



Adam Giza / Hagen Lesch

## Gewerkschaften: Verankerung ausbauen

**Unter dem Motto „Wir sind viele. Wir sind eins.“ ruft der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) auch in diesem Jahr wieder dazu auf, am „Tag der Arbeit“ für mehr Gerechtigkeit zu demonstrieren. Die große Öffentlichkeitswirkung dieses Tags verdeckt, dass die Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft nur noch schwach verankert sind und schwierige strukturelle Probleme lösen müssen.**

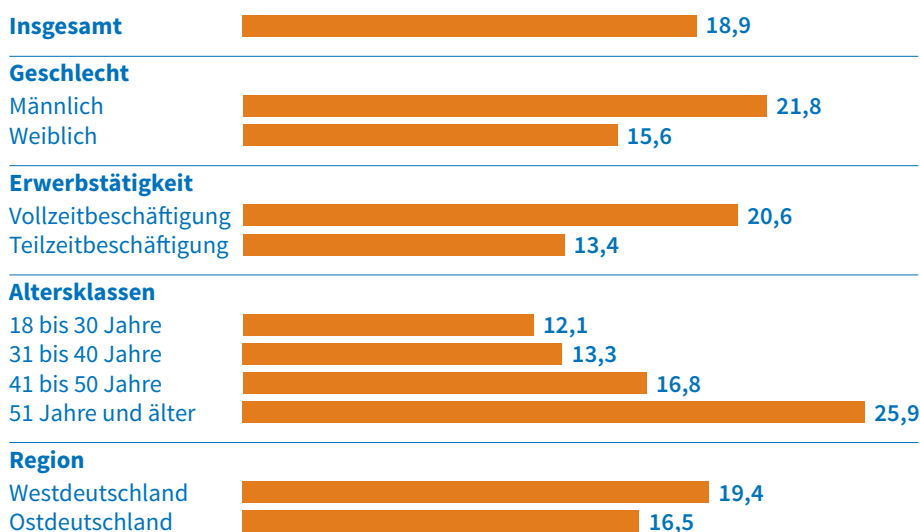
Eine aktuelle Auswertung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2015 zeigt: 18,9 Prozent aller abhängig Beschäftigten waren zuletzt Mitglied einer Gewerkschaft. Damit war 2015 nicht einmal jeder fünfte Arbeitnehmer organisiert. Der Befragung liegen die Antworten von insgesamt 6.636 Personen zugrunde. Bei der Berechnung des Organisationsgrads werden nur aktive Arbeitnehmer im Alter zwischen 16 und 65 Jahren einbezogen. Rentner, Arbeitslose oder Selbständige bleiben ebenso unberücksichtigt wie Auszubildende oder Mini-Jobber. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wurde mit „Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?“ abgefragt. Diese allgemein gehaltene Formulierung erlaubt keine Unterscheidung nach einzelnen Gewerkschaften.

Zwischen den Personengruppen variiert der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder (Grafik). So sind Arbeitnehmer mit 21,8 Prozent häufiger gewerkschaftlich organisiert als Arbeitnehmerinnen, die auf 15,6 Prozent kommen. Das sind fast 6 Prozentpunkte weniger. Da Männer häufiger in Vollzeit arbeiten als Frauen, zeigt sich bei dem Erwerbsstatus ein ähnliches Bild wie beim Geschlechtervergleich: Mit 20,6 Prozent ist der Organisationsgrad bei den Vollzeitbeschäftigten um gut 7 Prozentpunkte höher als bei Teilzeitbeschäftigten, die zu 13,4 Prozent organisiert sind. Auch im Ost-West-Vergleich bestehen Differenzen. Die SOEP-Daten zeigen, dass in Ostdeutschland mit 16,5 Prozent weniger Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied sind als in Westdeutschland, wo der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an allen Arbeitnehmern bei 19,4 Prozent liegt.

Die größten Unterschiede hinsichtlich des gewerkschaftlichen Organisationsgrads sind beim Alter festzustellen. Werden die Arbeitnehmer in Altersklassen eingeteilt, ist ein linearer Zusammenhang zwischen Altersklasse und Organisationsgrad erkennbar: Die Klasse der 18- bis 30-Jährigen ist im Durchschnitt zu 12,1 Prozent organisiert, die Klasse der 31- bis 40-Jährigen zu 13,3, die der 41- bis 50-Jährigen zu 16,8 und

## Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Deutschland 2015

Anteil der aktiven Gewerkschaftsmitglieder an allen Arbeitnehmern in Prozent



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, eigene Berechnungen

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

die der über 50-Jährigen zu 25,9 Prozent. Damit weisen die älteren Arbeitnehmer im Vergleich zu den Arbeitnehmern bis 30 Jahre einen mehr als doppelt so hohen Organisationsgrad auf. Der Trend, dass der Anteil organisierter Arbeitnehmer immer älter wird, ohne dass genügend Zuwachs in den unteren Altersgruppen nachkommt, besteht schon seit den 1990er Jahren (Biebeler/Lesch, 2015, 711 f.). Dies stellt ein strukturelles Problem für die Gewerkschaften dar, denn der Organisationsgrad wird langfristig sinken, sobald die älteren Jahrgänge nach und nach aus dem Erwerbsleben ausscheiden und dies nicht durch Zugänge bei den Jüngeren kompensiert wird.

Ein zweites strukturelles Problem ist, dass die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften zu wenig die Arbeitnehmerstruktur insgesamt abbildet (Biebeler/Lesch, 2015). So sind nicht nur Jüngere in den Gewerkschaften unterrepräsentiert, sondern auch Frauen, Angestellte und Hochqualifizierte. Und gerade diese Gruppen, die als schwerer organisierbar gelten, verzeichnen steigende Beschäftigungsanteile (Schnabel, 2016, 429).

Die im DGB zusammengeschlossenen acht Einzelgewerkschaften versuchen schon seit Jahren, diese strukturellen Probleme zu lösen. Die Strategien reichen vom Konzept der basisdemokratischen „Mitmachgewerkschaft“, wie es die IG Metall praktiziert, bis zum „Organisieren am Konflikt“, was die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di versucht. Ergänzt wird dies durch gezielte Investitionen in Kampagnen und aktive Mitgliederwerbung. Die verschiedenen Aktivitäten zahlen sich aus. Die IG Metall verzeichnet schon seit Jahren leichte Mitgliedererfolge und ver.di hat den Mitgliederrückgang immerhin bremsen können. Besser sieht es bei den durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften wie der Vereinigung Cockpit, der Ärztevertretung Marburger Bund oder der Lokführergewerkschaft GDL aus. Sie verzeichnen mit ihrer berufsgruppenspezifischen Tarifpolitik schon seit Jahren eine positive Mitgliederentwicklung. Dies drückt sich auch im generellen Anstieg des gewerkschaftlichen Organisationsgrads aus, der – im Vergleich zu 2011 – um 0,7 Prozentpunkte höher ist.

Trotz dieser Erfolge ist die Verankerung der Gewerkschaften in der deutschen Arbeitnehmerschaft insgesamt schwach. In vielen Dienstleistungsbranchen

und im Handwerk wirkt sich dies auch auf die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften aus – mit enormen Auswirkungen auf das Tarifsysteem. Denn wo die Gewerkschaften nicht mehr präsent und durchsetzungsfähig sind, sind auch keine Arbeitgeberverbände mit Tarifbindung als „Gegenverbände“ (Schroeder, 2017, 29) mehr notwendig. Es kommt zu einem Regelungsvakuum, das vom Gesetzgeber ausgefüllt wird, zum Beispiel durch den gesetzlichen Mindestlohn oder durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Einige Gewerkschaften rufen immer lautstärker den Staat zu Hilfe, um Tarifverträgen zu mehr Durchsetzungskraft zu verhelfen. Solche Rufe sind nichts anderes als ein Eingeständnis der eigenen Ohnmacht. Denn durch die staatliche Erstreckung von Tarifverträgen lässt sich allenfalls deren Geltungsbereich ausweiten. Neue Mitglieder gewinnen die Gewerkschaften dadurch aber nicht. Ohne eine bessere Verankerung in der Arbeitnehmerschaft erodiert die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Dies zu verhindern, ist die eigentliche Kernaufgabe der deutschen Gewerkschaften. Dies sollte auch die Botschaft an alle Arbeitnehmer zum „Tag der Arbeit“ sein.

### Literatur

Biebeler, Hendrik / Lesch, Hagen, 2015, Organisationsdefizite der deutschen Gewerkschaften, in: Wirtschaftsdienst, 95. Jg., Nr. 10, S. 710-715

Schnabel, Claus, 2016, Gewerkschaften auf dem Rückzug? Mythen, Fakten und Herausforderungen, in: Wirtschaftsdienst, 96. Jg., Nr. 6, S. 426-432

Schroeder, Wolfgang, 2017, Geschichte und Funktion der deutschen Arbeitgeberverbände, in: Schroeder, W. / Weßels, B. (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, 2. Auflage, Wiesbaden, S. 29-51