg. Die Tariflohnsteigerungen summierten sich in den Tarifrunden 2012, 2013 und 2015 auf 14 Prozent, bei einem Inflationsanstieg von gerade mal 4,8 Prozent. Rechnet man den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsanstieg von 2,2 Prozent dazu, betrug die

Lohnsteigerung das Doppelte des lohnpolitischen Verteilungsspielraums. Hinzu kommt, dass die IG Metall auch qualitative Forderungen aufstellt – zuletzt wollte sie eine Bildungsteilzeit. Die Arbeitgeber konnten den damit verbundenen Aufwand der Betriebe zwar abmildern. Dafür mussten sie aber bei der Lohnsteigerung konzilianter sein. Dies stieß im Arbeitgeberlager übel auf. Trotzdem haben die meisten tarifgebundenen Betriebe die kräftigen Lohnerhöhungen geschluckt, ohne ihrem Verband den Rücken zu kehren. Die Tarifbindung der Betriebe war in den letzten Jahren nur leicht rückläufig, die Tarifbindung der Beschäftigten stieg jüngst sogar wieder an.

Eigentlich hätte die IG Metall also allen Grund zufrieden zu sein. Trotzdem hat die Organisation auf ihrem letzten Gewerkschaftstag den Vorstand im Rahmen des Leitetrags „Beteiligungsgewerkschaft IG Metall“ damit beauftragt, bis zur Tarifrunde 2016 ein neues Arbeitskampfkonzzept auszuarbeiten. Nach diesem Konzept werden Warnstreiks auf bis zu 24 Stunden ausgeweitet und durch eine betriebliche Abstimmung (anstelle einer allgemeinen Urabstimmung) legitimiert. Streikende erhalten bei diesen betriebsbezogenen Tagesstreiks Streikgeld. Ziel soll sein, mehr Betriebe außerhalb der drei „kampffähigen“ Pilot-Tarifbezirke (Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen) und größere Belegschaftsteile in den befristeten Arbeitskampf einzubeziehen. Zudem soll die Ausrechenbarkeit von Warnstreiks verringert und eine neue Eskalationsstufe zwischen der klassischen Warnstreikphase und dem unbefristeten Erzwingungsstreik etabliert werden. Dabei sollen auch Betriebe ohne Tarifbindung sowie Firmen mit Anerkennungs- und Haustarifverträgen stärker in das Arbeitskampfgeschehen einbezogen werden. Voraussetzung: Die IG Metall ist dort arbeitskampffähig.

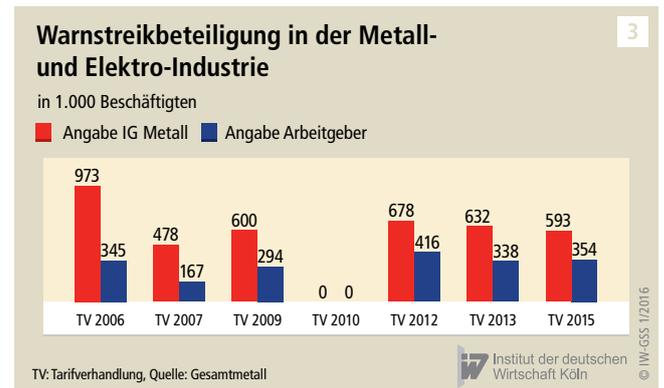
Tagesstreiks sind nicht neu. Bei ihrem letzten Lohnstreik in Baden-Württemberg und in Berlin-Brandenburg hatte die IG Metall Tagesstreiks bereits in einem „Flexi-Streikkonzept“ erprobt. Ziel war, durch „Wechselstreiks“ eine möglichst große Zahl von Betrieben und Beschäftigten in den Arbeitskampf einzubeziehen, ohne Fernwirkungen in anderen Tarifgebieten auszulösen. Dazu wurden die einzelnen Streikaktionen bei Zulieferern und Endherstellern jeweils auf mehrere Stunden oder einen Tag befristet und am nächsten Tag die Belegschaften anderer Betriebe aufgerufen – ebenfalls wieder zu Tagesstreiks.

Im Vergleich zu längeren Streiks in einzelnen Unternehmen beinhaltet die Wechselstreiktaktik nicht nur einen erheblichen organisatorischen Aufwand. Offen war auch, ob der wirtschaftliche Druck ausreichen würde, um die Arbeitgeber empfindlich zu treffen. Dazu mussten die Tagesstreiks so geplant werden, dass sie jeweils die Betriebe treffen, bei denen die Produktion auf Hochtouren lief. Dies gelang, weil die eintägige Unterbrechung des Produktionsflusses und der eng gewebten Logistikette in Industrieunternehmen über den Streiktag hinaus empfindliche Störungen entfaltet. In dem ein Jahr später folgenden Streik zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland ging die Taktik der befristeten Tagesstreiks allerdings nicht auf. Dort musste der Druck nach einer Woche erhöht werden. Durch die Verlängerung der Aktionen kam es zu Fernwirkungen, die auf Protest der in den betroffenen Betrieben angestellten Betriebsräte stießen. Die Gewerkschaftsführung sah sich gezwungen, den Streik ergebnislos zu beenden.

Mit der geplanten „Reform“ der Tagesstreiks dürfte die IG Metall vor allem organisationspolitische Interessen verfolgen. Betriebliche Urabstimmungen verlagern die Tarifbewegung stärker als bisher in einzelne Betriebe. Der Betrieb wird zum Ort, wo diskutiert, abgestimmt und dann gestreikt wird, nicht die Tarifregion. Dieser Dezentralisierungsprozess kann dazu führen, dass im Zuge der Urabstimmungen neue Mitglieder in die Gewerkschaft eintreten. Die bisherigen Erfahrungen der Strategie „Organisieren im Konflikt“ von ver.di mögen diese Hoffnung nähren. Ver.di verzeichnete zuletzt in Bereichen mit Arbeitskämpfen deutlich höhere Eintrittsraten als in friedlichen Bereichen. Wie nachhaltig diese Gewinne sind, muss sich aber erst noch zeigen. Übertragen auf den Ansatz der IG Metall stellt sich zudem die Frage, ob Tagesstreiks wirklich ausreichen, um auch Unorganisierte stärker als bisher zum Mitmachen zu bewegen.

Die Verlängerung der Warnstreiks auf 24 Stunden könnte aber manchen IG Metallern in einen Gewissenskonflikt bringen. Bei Warnstreiks ist es bislang unter Arbeitnehmern eine verbreitete Praxis, vor der Arbeitsniederlegung auszustempeln und nach der Protestaktion wieder einzustempeln. Dadurch geht dem Betrieb keine Arbeitszeit verloren, die Gewerkschaft wird aber unterstützt. Wie relevant diese Praxis ist, zeigt ein Vergleich der Streikteilnehmerstatistiken (siehe Grafik). Die IG Metall registrierte zwischen 2006 und 2015 doppelt so viele Streikteilnehmer wie die Arbeitgeber. Ein nicht unwesentlicher Teil dieser Differenz dürfte darauf beruhen, dass die Arbeitgeber nur Warnstreikende zählen, die auch einen Arbeitsausfall

verursachen. Die IG Metall zählt hingegen alle Warnstreikteilnehmer. Wer vorher ausstempelt, wird nicht offiziell registriert, nimmt aber trotzdem teil. Diese Praxis scheidet bei Tagesstreiks aber aus. Zu protestieren, aber den Arbeitgeber dabei möglichst nicht zu schädigen, wäre nicht länger möglich. Der Beschäftigte muss sich entscheiden: für die Gewerkschaft oder für seinen Arbeitgeber. Damit führt das neue Streikkonzept zu einer Polarisierung, die keinesfalls dazu führen muss, dass die Gewerkschaft bei den Beschäftigten an Attraktivität gewinnt. Zudem wird das Betriebsklima belastet.



Offen ist auch, ob das Bestreiken von Betrieben ohne Tarifbindung dazu führt, dass diese in einen Tarifträgerverband eintreten werden. Ein tarifgebundenes Unternehmen kann im Falle eines Arbeitskampfes Unterstützung aus einem Solidarfonds erhalten. Es kann für ein nicht-tarifgebundenes Unternehmen, das sich einer Streikdrohung der Gewerkschaft ausgesetzt sieht, also sinnvoll sein, dem Tarifträgerverband beizutreten, um künftig vom Solidarfonds zu profitieren. Bei Tagesstreiks dürfte dieser Anreiz allerdings nicht bestehen. Die IG Metall wird nicht-tarifgebundene Betriebe eher dazu zwingen, einen Firmentarifvertrag abzuschließen. Aber auch hier muss sich erst noch zeigen, ob Tagesstreiks dazu ausreichen.

Die neue Streiktaktik birgt Risiken, ihre potenziellen Vorteile für die IG Metall sind hingegen überschaubar. Ihre Durchsetzungsfähigkeit ist auch ohne diese „neue Eskalationsform“ zwischen Warnstreik und Erzwingungsstreik hoch. Wenn die Organisation die Konflikte stärker in die Betriebe verlagert, schwächt sie den Flächentarifvertrag. Dieser regelt Konflikte ja gerade überbetrieblich und hält sie so aus den Betrieben heraus. Wird dennoch in einem Betrieb gestreikt, handelt es sich um einen „Stellvertreterstreik“. Dies droht verloren zu gehen. Auch eine stärkere Konfliktorientierung würde die Tarifbindung und damit auch die Gewerkschaft selbst schwächen. Denn: Mehr „Häuserkämpfe“ bergen auch mehr Risiken. **Hagen Lesch**

Gewerkschaften im internationalen Vergleich (IX)

Italien

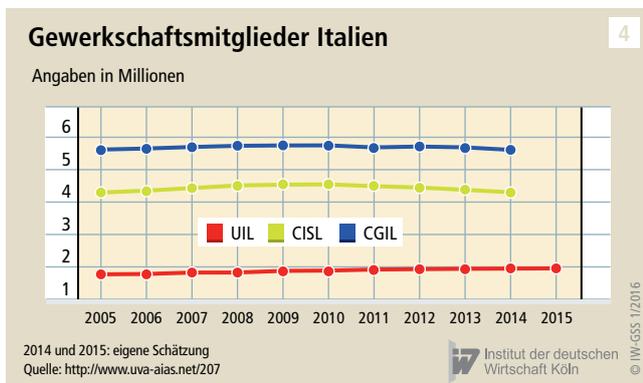
Die italienischen Arbeitsbeziehungen sind im Umbruch. Nachdem sich die Parteienbindung der Gewerkschaften in den 1990er Jahren auflöste, wurde das Tarifsystem flexibler, aber auch fragmentierter. Seit 2009 können Branchentarifverträge auf der Unternehmensebene angepasst werden. Neue, konkurrierende Basisgewerkschaften, die vor allem im Öffentlichen Dienst entstanden, machen die Tarifverhandlungen aber komplizierter.

In Italien garantiert die Verfassung ein Recht auf Tarifverhandlungen. Es gibt aber kein übergeordnetes Arbeitsgesetz, das die Ausübung dieses Verfassungsrechts regelt. Das 1970 verabschiedete Arbeitnehmerstatut regelt etwa die gewerkschaftliche Präsenz (über betriebliche Interessenvertreter) im Betrieb oder den Kündigungsschutz. Die Arbeitsbedingungen werden vor allem über Branchen- und Firmentarifverträge sowie ergänzende Betriebsvereinbarungen gestaltet. Nur im Öffentlichen Dienst gibt es gesonderte gesetzliche Bestimmungen. Die betrieblichen Vertreter haben bei Themen wie Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz und Entlassungen Informations- und Anhörungsrechte. Außerdem können sie im Auftrag der Gewerkschaften betriebsbezogene Tarifverträge (Betriebsvereinbarungen) schließen. Das Arbeitnehmerstatut gilt ebenso wie das Recht, betriebliche Vertretungen einzuführen, nur für Betriebe mit mindestens 16 Mitarbeitern. 90 Prozent der Betriebe haben allerdings weniger.

Millionen Mitglieder. Das sind 80 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder. Die übrigen 20 Prozent sind in kleinen Berufsgewerkschaften organisiert, wie z.B. die FABI im Bankensektor oder CIDA für Führungskräfte. Bei den drei großen Bündeln, die sich in Branchenverbände untergliedern, sind fast die Hälfte aller Mitglieder Rentner, nur knapp 25 Prozent sind junge Arbeitnehmer (bis 35 Jahre) und 50 Prozent sind weiblich. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträgt 30 Prozent.

Da das (verfassungsrechtlich garantierte) „erga-omnes“-Prinzip gilt (Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, einen Tariflohn allen Beschäftigten zu zahlen, egal ob organisiert oder nicht), wird der Geltungsbereich der Tarifverträge auf etwa 80 Prozent geschätzt. Tarifverhandlungen werden vor allem auf Branchenebene geführt. Das Sozialpartnerabkommen von 2009 hat aber die Betriebsebene gestärkt, um betriebspezifische Aspekte besser berücksichtigen zu können. Seitdem können Firmentarifverträge zuvor geschlossene Branchentarifverträge außer Kraft setzen, wenn die Unternehmensleitung und die Gewerkschaften dem mehrheitlich zustimmen. Seit 2011 besteht zudem die Möglichkeit, per betrieblicher Öffnungsklausel vom Branchentarifvertrag abzuweichen. Dies handelt die betriebliche Vertretung aus, die übergeordnete Gewerkschaft muss aber zustimmen. Außerdem wurde die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft neu geregelt. Danach ist eine Gewerkschaft tariffähig, sobald 5 Prozent der Arbeitnehmer einer Branche in ihr organisiert sind. Nur tariffähige Gewerkschaften dürfen Kandidaten für die betriebliche Vertretung vorschlagen und Firmentarifverträge abschließen. Firmen- oder betriebsbezogene Tarifverträge sind auch für Minderheitsgewerkschaften rechtlich bindend, die sich dagegen ausgesprochen haben. Diese Bindung entfällt, wenn sich die Hälfte der Belegschaft gegen den Vertrag ausspricht.

Ein wichtiges Element der italienischen Arbeitsbeziehungen sind konzertierte Aktionen zwischen Regierung und Sozialpartnern. In den 1990er Jahren waren diese durchaus erfolgreich. So einigte man sich 1993 darauf, die automatische Lohnindexierung abzuschaffen. In den letzten Jahren funktionierte der „politische Tausch“ zwischen den Akteuren weniger reibungslos. Letztlich setzten die Regierungen notwendige Renten- und Arbeitsmarktreformen ohne offiziellen Konsens mit den Sozialpartnern durch. **Paula Hellmich und Hagen Lesch**



Die drei großen Gewerkschaftsbünde CGIL (Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund, ursprünglich kommunistisch), CISL (Allgemeiner italienischer Arbeitergewerkschaftsbund, ursprünglich christdemokratisch) und UIL (Italienische Arbeitsunion, ursprünglich sozialistisch) haben zusammen mehr als 12