

Die Zukunft der Gewerkschaften

Nicht nur Arbeitgeber klagen über fehlende Nachwuchsfachkräfte, auch die Mitgliederzahlen einiger Gewerkschaften sinken. Wollen die Interessenvertretungen bestehen, benötigen sie neue Strategien.

Text: Janna Degener



Foto: © fizkes/Fotolia

Auf der einen Seite stehen die mächtigen Unternehmen mit ihrem Kapital, auf der anderen Seite die Arbeitenden, die als einzelne kaum die Chance haben, über gute Bedingungen für ihre Arbeit zu verhandeln. Seit dem 19. Jahrhundert haben sich die Arbeitenden daher in Gewerkschaften zusammengeschlossen, um dem Kapital auf Augenhöhe gegenüberzutreten und auf kollektiver Basis die besten Bedingungen für alle aushandeln zu können. „Indem sie über Verträge und Initiativen die Verbesserung von Arbeitsbedingungen erreichen, leisten Gewerkschaften bis heute – in Kooperation mit den Betriebsräten – ihren Beitrag zur Zufriedenheit der Beschäftigten. Das ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass gute Produkte und Dienstleistungen entstehen können“, fasst der Soziologie-Professor Wolfgang Schroeder zusammen. Betriebsräte,

die gewerkschaftlich organisiert sein können, schließen Betriebsvereinbarungen mit Unternehmen ab und Gewerkschaften visieren auch Lösungen für eine ganze Branche an. Von den höheren Löhnen, die Tarifverträge mit sich bringen, aber auch von der höheren Anzahl der Urlaubstage und Regelungen wie der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, für die Gewerkschaften gekämpft haben, profitieren nicht nur die Mitglieder selbst, sondern auch Trittbrettfahrer. Damit Gewerkschaften auf Dauer ihre Macht erhalten können, müssen sie aber genügend Mitglieder haben.

Weniger Mitglieder

Doch Expert/innen diskutierten in Deutschland seit Jahren darüber, dass Gewerkschaften – und darüber hinaus auch Unternehmensver-

bände – Mitgliederrückgänge zu verzeichnen haben. „Das alte System mit Arbeiterorganisationen auf der einen und organisierten Unternehmen auf der anderen Seite verliert ein Stück weit an Bedeutung. Bis 2008 sehen wir bei den Gewerkschaften einen deutlichen Rückgang der Mitgliederzahlen, mit der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise wird dieser Rückgang seit 2008/2009 aber wieder ein Stück weit gebremst“, konstatiert die Soziologie-Professorin Nicole Mayer-Ahuja.

Das bedeutet: Die Mitgliederzahlen sinken insgesamt also weiter, aber weniger schnell als zuvor. Die Gründe für diesen Mitgliederschwund sind vielfältig: „In der ehemaligen DDR wurden seit 1990 viele Betriebe geschlossen, sodass die Gewerkschaften über alle Bereiche hinweg massiv an Mitgliedern

verloren. In Westdeutschland haben zum einen die Privatisierung von großen Unternehmen in Bereichen wie Bahn, Post und Telekommunikation zu Mitgliederverlusten geführt, zum anderen aber auch die Tendenz, dass große Unternehmen mit traditionell hohen Organisierungszahlen dazu übergegangen sind, Teile ihrer Produktion an Tochterfirmen und Subunternehmer auszulagern, wo die gewerkschaftliche Organisation schwieriger ist“, erklärt Mayer-Ahuja.

Nachwuchs anwerben

Einzelne Gewerkschaften allerdings verzeichnen inzwischen sogar einen Mitgliederzuwachs: Bei der Gewerkschaft dbb beamtenbund und tarifunion und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sind die Mitgliederzahlen seit 2008 angestiegen, bei der IG Metall haben sie sich konsolidiert. „Wie die Kirche und andere Organisationen haben auch die Gewerkschaften das Problem, dass ihre Mitglieder sterben oder in Pension gehen, ohne dass die jungen nachwachsen. Die IG Metall hat dieser Entwicklung mithilfe sogenannter Erschließungsprojekte erfolgreich entgegengewirkt. Da wurden also viel Geld und Personal investiert, um an der Basis neue Mitglieder zu gewinnen“, erklärt Walther Müller-Jentsch, Professor für Wirtschaftswissenschaften. Mit ihrem jüngsten Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall neue Akzente gesetzt, die auch zu neuen Mitgliedern geführt haben: Nun können Beschäftigte etwa wählen, ob sie sich ihr tarifliches Zusatzgeld auszahlen lassen oder stattdessen zusätzliche freie Tage in Anspruch nehmen.

Unklar ist derzeit, wie sich die Bedeutung der Gewerkschaften in Zukunft entwickeln wird. „Zurzeit haben wir auf der einen Seite die Großunternehmen, die gewerkschaftlich gut organisiert sind und starke Betriebsräte haben, auf der anderen Seite aber viele kleine Unternehmen, die häufig einen hohen weiblichen Beschäftigungsanteil haben und von denen viele als gewerkschafts- und mitbestimmungsfreie Zonen beschrieben werden können“, sagt Mayer-Ahuja. Ihre vorsichtig optimistische Prognose lautet: „Es könnte zukünftig bessere Chancen geben, in der gewerkschaftsfreien Welt ein Stück weit zuzulegen. Denn in vielen Bereichen sind die Arbeitsbedingungen extrem schlecht, sodass der Druck steigt. Beschäftigte in typischen

Frauenbranchen wie dem Gesundheitswesen, dem Sozial- und Erziehungsdienst, die sich mit Streiks lange schwergetan haben, weil die Erzieherinnen an die Kinder und die Krankenschwestern an die Patienten dachten, entwickeln heute neue Strategien, wie sich Arbeitskämpfe auch in ihren Branchen umsetzen lassen. Das liegt unter anderem daran, dass wir momentan einen Höchststand an Frauenerwerbstätigkeit haben, dass viele Frauen kürzere oder gar keine Erziehungsphasen mehr einlegen und somit länger auf dem Arbeitsmarkt bleiben und dass Frauen sich auch eher auf einen Beruf festlegen sowie viel öfter qualifiziert beschäftigt sind. Das sind wichtige Voraussetzungen dafür, dass sie sich gewerkschaftlich organisieren.“

Auch Walther Müller-Jentsch zeigt sich optimistisch, dass Gewerkschaften in Zukunft weiterhin eine bedeutende Rolle in der deutschen Arbeitswelt spielen werden: „Die Gefahr, dass Gewerkschaften an Relevanz verlieren, ist da. Aber das Beispiel der IG Metall zeigt, dass Gewerkschaften lern- und strategiefähige Organisationen sind. Wichtig wäre, dass sie von den politischen Parteien und Verbänden Unterstützung erfahren, indem etwa die Tarifautonomie von staatlicher Seite gestützt wird, Aufträge an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden und die Personalräte im öffentlichen Dienst bevorzugt werden. Wenn wie derzeit in den USA oder zu Thatchers Zeiten in Großbritannien sehr forciert eine neoliberale Politik durchgesetzt wird, schadet das den Gewerkschaften.“

Neue Zielgruppen

Wolfgang Schroeder ist überzeugt, dass die Gewerkschaften in Zukunft auch weiterhin neue Mitgliedergruppen im Blick haben werden: „Es finden schon lange Umbauprozesse statt: Gewerkschaften richten sich vermehrt an kleine Betriebe, an Betriebe im Bereich der digitalisierten Industrien und Dienstleistungen, an Betriebe auf der grünen Wiese, die keine Geschichte haben. Jetzt muss es auch darum gehen, die zunehmende Feminisierung der Arbeitswelt sowie die hochentwickelte Forschungs- und Entwicklungsarbeit von Akademikern und die zunehmende Zahl von Zeitarbeitern und prekär Beschäftigten in der Mitgliederstruktur abzubilden.“

Doch bei der Erschließung neuer Zielgruppen kämpfen Gewerkschaften häufig gegen einen

Teufelskreis an: Wenn es in einem Betrieb keine Gewerkschafter/innen gibt, sehen die Beschäftigten auch nicht, welche Vorteile ihnen eine Mitgliedschaft bringen würde. Und ohne Mitglieder hat die Gewerkschaft kein Geld, um Initiativen zu entwickeln. Wo die Gewerkschaften stark sind, ist es ihnen also in vielen Bereichen gelungen, ihre Stärke zu halten. Doch wo sie schwach sind, fällt es ihnen schwer, stärker zu werden.

Alternative Modelle?

Gleichzeitig entstehen hier und da auch alternative Formen der Arbeitnehmervertretung. In den 90er und frühen 2000er Jahren wurde mit dem Fokus auf Internetfirmen viel über alternative Modelle der Interessensvertretung diskutiert, wo dann beispielsweise Sprechermodelle oder Runde Tische mit der Unternehmensleitung organisiert wurden, die nichts mehr mit den klassischen Instrumenten der Mitbestimmung zu tun hatten, sich aber auf Dauer nicht als erfolgreich erwiesen haben.

„Als die Internetbranche wuchs, viele neue Unternehmen entstanden und plötzlich ein ungeheuer großer Arbeitskräftemangel herrschte, boten die Arbeitgeber noch Yoga-kurse an, die dann von RTL gefilmt wurden. Da konnten Beschäftigte und Unternehmensleitung sich zusammensetzen und frei überlegen, wie das Unternehmen gestaltet werden soll. In dem Moment, als die Wachstumsraten sanken und die ersten Firmen Konkurs machten, war aber plötzlich wieder schnell klar, wer im Unternehmen bestimmt, wo es langgeht und welche Arbeitsplätze zuerst abgebaut werden“, berichtet Mayer-Ahuja. Auch einige Verbände versuchen, Beschäftigte in bestimmten Berufen zu organisieren, so Schroeder: „Bisher hatte das aber keine Durchschlagkraft, denn am Ende geht es darum, dauerhaft belastbare Strukturen in den Arbeitsbedingungen zu etablieren. Dafür braucht man Verträge und einen Partner, und da ist man beim Prinzip der Gewerkschaften.“ Auch Walther Müller-Jentsch sieht keine echten Alternativen zur Gewerkschaft: „Gewerkschaften vertreten den Faktor Arbeit und erfüllen eine Ordnungsfunktion auf dem Arbeitsmarkt. Wenn das Management mit den Gewerkschaften zu einem Deal kommt, ist auch das Vertrauen der Beschäftigten in die Geschäftspolitik größer, als wenn das Management die gewerkschaftlichen Vertreter beiseiteschiebt.“