

Organisationsgrad | 27.12.2016 | Lesezeit 3 Min.

Gewerkschaften verlieren europaweit an Rückhalt

Seit 100 Jahren sind die Gewerkschaften in Deutschland anerkannte Partner der Arbeitgeber. Doch pünktlich zum Jubiläum offenbart sich einmal mehr der fortschreitende Bedeutungsverlust der Arbeitnehmervertretungen - und zwar überall in Europa.

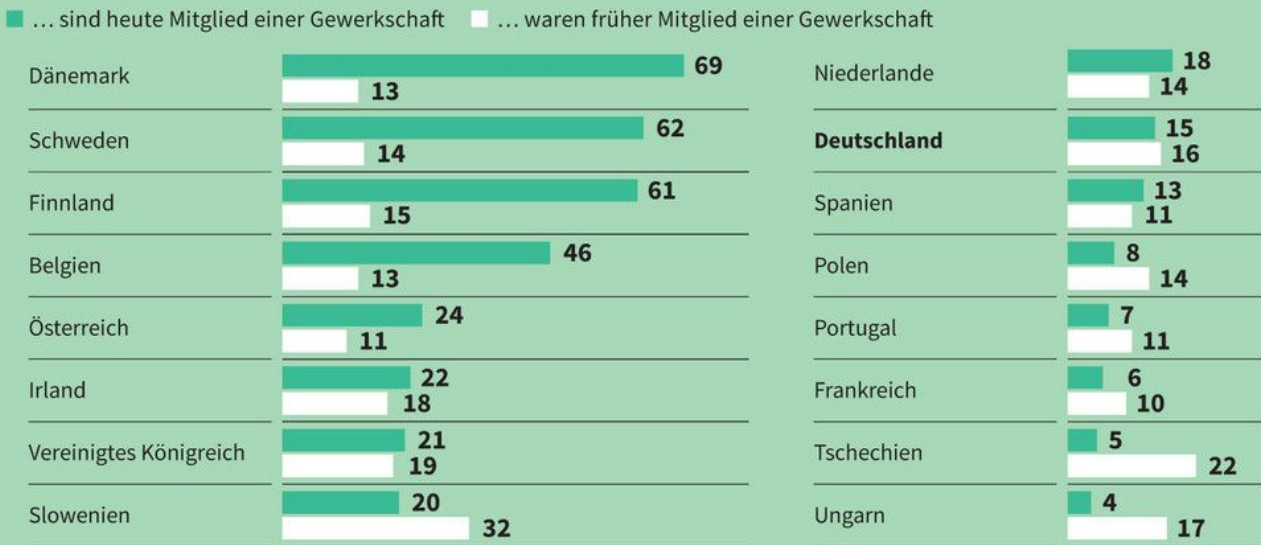
Vor genau 100 Jahren erhielten die Gewerkschaften in Deutschland ihren Status als anerkannte Arbeitnehmervertreter, nur wenig später wurden sie auch zur Tarifvertragspartei (siehe Kasten unten).

Obwohl das Jubiläum eigentlich ein Grund zu feiern wäre, bietet es auch einen Anlass zur kritischen Nabelschau. Denn die hiesigen Gewerkschaften verlieren immer weiter an Bedeutung - abzulesen ist das an der Entwicklung des Netto-Organisationsgrads (Grafik):

Laut European Social Survey waren im Jahr 2014 nur noch 15 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland gewerkschaftlich organisiert.


Gewerkschaften: Stark in Skandinavien

So viel Prozent der Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 65 Jahren ...



Stand: 2014

Ursprungsdaten: European Social Survey
© 2016 IW Medien / iwd

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Zugleich gaben 16 Prozent der Befragten an, sie seien früher Mitglied einer Gewerkschaft gewesen, inzwischen aber ausgetreten.

Jeder sechste Arbeitnehmer in Deutschland ist
ehemaliges Gewerkschaftsmitglied.

In der Bundesrepublik der 1970er und 1980er Jahre hatten noch weit mehr als 30 Prozent der Arbeitnehmer einen Gewerkschaftsausweis. Nach der Wende und ganz besonders seit dem Jahrtausendwechsel ist das Interesse der Beschäftigten an der kollektiven Interessenvertretung jedoch zusehends geschrumpft.

Mit seinem aktuellen Organisationsgrad von 15 Prozent liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld: Weit höher ist das Gewicht der Gewerkschaften insbesondere in jenen Ländern, in denen auch die Arbeitslosenversicherung von den Gewerkschaften verwaltet wird. Das trifft auf Dänemark, Schweden, Finnland und Belgien zu. Besser organisiert als die Deutschen sind aber beispielsweise auch die Österreicher, die Iren und die Briten.

Ein noch schlechteres Standing haben die Gewerkschaften dagegen in Ost- und Südeuropa: Polen, Portugal, Frankreich, Tschechien, Ungarn – in all diesen Ländern liegt der Organisationsgrad unter 10 Prozent.

Schwund ist überall

Das Problem der Gewerkschaftsflucht beschäftigt Deutschland nicht allein. Ganz gleich, ob West, Ost, Nord oder Süd – in allen europäischen Ländern ist mindestens jeder zehnte Arbeitnehmer aus der Gewerkschaft ausgetreten. Dafür gibt es im Wesentlichen zwei Gründe:

1. **Kommunistische Altlasten.** Besonders schwer haben es die Arbeiterorganisationen in den ehemaligen kommunistischen Ländern, denn dort galten sie als Teil des Systems. Selbst in Polen, wo die „Solidarnosc“ die wichtigste Oppositionsbewegung war, sind Gewerkschaften heute nur noch eine Randerscheinung.
2. **Trittbrettfahrerverhalten.** Tarifverträge erstrecken sich häufig auch auf unorganisierte Arbeitnehmer. Teilweise machen die Unternehmen bei ihren Mitarbeitern schlicht keinen Unterschied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern, teilweise werden Tarifverträge aber auch für allgemeinverbindlich erklärt und gelten damit automatisch auch für alle nicht tarifgebundenen Unternehmen und Beschäftigten. Diese Praxis existiert nicht nur hierzulande, sondern viel ausgeprägter zum Beispiel noch in Österreich, Belgien, Finnland und Frankreich. Dadurch ist der Anreiz für jeden einzelnen Arbeitnehmer groß, andere für die Interessenvertretung durch die Gewerkschaften zahlen zu lassen – in der Hoffnung, selbst trotzdem in den Genuss der verhandelten Früchte zu kommen.

Starke Gewerkschaften helfen, den sozialen Frieden zu sichern

Der einfachste Ansatzpunkt, um die Arbeitnehmerorganisationen in Deutschland und ganz Europa wieder zu stärken, ist wohl der gezielte Versuch, ausgetretene Mitglieder zurückzugewinnen. Das wäre auch aus Sicht der Unternehmen sinnvoll, denn

ausreichend organisierte Gewerkschaften tragen dazu bei, staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie zu vermeiden: Der Staat sieht sich eher genötigt, bestimmte Standards gesetzlich festzulegen, wenn die Arbeitsbedingungen nicht tariflich geregelt sind.

Zum anderen ersparen kollektiv geregelte Arbeitsbedingungen individuelle Verhandlungen über jeden Arbeitsvertrag, und sie sichern den Betriebsfrieden. Ein Gender Pay Gap zum Beispiel ist in Unternehmen, die Tarifverträge anwenden, unbekannt.

100 Jahre Arbeitnehmersvertretung

Im Dezember 1916, mitten im Ersten Weltkrieg, wurde in Deutschland der Grundstein für die heutigen Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelegt: Das sogenannte Hilfsdienstgesetz zwang nicht nur alle Männer zwischen 17 und 60 Jahren, die nicht vom Militär eingezogen waren, zur Arbeit in kriegswichtigen Betrieben, es sah auch die Bildung von Arbeiter- und Schlichtungsausschüssen vor.

Weil diese Ausschüsse auch von Gewerkschaftsmitgliedern besetzt wurden, waren die Unternehmen fortan gezwungen, die Gewerkschaften als Arbeitnehmervertreter anzuerkennen und mit ihnen die Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Tarifverträge gab es zu diesem Zeitpunkt in der Schwerindustrie noch nicht. Nach Kriegsende willigten die Arbeitgeber jedoch in das Stinnes-Legien-Abkommen ein – benannt nach den federführenden Unterzeichnern, dem Mülheimer Schwerindustriellen Hugo Stinnes und dem Gewerkschaftsführer Carl Legien. Dieses Abkommen sah erstmals vor, die Arbeitsbedingungen in Form von Kollektivverträgen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zu regeln.

Kernaussagen in Kürze:

- Vor 100 Jahren wurden die Gewerkschaften in Deutschland als Vertreter der Arbeitnehmer anerkannt.
- Heute kämpfen sie gegen den Bedeutungsverlust: Inzwischen gibt es unter den Arbeitnehmern mehr ehemalige als aktive Gewerkschaftsmitglieder.
- Der Organisationsgrad der Arbeitnehmer unterscheidet sich in den EU-Ländern stark – mit Austritten haben die Gewerkschaften aber überall zu kämpfen.