

Studie zur prekären Lage deutscher Gewerkschaften

2000. Veröffentlichung in der IZA Discussion Paper Series

Die Veröffentlichung des 2000. IZA Discussion Papers markiert einen weiteren Meilenstein in der Erfolgsgeschichte dieser viel beachteten IZA-Publikationsreihe. Die 1998 begründete IZA Discussion Paper Series hat sich innerhalb weniger Jahre fest in der internationalen Forschungslandschaft etabliert und zählt heute zu den einflussreichsten Veröffentlichungsreihen auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie. Inzwischen verzeichnet der Publikationsserver des IZA monatlich über 30.000 Zugriffe. Hinzu kommen etwa ebenso viele Downloads über die Homepage des Social Science Research Network (SSRN), mit dem das IZA seit geraumer Zeit erfolgreich kooperiert. Die überwiegende Mehrzahl der IZA Discussion Papers wird in wichtigen Fachzeitschriften publiziert.

Auch wenn die laufenden Nummern der Papiere in der Reihenfolge des Eingangs vergeben werden, überrascht es nicht, dass das 2000. Discussion Paper von IZA-Fellow *John T. Addison* (University of South Carolina) eingereicht wurde. Mit nunmehr 31 IZA-Forschungspapieren führt Addison die „Rangliste“ innerhalb der Schriftenreihe an. Mitverfasser der Forschungsarbeit sind *Claus Schnabel* (Universität Erlangen-Nürnberg) und IZA Research Fellow *Joachim Wagner* (Universität Lüneburg), der zu den meistzitierten deutschen Ökonomen zählt. Ihre gemeinsame Studie analysiert die aktuelle Lage der deutschen Gewerkschaften vor dem Hintergrund von Mitgliederschwund und sich verändernden Gegebenheiten der Arbeitswelt.

Rückläufiger Organisationsgrad deutscher Arbeitnehmer

Die deutschen Gewerkschaften stehen vor einer großen Herausforderung: der gewerkschaftliche Organisationsgrad der deutschen Arbeitnehmer ist stark rückläufig, immer mehr Arbeitgeber kehren dem Tarifvertragssystem den Rücken, und die sinkenden Mitgliederzahlen der Einzelgewerkschaften tangieren deren Verhandlungsstärke und politischen Einfluss unmittelbar. Zurückzuführen ist diese Konstellation nicht zuletzt auf Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitnehmererschaft im Zeichen der technologiegetriebenen Modernisierung, auf den Übergangsprozess im Osten Deutschlands sowie auf den Einfluss der Globalisierung. Von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind aber auch die oft unzureichenden, vielfach als nicht mehr zeitgemäß empfundenen Antworten der Gewerkschaften selbst auf die sozioökonomischen Veränderungsprozesse.

Das deutsche System der gleichberechtigten Tarifpartnerschaft von Arbeitgeber- und Ar-

beitnehmervertretungen hat über Jahrzehnte hinweg zur Wirtschaftskraft und zum sozialen Frieden Deutschlands beigetragen. Nicht von ungefähr weist Deutschland nach wie vor eine der geringsten Streikraten in Europa auf. Insofern kommt der Frage, wie die Gewerkschaften auf die veränderten „Spielregeln“ reagieren, eine große gesamtwirtschaftliche Bedeutung zu.

Die Entwicklung der Gewerkschaftsmitgliedschaft seit 1970 ist gekennzeichnet durch ein moderates Wachstum in Westdeutschland und einen drastischen Sprung der Mitgliederzahlen im Zuge der Wiedervereinigung auf rund 13,7 Millionen im Jahr 1991. In der Folge setzte ein rasanter Abwärtstrend ein – im Jahr 2004 belief sich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bundesweit auf nurmehr 8,6 Millionen. Inzwischen ist nur noch jeder fünfte Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert. Die Kosten der gewerkschaftlichen Erschließung Ostdeutschlands und die sinkenden Einnahmen aus der schrumpfenden Mitgliederzahl veranlassten die Gewerkschaften, ihre regionale und lokale Präsenz herabzusetzen – mit wiederum nachteiligen Auswirkungen auf die Mitgliedschaft. Die Gewerkschaften haben erkennbar Schwierigkeiten, ihre Mitgliederstruktur den strukturellen und Berufsbild-Veränderungen anzupassen. Die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder entstammt, ungeachtet der bereits zwei Jahrzehnte andauernden Dominanz von Angestellten in den Beschäftigungsverhältnissen, noch immer dem Arbeitermilieu.

Auf den Strukturwandel und die damit einhergehenden Verluste von Mitgliedern, Einnahmen und Einfluss haben die Gewerkschaften bislang vor allem mit Fusionen von Einzelgewerkschaften reagiert. Dieser Prozess gipfelte in der Gründung der rund drei Millionen Mitglieder umfassenden *Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)*. Zweifelhaft ist allerdings, ob diese „defensiven“ Zusammenschlüsse die Mitgliedschaft ankurbeln und die Gewerkschaftsfinanzen nachhaltig sanieren können. Die nüchternen Fakten konstatieren jedenfalls einen Rückgang der Mitgliedschaften bei *ver.di* um 15 Prozent zwischen 2000 und 2004 – drei Prozentpunkte mehr als der vergleichbare Mitgliederrückgang der Gewerkschaften im Ganzen. Das Entstehen eines sektorübergreifenden Gewerkschaftswesens kann zudem Streitigkeiten über die Abgrenzung der Zu-

ständigkeiten schüren und die Autorität der Dachorganisation *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)* untergraben.

Erosion der Tarifverhandlungsmacht

Mit der Durchsetzung deutlicher Lohnsteigerungen in guten Zeiten – und nomineller Lohnrigidität in schlechten – haben sich die Gewerkschaften dem Vorwurf ausgesetzt, zu Lasten Arbeitsuchender wie klassische Insider-Organisationen zu agieren. Da die branchenweiten Tarifverträge darüber hinaus den Handlungsspielraum einzelner Betriebe massiv einschränkten, kehrte eine wachsende Zahl von Unternehmen den Arbeitgeberorganisationen den Rücken oder wählte den Weg der (stillschweigenden) Vereinbarungen auf Betriebsebene. In der Folge stieg zwar die Verhandlungsmacht der Betriebsräte, gleichzeitig aber nahm deren Zahl deutlich ab, da es den Gewerkschaften nicht gelungen war, diese für die Umsetzung der Tarifvereinbarungen wichtige Institution auch in den aufstrebenden Dienstleistungs- und Hochtechnologiesektoren erfolgreich zu etablieren. Hier büßten die Gewerkschaften somit einen weiteren Teil ihrer Regulierungs- und Verteilungsfunktion ein.

Deutsche Gewerkschaften am Scheideweg

Erst in der jüngeren Vergangenheit wurde in Form einer vergleichsweise zurückhaltenden Lohnpolitik der Gewerkschaften der Versuch erkennbar, verlorenes Terrain zurück zu gewinnen. Der Weg der Flexibilisierung von Tarifvertragslandschaft und betrieblicher Lohnfindung wird sich gleichwohl nicht umkehren lassen. Somit werden die Gewerkschaften Antworten auf zwei Fragen zu finden haben: wie sie ihr Profil und ihre Präsenz am Arbeitsplatz so verbessern können, dass sie neue Mitglieder gewinnen und ob bzw. wie sie die von ihnen erzielten Verhandlungsergebnisse exklusiv auf ihre Mitglieder beschränken können. Ob hingegen jüngste Aktivitäten wie Streiks gegen die Standortverlagerung von Produktionsstätten und die Verlängerung der Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst allein genügen, das Ruder herum zu reißen, erscheint fraglich.



John T. Addison
Claus Schnabel
Joachim Wagner

The (Parlous) State of German Unions

IZA Discussion Paper No. 2000
▶ ftp.iza.org/dps/dp2000.pdf

März 2006