

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

GEWERKSCHAFTEN IN DEUTSCHLAND

Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs

Heiner Dribbusch und Peter Birke
April 2019



Die Rahmenbedingungen haben sich für die Gewerkschaften nach der Krise verbessert, die Wirtschaft hat sich erholt, die Arbeitslosenquote ist zurückgegangen. Doch bleiben Herausforderungen. Die Tarifbindung sinkt und die Verbreitung von Betriebsräten ist rückläufig.



Die durch weltweite Fluchtbewegungen ausgelöste Migration berührt die Frage der gewerkschaftlichen Solidarität. Der Rechtsruck in der Gesellschaft macht vor den Betrieben nicht Halt.



Die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, die Veränderungen der Arbeitswelt durch die Digitalisierung sowie deren soziale Folgen werden die Gewerkschaften auch in den kommenden Jahren beschäftigen.

Inhalt

	EINLEITUNG	2
1	DIE POLITISCHEN UND ÖKONOMISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN	3
	Die politische Lage im Herbst 2018	3
	Die ökonomischen Rahmenbedingungen	4
2	DIE GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT	6
	Der DGB und seine Einzelgewerkschaften	6
	Beamtenbund und andere Gewerkschaften	9
	Berufs- und Spartengewerkschaften	9
3	ORGANISATIONSPOLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN	11
	Mitgliederentwicklung	11
	Betriebliche Verankerung und Mitbestimmung	13
	Erosion des Tarifsystems	15
	Arbeit, Migration und Rechtspopulismus	17
4	DAS »DEUTSCHE MODELL« NACH DER KRISE	19
	Kern- und Randzonen der Interessenvertretung	19
	Die Zukunft des »deutschen Modells«	21
	Tarifpolitische Weichenstellungen	22
	Die zahlenmäßige Entwicklung von Arbeitskämpfen	26
	Organisierung als strategische Herausforderung	29
5	ARBEIT IM WANDEL: DIGITALISIERUNG UND RATIONALISIERUNG	32
	Szenarien der Digitalisierung	32
	Die Situation in den Betrieben	34
	Gewerkschaftliche Antworten	35
6	AUSBLICK	37
	Literatur	38
	Abbildungsverzeichnis	41
	Tabellenverzeichnis	41

EINLEITUNG

Vorliegender Text setzt die Reihe von Darstellungen zur Struktur und Politik der deutschen Gewerkschaften fort, die wir 2012 begonnen haben. Die überarbeitete und erweiterte Fassung dieses Textes bietet dabei einerseits eine Einführung in den Aufbau von gewerkschaftlicher Politik, betrieblicher Interessenvertretung und Mitbestimmung sowie in zentrale Fragen der gewerkschaftlichen und betrieblichen Organisationspolitik. Sie diskutiert dabei auch die seit 2012 zu beobachtende Weiterentwicklung neuer Konzepte der Organisation (»Organizing«) sowie die fortgesetzte und in den Arbeitskämpfen von 2015 besonders sichtbar gewordene soziale und politische Neuzusammensetzung von Streiks. Im Vergleich zu den Fassungen von 2012 und 2014 sind aber auch neue Aspekte hinzugekommen, die dem 2014 noch nicht oder noch nicht in Gänze sichtbaren Auftreten neuer politischer und ökonomischer Herausforderungen Rechnung tragen. Dies gilt beispielsweise für die Bedeutung der neuen Migration sowie rassistischer und rechter Tendenzen in der Arbeitswelt und im Betrieb. Andererseits widmet sich der Beitrag der Frage nach neuen Weichenstellungen in der Tarifpolitik wie beispielsweise in der Arbeitsfrage. Schließlich beschreibt der Text auch etwas ausführlicher Problemlagen und gewerkschaftliche Positionen im Zusammenhang der technischen Entwicklung der Produktivkräfte (Digitalisierung und »Industrie 4.0«), ohne dabei den Anspruch zu erheben, auf dem zur Verfügung stehenden knappen Raum die Entwicklung in ihrer gesamten Breite analysieren zu können. Am Ende des Textes werden sodann noch einmal die aus unserer Sicht gegenwärtig wichtigsten Strategiefragen kurz zusammenfassend benannt.

1

DIE POLITISCHEN UND ÖKONOMISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN

DIE POLITISCHE LAGE IM HERBST 2018

Bei der Bundestagswahl vom 24. September 2017 zog mit der *Alternative für Deutschland* (AfD) erstmals seit der Wahlperiode 1949–1953 wieder eine am äußeren rechten Rand des politischen Spektrums agierende Partei in den Deutschen Bundestag ein. Mit 12,6 Prozent der Stimmen wurde die AfD drittstärkste Partei hinter den regierenden Parteien *Christlich Demokratische Union* (CDU), *Christlich Soziale Union* (CSU) sowie *Sozialdemokratische Partei Deutschlands* (SPD). Bei den Landtagswahlen von Herbst 2017 bis Ende 2018 verfestigte sich diese Entwicklung: Die AfD zog sowohl in Bayern als auch in Hessen mit einem zweistelligen Ergebnis in den Landtag ein und ist damit in allen bundesdeutschen Landesparlamenten vertreten. Damit setzte sich auf nationaler Ebene eine Rechtsentwicklung fort, die von politischen Kommentator_innen häufig vereinfachend mit der laufenden Debatte um die Migration erklärt wird. Die Krise der ehemals großen sogenannten Volksparteien SPD und CDU/CSU birgt jedoch durchaus auch andere Dimensionen, die sich zuletzt auch im Aufkommen weiterer politischer Debatten (Wohnungspolitik, Verkehrspolitik, Krise der Repräsentation) spiegeln.

Für große Aufmerksamkeit sorgte bei den Wahlen in Bayern und Hessen ein massiver Anstieg der Stimmanteile der Grünen. In beiden Bundesländern konnten die Grünen dabei sowohl von der SPD wie auch von den Unionsparteien

Stimmen zu sich hinüberziehen und wurden erstmals zweitstärkste Kraft. Der FDP gelang durch Zugewinne der Einzug in beide Landtage und auch die Partei DIE LINKE hat sich, wenngleich nur leicht, verbessert.

Für die Gewerkschaften sind die so entstehenden instabilen parlamentarischen Konstellationen auch deshalb problematisch, weil pro-gewerkschaftliche Haltungen in den Parlamenten weiter marginalisiert und antigewerkschaftliche Haltungen stärker konturiert wurden. So war bis zum Einzug der AfD die FDP jene Partei mit dem distanziertesten Verhältnis zu den Gewerkschaften. Mit der AfD ist 2017 nunmehr eine Partei in den Bundestag eingezogen, die offen gegen die Gewerkschaften agitiert.¹ Dies gilt sowohl für den neoliberalen als auch für den völkisch-sozialen Flügel der Partei. Auf Bundesebene erzielten SPD und LINKE, die programmatisch den Gewerkschaften am nächsten stehen, schon 2017 nicht einmal mehr 30 Prozent Zustimmung. Diese Entwicklung verschärfte sich bei den Landtagswahlen 2018. In Anbetracht einer möglichen Regierungsbildung ohne die SPD aber unter Beteiligung der in der Vergangenheit häufig gegen die Gewerkschaften aufgetretenen FDP sowie der Grünen, deren Industriepolitik in Teilen kritisch bewertet wurde, hatte die Spitze der

¹ Zu den Konsequenzen dieser Entwicklung für die gewerkschaftliche Politik siehe auch Abschnitt 3.4.

Tabelle 1

Wahlergebnisse der Bundestagswahlen 2017 und 2013 gesamt sowie Stimmverhalten der Gewerkschaftsmitglieder

	CDU/CSU	SPD	LINKE	Grüne	FDP	AfD
Wahlergebnis 2017	33,0	20,5	9,2	8,9	10,7	12,6
<i>Gewerkschaftsmitglieder 2017</i>	24	29	12	8	7	15
Wahlergebnis 2013	41,5	25,7	8,6	8,4	4,8	4,7
<i>Gewerkschaftsmitglieder 2013</i>	33	36	11	8	3	5

Anmerkung: Zweitstimmenergebnis BT-Wahlen 2017, 2013; Gewerkschaftsmitglieder (alle Gewerkschaften) auf Basis der Wahltagsbefragung.
Quelle: Bundeswahlleiter; Wahlverhalten Gewerkschaftsmitglieder: *DGB einblick*, versch. Jahre, auf Basis Wahltagsbefragungen der *Forschungsgruppe Wahlen*.

deutschen Gewerkschaften nach der Bundestagswahl Stellung für eine Neuauflage der Großen Koalition bezogen (Frese 2018). Die Aussicht auf gesicherte politische Zugänge zu einem von der SPD geführten Arbeits- und Sozialministerium waren dabei ebenso ausschlaggebend wie die Hoffnung auf die Fortsetzung einer die Gewerkschaften einbeziehenden Industriepolitik, wie sie die Große Koalition seit 2013 praktiziert hatte (vgl. Kern 2018). Der im Februar 2018 zwischen Union und SPD geschlossene Koalitionsvertrag wurde vom DGB als »insgesamt gut« bewertet (einblick 2018). Die Absicht der Koalition, zur Parität in der Finanzierung der Krankenversicherung zurückzukehren, wurde ebenso begrüßt wie die Vereinbarung, das Rentenniveau langfristig zu stabilisieren. Kritisch bewertete der DGB das Festhalten an der Sparpolitik der vergangenen Jahre, das explizit auch von der SPD mitgetragen wurde.

Bei den am Wahltag unmittelbar nach der Stimmabgabe durchgeführten Umfragen gaben 14 Prozent der Wähler_innen an, einer Gewerkschaft anzugehören.² Unter den Gewerkschaftsmitgliedern blieb die SPD 2017 mit 29 Prozent stärkste Partei, doch zeigt der Rückblick auf das Jahr 1998, als die SPD noch von 56 Prozent aller Gewerkschaftsmit-

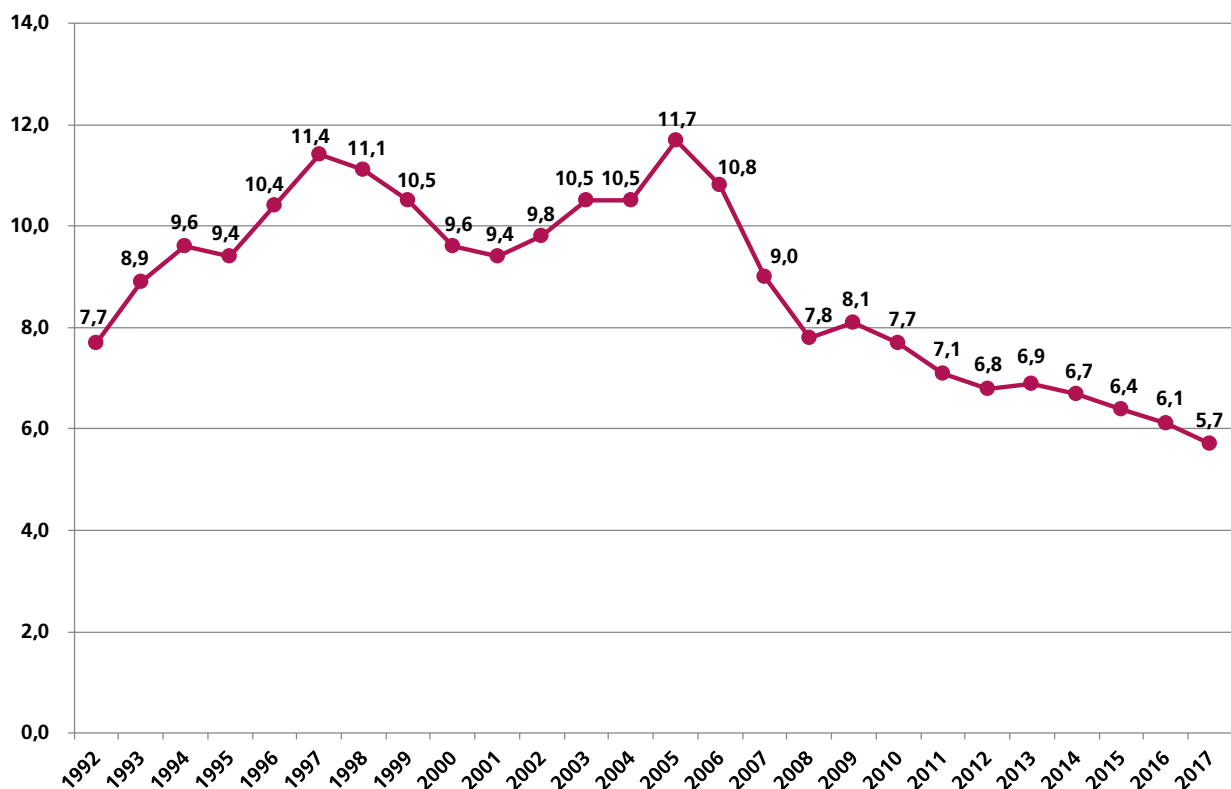
² Die *Forschungsgruppe Wahlen* (FGW), ein Meinungsforschungsinstitut aus Mannheim, führt regelmäßig umfangreiche Wahltagsbefragungen durch und analysiert auf dieser Grundlage das Wahlverhalten in bestimmten Gruppen von Wähler_innen.

glieder gewählt wurde, welcher Niedergang hier eingesetzt hat. Zählt man die Stimmanteile für die Partei DIE LINKE hinzu, so sieht es nur wenig besser aus, da die LINKE nur einen kleinen Teil der verlorenen SPD-Stimmen auffängt. Besorgniserregend ist das starke Abschneiden der AfD auch unter Gewerkschaftsmitgliedern: Sie ist dort mit einem Anteil von 15 Prozent sogar überdurchschnittlich stark vertreten. Dass Gewerkschaftsmitgliedschaft als solche keineswegs gegen eine Stimmabgabe für Rechtsextreme immunisiert, ist seit langem offensichtlich. Die Landtagswahlen vor und nach der Bundestagswahl von 2017 haben diese Einschätzung im Grundsatz bestätigt.

DIE ÖKONOMISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN

Nach der Finanzkrise 2008/2009 hat sich die Wirtschaft in Deutschland nachhaltig erholt. Der Einbruch des Wirtschaftswachstums im Jahr 2009 ist bis dato ein in diesem Ausmaß einmaliges Ereignis geblieben. Seit 2010 verzeichnet die deutsche Wirtschaft kontinuierlich ein positives Wachstum. Anders als in vielen anderen EU-Ländern wird das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2018 im neunten Jahr in Folge wachsen (Europäische Kommission 2018). Die Arbeitsmarktzahlen scheinen dieses Wachstum widerzuspiegeln. Zwar registrierte die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahresmittel 2017 immer noch 2,5 Millionen Er-

Abbildung 1
Arbeitslosenquote in Deutschland 1992–2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA).

werbslose, doch waren dies immerhin 900.000 weniger als im Krisenjahr 2009. Die Arbeitslosenquote befand sich 2017 mit 5,7 Prozent auf dem niedrigsten Stand seit 1991. Die registrierte Arbeitslosigkeit hat sich seit ihrem Höhepunkt 2005 fast halbiert (siehe Abb. 1). Innerhalb der Europäischen Union (EU 28) verzeichnete Deutschland 2017 bezogen auf alle Erwerbspersonen halb so viele Arbeitslose wie im EU-Durchschnitt und die zweitniedrigste Arbeitslosenquote überhaupt (Lübker/Schulten 2018, 403). Im Sommer 2018 stieg die Zahl der formal Erwerbstätigen und die Beschäftigungsquote auf ein Rekordhoch an. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichte im Juni 2018 mit rund 32,9 Mio. Beschäftigten ihren bisher höchsten Stand seit der deutschen Vereinigung. Gegenüber dem Krisenjahr 2009 bedeutete dies eine Zunahme von 4,7 Millionen. Dagegen ging die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten (Mini-Jobber_innen) zwischen 2009 und 2017 um ca. 400.000 auf insgesamt 4,9 Millionen zurück.³

Auch wenn bedacht wird, dass Unterbeschäftigung in der Statistik nur unvollständig ausgewiesen wird und die Statistik nur diejenigen Erwerbslosen berücksichtigt, die sich registrieren lassen, so ist doch festzuhalten, dass Deutschland 2018 nach Tschechien die niedrigste Arbeitslosenquote innerhalb der EU aufwies (Eurostat 2018). Allerdings ist eine bezahlte Beschäftigung als solche noch keine Garantie für Wohlstand. Immerhin bezogen rund 1,2 Millionen Erwerbstätige nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im März 2018 zusätzlich zu ihrem Einkommen auch das sogenannte Arbeitslosengeld 2 (»Hartz IV«).⁴ Der Niedriglohnssektor, definiert als der Anteil der Beschäftigten, die weniger als zwei Drittel des mittleren Bruttostundenlohns verdienen, war 2014 in Deutschland mit 22,5 Prozent einer der höchsten innerhalb der EU (Eurostat 2016) und lag ca. 2,5-mal höher als in Dänemark oder Frankreich. Blickt man auf das Vermögen, das für den persönlichen Wohlstand neben dem Einkommen ein wichtiger Indikator ist, dann zeigt sich, dass konservativen Schätzungen zufolge 2014 die wohlhabendsten zehn Prozent der Haushalte zusammen etwa 60 Prozent besaßen, die unteren 20 Prozent hingegen nichts (Grabka/Westermeier 2014). Sowohl Einkommen als auch Vermögen haben sich trotz guter Konjunkturlage seit 2010 weiter auseinanderentwickelt (Spannagel 2018). Dieses Problem wird dadurch verschärft, dass insbesondere in Großstädten und Ballungszentren eine explodierende Preisentwicklung bei den Wohnungsmieten zu verzeichnen ist. Die damit verbundene grassierende Wohnungsnot wirkt bis in die Mittelschicht hinein, am stärksten sind aber Menschen in Vierteln mit hoher Armutsquote betroffen. Wohlfahrtsverbände und Gewerkschaften warnen regelmäßig vor den Folgen dieser nunmehr kaum noch »neuen« Armut für die Verfasstheit von individueller Teilhabe und die politische Demokratie (so etwa: Der Paritätische 2017).

Zur Polarisierung der Einkommen tragen auch die prekären Arbeitsverhältnisse ihren Teil bei. Leiharbeit hat nach ihrer 2002 vorgenommenen Deregulierung rasch zugenommen und erreichte 2017 mit 1,03 Millionen Beschäftigten ihren vorläufigen historischen Höchststand. Über 90 Prozent der Leiharbeiter_innen sind sozialversicherungspflichtig angestellt. Insgesamt liegt der Anteil der Leiharbeit bei lediglich knapp 3 Prozent aller Beschäftigten. Hinter diesem Gesamtwert verbirgt sich jedoch eine sehr ungleichmäßige Verteilung. In Fertigungsbetrieben sind nicht selten zehn bis zwanzig Prozent, in einzelnen Fällen sogar die Mehrheit der Beschäftigten ausgeliehen. 2017 hatten zudem ca. 3,2 Millionen Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag (Hohendammer 2018). Mit einem Anteil von 8,3 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse erreichte die Befristung 2017 damit ebenfalls einen neuen Höchststand. Besondere Bedeutung kommt der Befristung bei Neueinstellungen zu. Der Anteil befristeter Verträge an allen Neueinstellungen lag 2017 bei 44 Prozent, ein Wert, der seit Mitte der 2000er Jahre relativ konstant geblieben ist.

Zusammenfassend kommt der Verteilungsbericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) für das Jahr 2018 zu dem Schluss, dass Deutschland nach wie vor durch große soziale Ungleichheit geprägt ist (Spannagel 2018). Dauerhafter Armut steht ein verfestigter Reichtum gegenüber.

³ Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn Beschäftigte nicht mehr als 450 Euro im Monat verdienen (im Jahr 2009 lag die Geringfügigkeitsgrenze bei 400 Euro im Monat).

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Statistik, *Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) am Arbeitsmarkt*, Berichtsstand Juni 2018.

2

DIE GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die bundesdeutsche Verfassung – das Grundgesetz – garantiert die Koalitionsfreiheit. Beschäftigte haben das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, niemand darf am Beitritt gehindert werden. Zugleich ist die Mitgliedschaft freiwillig. Anders als in Belgien und einigen skandinavischen Ländern sind die deutschen Gewerkschaften nicht an der Auszahlung von Arbeitslosenunterstützung oder staatlichen Renten- und Pensionszahlungen beteiligt.

Kennzeichnend für die industriellen Beziehungen in Deutschland ist ein duales System der Interessenvertretung. Die Tarifpolitik ist dabei alleinige Angelegenheit von Arbeitgeberverbänden, Unternehmen und Gewerkschaften. Auf der Ebene der Betriebe kommt den von allen Beschäftigten gewählten und formal von den Gewerkschaften unabhängigen Betriebsräten eine Schlüsselrolle bei der Interessenvertretung zu.⁵ Die Verbindung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten ergibt sich daraus, dass die große Mehrheit der Betriebsratsmitglieder zugleich Mitglied einer Gewerkschaft (Greifenstein et al. 2017) und häufig auch in die verbands- und tarifpolitischen Entscheidungen ihrer jeweiligen Gewerkschaft eingebunden ist.

Ende 2018 waren in Deutschland circa 7,8 Millionen Menschen in einer Gewerkschaft organisiert. Diese Mitglieder verteilen sich im Wesentlichen auf drei unterschiedlich große und miteinander konkurrierende Gewerkschaftsdachverbände sowie auf eine Reihe keinem dieser Dachverbände angeschlossener Einzelgewerkschaften.⁶ Der mit Abstand größte gewerkschaftliche Dachverband in der Bundesrepublik ist der 1949 gegründete *Deutsche Gewerkschaftsbund* (DGB). Seine acht Mitgliedsgewerkschaften vertraten Ende 2018 mit knapp sechs Millionen Mitgliedern drei Viertel aller bundesdeutschen Gewerkschaftsmitglieder. Ihm folgt der in der Öffentlichkeit meist kurz als *Beamtenbund* bezeichnete *dbb beamtenbund und tarifunion* (dbb) mit 1,3 Millionen Mitgliedern. Kleinster Dachverband

ist der *Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands* (CGB), der 2016 angab, 271.000 Mitglieder zu haben. Die keinem der genannten Dachverbände angehörenden Gewerkschaften hatten 2018 nach Schätzung des WSI zusammen etwa 280.000 Mitglieder.

In Deutschland hat sich nach 1945 das Prinzip der Einheitsgewerkschaft durchgesetzt, da in der politischen Spaltung der Gewerkschaftsbewegung ein Grund dafür gesehen wurde, dass sie 1933 relativ widerstandslos von den Nationalsozialisten zerschlagen werden konnte. Formal sind die DGB-Gewerkschaften und auch der dbb bis heute nicht an eine bestimmte Partei gebunden und werden auch nicht von politischen Parteien finanziert. Historisch stehen die Einzelgewerkschaften des DGB jedoch der SPD besonders nahe. Die Beziehung zur SPD geriet jedoch in die Krise, als die rot-grüne Koalition unter Bundeskanzler Gerhard Schröder 2003 gegen Widerstand aus dem DGB massive Einschnitte in der Arbeitslosenversicherung vornahm und den Niedriglohnsektor aktiv förderte. Diese Entfremdung zwischen SPD und DGB-Gewerkschaften beförderte im Jahr 2005 die Gründung der Partei *DIE LINKE*, die von einer relevanten Minderheit – insbesondere bei ver.di und IG Metall – aktiv unterstützt wurde. Die Erhöhung des Rentenalters auf 67 durch CDU/CSU und SPD im Jahr 2007 vertiefte die Entfremdung weiter. Bei der Bewältigung der Auswirkungen der Wirtschaftskrise kam es dann 2008/2009 zu einer gewissen Wiederannäherung zwischen den Spitzen der SPD und des DGB. Diese setzte sich nach 2013 fort und findet in der engen Kooperation von DGB und sozialdemokratisch geführtem Arbeitsministerium ihren sichtbarsten Ausdruck. In der breiteren Gewerkschaftsmitgliedschaft, darauf deuten die Bundestagswahlergebnisse von 2017 hin, wird diese Wiederannäherung jedoch nicht spürbar nachvollzogen. Der 2018 wiedergewählte DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann ist Mitglied der SPD, ebenso wie die Vorsitzenden von IG BCE und IG Metall, Michael Vassiliadis und Jörg Hoffmann.

DER DGB UND SEINE EINZELGEWERKSCHAFTEN

Innerhalb des DGB gilt das Prinzip: ein Betrieb – eine Gewerkschaft. Die acht Einzelgewerkschaften verstehen sich als Industriegewerkschaften, die alle Beschäftigten der

⁵ Im öffentlichen Dienst werden sogenannte Personalräte gewählt, die auf einer anderen, aber ähnlichen gesetzlichen Grundlage arbeiten.

⁶ Kein reiner Gewerkschaftsdachverband ist die *United Leaders Association Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände* (ULA), deren Mitgliedsverbände sich nur zum Teil als Gewerkschaften verstehen. Die größte Gewerkschaft in der ULA ist der *Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie* (VAA), der nach eigenen Angaben 30.000 Mitglieder hat.

Tabelle 2
Organisationsbereiche der DGB-Einzelgewerkschaften

Gewerkschaft	Organisationsbereiche	Mitglieder 2018
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)	Metall- und Elektroindustrie, Stahlindustrie, Textil und Bekleidung, Textilreinigung, Holzverarbeitung, Kfz-Handwerk, Elektrohandwerk, Tischlerhandwerk, Sanitärhandwerk, Facility Management, Kontraktlogistik	2.271.000
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Öffentlicher Dienst, Handel, Banken und Versicherungen, Gesundheitswesen, Pflegeberufe, Sozial- und Erziehungsdienste, Transport, Post, Telekommunikation, Häfen, Medien, Druckindustrie, Bewachung und Sicherheitsdienste, Immobilienwirtschaft, Feuerwehr etc.	1.969.000
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	Chemieindustrie, pharmazeutische Industrie, Bergbau, Energieversorgungsunternehmen etc.	632.000
Industriegewerkschaft Bau- Agrar-Umwelt (IG BAU)	Bauindustrie, Bauhandwerk, Gebäudereinigung, Gebäudedienstleistungen, Agrar- und Forstwirtschaft	247.000
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Schulen, Hochschulen, Kindererziehung, Weiterbildung	279.000
Gewerkschaft Nahrung- Genuss-Gaststätten (NGG)	Lebensmittelindustrie, Lebensmittelhandwerk, Getränkeindustrie, Mühlen, Hotels und Gaststätten, Systemgastronomie,	198.000
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Eisenbahnen, Schienentransport	187.000
Gewerkschaft der Polizei GdP)	Polizeidienst	191.000

Quelle: DGB; Zusammenstellung WSI.

Branchen und Betriebe bzw. Dienststellen innerhalb ihres Organisationsbereiches organisieren. Durch Fusionen und Zusammenschlüsse sind jedoch mittlerweile große Multibranchengewerkschaften entstanden. Die Neustrukturierung von Branchen und Unternehmen, doppelte Zuständigkeiten (wie beispielsweise im Bildungssektor, der Energieversorgung oder der Logistik) oder das Entstehen neuer Industrien (IT-Industrie, Sonnen- und Windenergie) führte in den vergangenen Jahren häufiger als früher zu Abgrenzungsproblemen und Konflikten zwischen den DGB-Einzelgewerkschaften. In der Folge wurde eine Reihe zwischengewerkschaftlicher Vereinbarungen abgeschlossen, um diese Konflikte zu entschärfen. Dadurch konnte 2016 auch ein besonders heftig ausgetragener Konflikt zwischen IG Metall und ver.di über die Zuständigkeit in der Kontraktlogistik in geregelte Bahnen gelenkt werden.

Die DGB-Gewerkschaften finanzieren sich ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge und Einnahmen aus ihrem Vermögen. Sie erhalten keine staatlichen Gelder und auch keine öffentlichen Subventionen. Der gesamte Apparat, alle Verwaltungsangestellten und alle angestellten Funktionsträger_innen müssen von den Gewerkschaften selbst bezahlt werden. Der Monatsbeitrag beträgt bei den meisten DGB-Gewerkschaften ein Prozent des Bruttomonatseinkommens. Arbeitslose und Rentner_innen bezahlen weniger. In der Regel wird der Beitrag per Einzugsermächtigung eingezogen und nach Tarifierhöhungen automatisch angepasst. Aus diesem Grund können vor allem in Jahren mit relativ hohen Lohnabschlüssen die jährlichen Beitragseinnahmen einer Gewerkschaft auch bei moderaten Mitglieder-rückgängen stabil bleiben oder sogar steigen.

Der Frauenanteil innerhalb der DGB-Gewerkschaften ist über die Jahre relativ stabil geblieben. 2018 waren 34 Prozent aller 5.975.000 Mitglieder der DGB-Gewerkschaften Frauen, was einer leichten Steigerung um zwei Prozentpunkte gegenüber 2008 entspricht. In den Einzelgewerkschaften wird der Frauenanteil von der Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Organisationsbereichs beeinflusst. Den mit Abstand größten Frauenanteil hatte 2018 die GEW mit rund 72 Prozent, gefolgt von ver.di mit 52 Prozent und der NGG mit 42 Prozent. Alle drei Gewerkschaften organisieren Branchen mit einem relativ hohen Anteil weiblicher Beschäftigter. Deutlich weniger weibliche Mitglieder haben anteilmäßig die IG Metall mit 18 Prozent sowie EVG und IG BCE mit jeweils rund 22 Prozent. In GdP (25 Prozent) und IG BAU (27 Prozent) sind jeweils rund ein Viertel der Mitglieder Frauen.

Unter den jüngeren Beschäftigten sind die DGB-Gewerkschaften deutlich unterrepräsentiert. So lag der »Jugendanteil«, der in den DGB-Gewerkschaften alle Mitglieder bis zum Alter von einschließlich 27 Jahren umfasst, Ende 2017 bei 8,5 Prozent. Der Anteil dieser Altersgruppe an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war aber zum gleichen Zeitpunkt mit 16,6 Prozent fast doppelt so hoch. Auch bei den Jüngeren gibt es erhebliche Schwankungen zwischen den Einzelgewerkschaften. Den mit Abstand höchsten Jugendanteil verzeichnete Ende 2017 mit fast 20 Prozent die Gewerkschaft der Polizei. Die Industriegewerkschaften in der Chemie und Metallindustrie belegen mit jeweils ca. 10 Prozent schon die Plätze zwei und drei. Ver.di hatte mit 5,5 Prozent einen deutlich niedrigeren Anteil jüngerer Mitglieder. Schlusslicht war die GEW mit rund 4 Prozent. Ein strukturelles Problem bei der Organisation jün-

gerer Beschäftigter ist, dass die Zahl der Auszubildenden von 1,68 Millionen im Jahr 2001 auf 1,32 Millionen im Jahr 2017 zurückgegangen ist (Destatis 2018). Da Auszubildende in Deutschland den Großteil ihrer Ausbildung im Betrieb absolvieren, sind sie vor allem dort, wo es gewerkschaftlich engagierte Betriebsräte gibt, relativ leicht auf einen Gewerkschaftsbeitritt anzusprechen.

Anders als in einigen anderen Ländern endet die Gewerkschaftsmitgliedschaft weder automatisch beim Wechsel der Arbeitsstelle, noch bei Arbeitslosigkeit oder dem Erreichen des Rentenalters. Beim Wechsel der Gewerkschaft werden innerhalb des DGB erworbene Mitgliedschaftszeiten übertragen. Etwa 20 Prozent der Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften sind Rentner_innen, rund 5 Prozent sind erwerbslos. Der Anteil der Erwerbstätigen schwankt zwischen den einzelnen Gewerkschaften, nicht alle veröffentlichen aber hierzu Zahlen. IG Metall und ver.di sind hier eine Ausnahme; bei ver.di lag der Anteil Erwerbstätiger 2017 bei 76 Prozent, während es bei der IG Metall rund 70 Prozent waren.

2005 wurden die historisch bestehenden Unterschiede zwischen »Arbeitern« und »Angestellten« im Arbeits- und Sozialrecht aufgehoben. 2014 ist das letzte Jahr, in dem für die großen Industriegewerkschaften und ver.di noch differenzierte Mitgliederdaten vorliegen. In der Gesamtwirtschaft lag damals der Anteil der Angestellten an allen abhängig Erwerbstätigen bei 68 Prozent, 21 Prozent waren Arbeiter_innen, 6 Prozent Beamt_innen und vier Pro-

zent Auszubildende. Bei der IG BCE lag der Anteil der Arbeiter_innen 2014 dagegen bei knapp 75 Prozent und bei der IG Metall bei rund 80 Prozent. Umgekehrt sah es bei ver.di aus, wo lediglich 30 Prozent Arbeiter_innen waren, die große Mehrheit hingegen Angestellte und ein kleinerer Teil auch Beamt_innen. In diesen Differenzen spiegeln sich zum einen die unterschiedlichen Branchenstrukturen. Zum anderen drücken sich in dem relativ geringen Anteil der Angestellten bei IG BCE und IG Metall aber auch deren historische Wurzeln in den Produktionsbereichen der Großindustrie aus. Sowohl IG BCE als auch IG Metall arbeiten gezielt daran, stärker in den Entwicklungs-, Forschungs-, und IT-Bereichen innerhalb ihrer Branchen Fuß zu fassen.

Rund 420.000 Mitglieder der DGB-Gewerkschaften (im Wesentlichen ver.di, GEW, GdP und EVG) sind Beamt_innen. Diese haben in der Bundesrepublik einen besonderen Status, der vom Staat auf Lebenszeit verliehen wird und außer bei strafbarem Verhalten vor Entlassung schützt. Beamt_innen genießen Koalitionsfreiheit, aber ihre Bezüge und ihre Arbeitszeit werden von den Parlamenten per Gesetz festgelegt. Tarifverhandlungen finden für sie nicht statt. Auf Grund ihres besonderen Status steht ihnen, nach der herrschenden und im Juni 2018 vom Bundesverfassungsgericht ausdrücklich bestätigten Rechtsauffassung, auch kein Streikrecht zu (Bundesverfassungsgericht 2018). Nach den aktuellsten Daten waren 2016 rund 1,7 Millionen Beamt_innen (einschließlich Richter_innen) im öffentlichen Dienst beschäftigt.

Tabelle 3
Mitgliedsgewerkschaften im dbb (Auswahl)

Gewerkschaft	Organisationsbereiche	Mitglieder
Verband Bildung und Erziehung (VBE)	Pädagoginnen und Pädagogen – aus Kinderbereich, Primarstufe, Sekundarstufen I und II und dem Bereich der Lehrerbildung	164.000*
Deutsche Polizeigewerkschaft (DPOIG)	Polizeidienst	94.000*
komba gewerkschaft (komba)	Beschäftigte der Kommunen, kommunale privatisierten Dienstleistungsunternehmen	90.000*
Deutscher Philologenverband (DPhV)	Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien, Gesamtschulen, Hochschulen	90.000*
Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DStG)	Finanzverwaltung, Finanzämter	70.000*
Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	Sozialversicherung (Kranken-, Renten, Unfall-, Arbeitslosenversicherung)	42.000**
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Eisenbahnen	34.000*
Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, Deutsche Postbank AG	27.000**

Quellen: * Webseiten der Gewerkschaften [30. Juli 2018]; ** Oeckl Handbuch des öffentlichen Lebens, Online-Ausgabe (www.oeckl.de) [30. Juli 2018].

BEAMTENBUND UND ANDERE GEWERKSCHAFTEN

Der zweitgrößte Dachverband ist der *dbb beamtenbund und tarifunion* (dbb). Ihm gehören 40 Bundes- und Fachgewerkschaften an, die ganz überwiegend Beamt_innen, aber auch Tarifbeschäftigte auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes sowie teilweise auch im privaten Dienstleistungssektor organisieren. Ende 2018 hatten alle dbb-Gewerkschaften zusammen 1.318.000 Mitglieder, 32 Prozent davon waren Frauen. Der Jugendanteil, der bei den dbb-Gewerkschaften alle Mitglieder im Alter von 16 bis 30 Jahren umfasst, liegt bei ca. elf Prozent (~150.000 Mitglieder). Über den Anteil der nicht erwerbstätigen Mitglieder liegen keine Zahlen vor. Mit 925.000 Mitgliedern ist der dbb mit Abstand der größte Dachverband unter den Beamt_innen. Anders als die DGB-Gewerkschaften sprach sich der Beamtenbund stets gegen ein Beamten-Streikrecht aus.

Größere Fachgewerkschaften finden sich in den Bereichen Schule und Pädagogik, bei den Sicherheitsbehörden sowie in der Kommunal- und Steuerverwaltung. Die tarifpolitischen Interessen der 394.000 Mitglieder des dbb ohne Beamtenstatus werden von der *dbb tarifunion* vertreten. Im öffentlichen Dienst bildet die dbb tarifunion mit ver.di und anderen DGB-Gewerkschaften eine Verhandlungsgemeinschaft. In anderen Bereichen bestehen aber auch tarifpolitische Konkurrenzverhältnisse zu den DGB-Gewerkschaften. Eine besondere Rolle spielt die *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer* (GDL), die Lokführer_innen und Teile des Zugpersonals organisiert. Sie steht in scharfer Konkurrenz zur EVG, der deutlich größeren Gewerkschaft im Schienenverkehr. Auch der dbb versteht sich als parteipolitisch unabhängiger Gewerkschaftsdachverband, hat aber traditionell gute Verbindungen zu den Unionsparteien CDU und CSU. Der 2017 zum Vorsitzenden des dbb gewählte Ulrich Silberbach ist CDU-Mitglied.

Der dritte und mit Abstand kleinste Dachverband ist der *Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands* (CGB). Der CGB versteht sich anders als die beiden anderen Gewerkschaftsbünde als christlich orientierte Richtungsgewerkschaft. Dem Dachverband sind 13 Einzelgewerkschaften angeschlossen, von denen aber nur ein Teil eigenständig tarifpolitisch tätig ist. Für 2016 gab der Verband 271.000 Mitglieder an. Der Frauenanteil betrug nach eigenen Angaben knapp 24 Prozent. Zu seinen Einzelgewerkschaften macht der Dachverband keine Angaben. Die beiden größten Einzelgewerkschaften sind vermutlich die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) sowie die *DHV – Die Berufsgewerkschaft*. Während die CGM angeblich 87.000 Mitglieder hat,⁷ gibt die DHV 2018 auf ihrer Webseite an, rund 73.000 Mitglieder zu haben. Die Mitgliederzahlen dieser Gewerkschaften werden jedoch stark in Zweifel gezogen. Indizien sprechen dafür, dass die DHV möglicherweise nie mehr als 32.000 Mitglieder hatte und die CGM vermutlich sogar we-

niger als 20.000 Mitglieder umfasst (Müller/Wassermann 2015). Mit entsprechender Vorsicht ist deshalb auch die Gesamtmitgliederzahl des CGB zu betrachten.

Die CGB-Gewerkschaften sind – anders als zum Beispiel die starken christlichen Gewerkschaften Belgiens – in keiner Branche wirklich streikfähig. Ihre Attraktivität für die Unternehmen gewannen sie in der Vergangenheit vor allem dadurch, dass sie Tarifverträge unterschrieben, mit denen die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Lohn- und Arbeitsbedingungen unterboten wurden. Inzwischen versuchen die CGB-Gewerkschaften sich etwas vom Image der Unterbietungsgewerkschaft zu lösen.⁸

Der CGB sieht sich ebenfalls als überparteilich, steht politisch aber wie der dbb den christdemokratischen Parteien nahe. Vorsitzender ist der ehemalige Bundestagsabgeordnete der CSU, Matthäus Strebl. Die Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, die CDU und CSU nahestehen, sind jedoch nicht im CGB, sondern in einer der DGB-Gewerkschaften Mitglied.

Die DGB-Gewerkschaften bekämpfen den CGB als gegnerische Organisation. In mehreren Fällen ist es DGB-Gewerkschaften gelungen, einzelnen CGB-Gewerkschaften gerichtlich die Tariffähigkeit abzusprechen, so zum Beispiel in der Leiharbeit. Der Entzug der Tariffähigkeit bedeutet, dass alle mit solchen Gewerkschaften oder Tarifgemeinschaften geschlossenen Tarifverträge ungültig werden.

BERUFS- UND SPARTENGEWERKSCHAFTEN

Schließlich gibt es noch eine Reihe von Gewerkschaften, die keinem der drei Dachverbände angehören. Ihre Gesamtmitgliederzahl wurde vom WSI für 2017 auf 280.000 geschätzt, wobei nicht alle dieser Gewerkschaften eigenständige Tarifverträge schließen. Ihr gemeinsames Kennzeichen ist, dass sie spezifische Berufs- oder Statusgruppen organisieren.

Die mit Abstand größte dieser Gewerkschaften ist der *Marburger Bund – Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands* (MB), der vor allem angestellte Mediziner_innen in Kliniken organisiert. Diese Gewerkschaft hatte Anfang 2018 rund 120.000 Mitglieder und ist damit die mit Abstand führende in dieser Berufsgruppe. 53 Prozent ihrer Mitglieder waren Frauen. Bis 2005 hatte der MB stets gemeinsam mit den zuständigen DGB-Gewerkschaften an Tarifverhandlungen teilgenommen, sich dann aber für eine eigenständige Tarifpolitik entschieden. Mit dem ersten großen Streik von Ärzt_innen an deutschen Krankenhäusern setzte der MB 2006 erstmals eigene Tarifverträge durch, wobei er ein ausgesprochen starkes Mitgliederwachstum verzeichnete. Die tarifpoliti-

⁷ Oeckl, Handbuch des öffentlichen Lebens, Online-Ausgabe, www.oeckl.de, basierend auf Gewerkschaftsangaben [31. Juli 2018].

⁸ So zog sich die DHV im Sommer 2018 demonstrativ von einem ihrer mit einer kleinen Tochterfirma des Einzelhandelskonzerns *Metro* geschlossenen Tarifverträge zurück, als der Konzern versuchte, mit dessen Hilfe den Einzelhandelsarifvertrag von ver.di zu unterlaufen.

sche Konkurrenz führte zunächst zu erheblichen Spannungen mit ver.di, die in den Krankenhäusern vor allem die Pflege und das technische Personal organisiert. Im Jahr 2017 einigten sich MB und ver.di jedoch darauf, die jeweilige tarifpolitische Eigenständigkeit im Gesundheitswesen zu akzeptieren und sich tarifpolitisch nicht von den Klinikbetreibern gegeneinander ausspielen zu lassen.⁹

Der *Deutsche Journalisten-Verband* (DJV) ist die größte Gewerkschaft für Journalist_innen in Verlagen und bei Zeitungen. Er hatte 2017 etwa 33.500 Mitglieder. Die Gewerkschaft steht in Konkurrenz zur *Deutschen Journalistinnen- und Journalisten Union* (dju), die etwa halb so viele Mitglieder hat und in ver.di eingegliedert ist. Beide Gewerkschaften führen aber die Tarifverhandlungen für Journalist_innen in der Regel gemeinsam. Der *Deutschen Bankangestellten-Verband* (DBV), der laut eigenen Angaben 21.000 Mitglieder hat, sah sich stets neben ver.di als zweite Gewerkschaft im Bankensektor. Nach Jahren erbitterter Gegnerschaft kam es seit 2011 zu einer langsamen Annäherung zwischen DBV und ver.di, die 2017 in eine Vereinbarung über eine Tarifgemeinschaft für den Bereich der Genossenschaftsbanken mündete.

Mehrere Gewerkschaften existieren neben ver.di im Bereich Luftfahrt. Die *Vereinigung Cockpit* (VC) vertritt nach eigenen Angaben rund 9.600 Mitglieder und ist damit die bedeutendste Gewerkschaft für Pilot_innen. Sie hat 2001 über einen Streik bei Deutschlands größter Fluggesellschaft *Lufthansa* ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durchgesetzt und ist 2018 in eine Tarifaueinandersetzung mit Ryan Air eingestiegen. Die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) gibt 13.000 Mitglieder an und ist im Bereich des Kabinenpersonals bei Fluggesellschaften tätig. Die Beschäftigten bei der Flugsicherung werden ausschließlich von der *Gewerkschaft der Flugsicherung* (GdF) vertreten.

⁹ Zugleich soll eine Anwendung des Gesetzes zur Tarifeinheit verhindert werden. Das 2015 von der damaligen Großen Koalition verabschiedete Tarifeinheitengesetz sieht die Möglichkeit vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen im Falle mehrerer nebeneinander existierender Tarifverträge allein der Tarifvertrag der mitgliederstärkeren Gewerkschaft zur Anwendung kommen soll. Gegen das auch innerhalb des DGB umstrittene Gesetz hatten neben anderen sowohl ver.di wie der MB vor dem Bundesverfassungsgericht geklagt. Das Gericht hatte das Gesetz 2017 aber im Wesentlichen für verfassungsgemäß erklärt.

3

ORGANISATIONSPOLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Gewerkschaften als solche erfreuen sich – wenn man sich an diesbezüglichen Meinungsumfragen orientiert – eines recht positiven Images. 2018 verbanden immerhin drei Viertel der Befragten mit dem Begriff »Gewerkschaften« etwas Positives (siehe Tabelle 4).

Diesem insgesamt positiven Image der Gewerkschaften steht allerdings seit den 1990er Jahren eine stark rückläufige Mitgliederentwicklung gegenüber. Diese traf vor allem den DGB, der 2017 unter die Marke von sechs Millionen Mitgliedern rutschte – ein historischer Tiefstand, wenn berücksichtigt wird, dass er vor 1990 nur in Westdeutschland vertreten war.

Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig. Die rasche Deindustrialisierung der ehemaligen DDR sorgte dafür, dass die ostdeutschen Mitgliederzahlen in den 1990er Jahren regelrecht abstürzten. Hinzu kam gerade auch in Westdeutschland ein durch Rationalisierung, Umstrukturierung und Verlagerung verursachter Wegfall vieler Arbeitsplätze in gut organisierten Sektoren der Industrie. Die anhaltenden Mitgliederrückgänge der IG BCE beispielsweise stehen in enger Beziehung zur Abwicklung des Steinkohlebergbaus. Das Schrumpfen der Großbetriebe und die Ausgliederung von Dienstleistungen in den Produktionsbetrieben machten der IG Metall zu schaffen. Die Privatisierung von

Bahn und Post und der damit verbundene Stellenabbau in diesen ehemals staatlichen Großunternehmen wirkten sich ebenfalls negativ auf die Mitgliederzahlen aus. Im Gegenzug gelang es den Gewerkschaften bisher nicht, in den meist kleinbetrieblich organisierten privaten Dienstleistungsbereichen stärker Fuß zu fassen. Immerhin scheint es so, als habe sich die Entwicklung seit 2008 zumindest verlangsamt (siehe Tabelle 5). Innerhalb des DGB scheint GEW und GdP sogar eine Trendumkehr gelungen zu sein. Die IG Metall schaffte eine deutliche Konsolidierung. Sorgen muss sich weiterhin ver.di machen. Zuwächse im Gesundheitswesen sowie im Sozial- und Erziehungsdienst konnten Mitgliederrückgänge in anderen Bereichen wie der öffentlichen Verwaltung und dem Einzelhandel nicht ausgleichen. Hohe Rückgänge verzeichnete die EVG, die stark unter dem Personalabbau bei der Deutschen Bahn litt. Einen Einbruch erlebte die IG BAU. Mitgliedergewinne in der Gebäudereinigung konnten bei Weitem nicht die harten Einschnitte kompensieren, die der Strukturwandel in der Bauindustrie hinterließ.

Von den Dachverbänden verzeichnete lediglich der Beamtentbund seit 1990 eine insgesamt positive Mitgliederentwicklung, die durch die stabile Beschäftigungssituation unter den Beamt_innen begünstigt wurde. Doch auch dies konnte nicht verhindern, dass der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in Deutschland inzwischen ein auch im europäischen Vergleich ausgesprochen niedri-

Tabelle 4
Eurobarometer: Image der Gewerkschaften (in %)*

	Insgesamt positiv	Insgesamt negativ
Herbst 2009	60	25
Herbst 2014	60	32
Herbst 2015	66	27
Frühjahr 2016	68	24
Frühjahr 2018	76	18

Quelle: Europäische Kommission Eurobarometer Survey, verschiedene Ausgaben.

* Frage: »Können Sie mir bitte für jeden der folgenden Begriffe sagen, ob Sie damit etwas sehr Positives, ziemlich Positives, ziemlich Negatives oder etwas sehr Negatives verbinden?« »Gewerkschaften« (»sehr Positives« und »ziemlich Positives« = »insgesamt positiv«; »ziemlich Negatives« und »sehr Negatives« = »insgesamt negativ«. Zu 100 fehlende Werte: »weiß nicht«.

Tabelle 5
Mitgliederentwicklung 2001–2017

	2001	2008	2017	2001–2008	2008–2017
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	7.899.000	6.265.000	5.995.000	–20,7 %	–4,3 %
DGB-Einzelgewerkschaften:					
<i>Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)</i>	2.710.000	2.301.000	2.263.000	–15,1 %	–1,7 %
<i>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)</i>	2.807.000	2.138.000	1.987.000	–23,8 %	–7,1 %
<i>Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)</i>	862.000	701.000	638.000	–18,7 %	–9,0 %
<i>Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)</i>	510.000	336.000	255.000	–34,1 %	–24,1 %
<i>Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)</i>	268.000	252.000	278.000	–6,0 %	+10,3 %
<i>Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)</i>	251.000	206.000	200.000	–17,9 %	–2,9 %
<i>Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)</i>	306.000	219.000	190.000	–28,4 %	–13,2 %
<i>Gewerkschaft der Polizei (GdP)</i>	185.000	169.000	185.000	–8,6 %	+9,5 %
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (dbb)	1.211.000	1.280.000	1.312.000	+5,70 %	+2,5 %
Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)	306.000	275.000	271.000 (2016)	–10,1 %	–1,5 % (2008–2016)
Nicht verbandsgebundene Gewerkschaften	220.000	255.000	280.000	+15,9 %	+9,8 %
<i>Darunter: Marburger Bund (MB)</i>	70.000	106.000	120.000	+51,4 %	+13,2 %
Gesamt	9.636.000	8.075.000	7.858.000	–16,2 %	–2,7 %
<i>Netto-Organisationsgrad*</i>	20 %	17 %	15 %		

Anmerkung: * Berechnung WSI; Beschäftigtenzahlen: destatis; Nettoorganisationsgrad: Annahme 75 Prozent erwerbstätige Mitglieder.
Quellen: Gewerkschaftsangaben; oeckl-online.de; eigene Berechnung WSI.

ges Niveau erreicht hat. War 2001 noch ungefähr ein Fünftel der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft, besaßen 2017 lediglich noch 15 Prozent der Beschäftigten einen Gewerkschaftsausweis. Diese Entwicklung bedroht nach Einschätzung des DGB-Vorsitzenden nicht nur die Gestaltungsfähigkeit der Gewerkschaften, sondern auch die Legitimität ihres Gestaltungsanspruchs (Hoffmann 2018).

Der rückläufige Organisationsgrad geht einher mit einem Rückzug gewerkschaftlicher Strukturen in der Fläche. Die Gewerkschaften kommen im Alltag vieler Menschen nicht mehr vor. Dieses Defizit kann auch durch eine starke Medienpräsenz nicht ausgeglichen werden. Dafür, dass sich Menschen für eine Mitgliedschaft in Gewerkschaften entscheiden, sind der direkte Kontakt und die Sichtbarkeit von Gewerkschaften im persönlichen Umfeld und insbesondere am Arbeitsplatz bedeutend (Dribbusch 2003).

Viele Beschäftigte kommen aber in ihrem Berufsleben kaum oder gar nicht mit einer Gewerkschaft persönlich in Berührung. Hierbei ist die Betriebsgröße ein wesentlicher Faktor. Während die Gewerkschaften in Großbetrieben sowohl in den Betriebsräten wie unter den Beschäftigten in

der Regel gut vertreten sind, ist dies in Klein- und Mittelbetrieben nur in Ausnahmen der Fall. Hinzu kommt, dass die Gewerkschaften in den klassischen Großindustrien auf lange Traditionen zurückgreifen können, während sie in den kleinbetrieblich strukturierten privaten Dienstleistungsbranchen große Schwierigkeiten haben, Fuß zu fassen (vgl. u. a. Dribbusch 2003; Bremme et al. 2007; Birke 2010). Die Verstreuung der Beschäftigten über eine Vielzahl teilweise sehr kleiner Arbeitsstätten sowie die Aufspaltung in unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeitregime erschweren den Aufbau gewerkschaftlicher Vertretungsstrukturen. Um es zuzuspitzen: Die geringen Mitgliederzahlen im privaten Dienstleistungsbereich liegen in erster Linie nicht an einer zu geringen Nachfrage nach gewerkschaftlicher Vertretung, sondern an deren lückenhafter Verfügbarkeit. Wo keine Gewerkschaft ist, gibt es auch keine Beitritte.

Dass den deutschen Gewerkschaften trotz vieler Organisationslücken immer wieder tarifpolitische Erfolge gelingen, hat wesentlich mit den größeren wie kleineren Inseln gewerkschaftlicher Stärke zu tun, die sich hinter den bundesweiten Durchschnittszahlen verbergen. Die stärkste ge-

werkschaftliche Bastion stellt nach wie vor die Automobilindustrie dar, wo noch immer deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten Mitglied ist. In einzelnen Fertigungsbetrieben sind zum Teil noch 80 bis 90 Prozent der jeweiligen Stammebelegschaft Gewerkschaftsmitglied. Diese Betriebe sind nach wie vor das Rückgrat der IG Metall. Deutlich schwächer organisiert ist hingegen der Maschinenbau, in dem es neben einzelnen gut organisierten Betrieben auch viele Klein- und Mittelbetriebe gibt, in denen Gewerkschaftsmitglieder nicht selten deutlich in der Minderheit sind. Die Betriebe der Chemieindustrie sind sehr unterschiedlich organisiert. Mit fast einem Drittel der Beschäftigten, die Mitglied in der IG BCE sind, ist die Branche in der Fläche überdurchschnittlich gut organisiert. Im öffentlichen Dienstleistungsbereich bilden der verbliebene kommunale Nahverkehr und die kommunale Müllentsorgung nach wie vor die Hochburgen. Immer wichtiger werden vor allem in den großen Städten aber der kommunale Sozial- und Erziehungsdienst sowie die öffentlichen Krankenhäuser. Hier gibt es erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Städten und vor allem auch ein deutliches Stadt-, Land-Gefälle. Gerade in Kleinstädten und auf dem Lande fehlen inzwischen häufig örtliche Gewerkschaftsstrukturen. Entsprechend dünn ist hier die betriebliche Präsenz. Im privaten Dienstleistungssektor sind die Kernbereiche der aus der Privatisierung von Post und Bahn entstandenen Unternehmen Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL sowie Deutsche Telekom gut organisiert. In den im Zuge der Liberalisierung neu am Markt auftretenden Post-, Telekommunikations- und Verkehrsunternehmen ist ver.di bisher dagegen deutlich schwächer vertreten. Im Einzelhandel haben einige Insolvenzen ehemals gut organisierter Unternehmen ver.di vieler Stützpunkte beraubt. Einigen wenigen zum Teil sehr gut organisierten SB-Warenhäusern und Modehäusern steht eine Mehrzahl gering oder gar nicht organisierter Läden und Filialen gegenüber. Dies gilt insbesondere für große Teile des Lebensmittelhandels. Eine paradigmatische Auseinandersetzung wird seit 2013 um die tarifliche Anerkennung beim Versandhausriesen Amazon geführt (Boewe/Schulten 2015). Eine besondere Herausforderung ist auch die Organisation der seit Mitte der 2000er Jahre stark gewachsenen Logistikbranche, bei der sowohl ver.di wie die IG Metall aktiv sind.

Auch in den eher niedrig organisierten Dienstleistungsbranchen- und unternehmen gelingt es immer wieder, über die erfolgreiche Mobilisierung auch kleinerer Mitgliedergruppen tarifpolitische Erfolge zu erzielen, vor allem wenn die Unterstützung der Öffentlichkeit gewonnen wird. Ein sehr gutes Beispiel hierfür war 2009 der erste bundesweite Streik in der Gebäudereinigung, bei dem es der IG BAU gelang, mit breiter öffentlicher Unterstützung den nationalen Branchenmindestlohn zu verteidigen.

BETRIEBLICHE VERANKERUNG UND MITBESTIMMUNG

Die betriebliche Präsenz der Gewerkschaften ist eng mit der Verbreitung von Betriebs- und Personalräten verbunden. Betriebsräte können auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes in allen privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gebildet werden. Sie werden von allen Beschäftigten gewählt und sind formal unabhängig von der Gewerkschaft. Gleichwohl sind sie fast immer das entscheidende lokale Bindeglied zu den Gewerkschaften. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften ist zudem gesetzlich abgesichert.¹⁰ 2014 waren laut einer im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Analyse der Betriebsratswahlen rund drei Viertel aller Betriebsratsmitglieder auch Gewerkschaftsmitglieder.

Die Errichtung von Betriebsräten ist nicht verpflichtend. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte existieren, besitzen die Gewerkschaften aber ein Initiativrecht, mit dem sie die Einleitung einer Betriebsratsgründung forcieren können. Besonders die erstmalige Errichtung von Betriebsräten führt häufig zu Konflikten mit den Unternehmen (Behrens/Dribbusch 2018). Von einigen Firmen wird die Wahl von Be-

¹⁰ Analog zum Betriebsverfassungsgesetz, das die Tätigkeit, Rechte und Pflichten der Betriebsräte regelt, wird die Tätigkeit der Personalräte im öffentlichen Dienst durch verschiedene Personalvertretungsgesetze geregelt. Während die Grundstruktur des Vertretungsrechts im öffentlichen Dienst gleich ist, können Personalräte in einzelnen Fällen abweichenden Rechtsvorschriften unterliegen.

Tabelle 6
Verbreitung eines Betriebsrats nach Betriebsgröße, 2017 (in Prozent)

	Betriebsgrößenklassen (Beschäftigte)					Alle ab 5 Besch.	Alle über 20 Besch.
	5–50	51–100	101–199	200–500	501+		
Betriebe mit Betriebsrat	5	32	53	69	80	9	27
Beschäftigte mit Betriebsrat	9	33	55	70	86	39	52

Quellen: Ellguth/Kohaut 2018 auf Basis IAB-Betriebspanel; Privatwirtschaft ohne Landwirtschaft u. Organisationen ohne Erwerbszweck.

Tabelle 7

Verbreitung von Betriebsräten (BR) nach Branche 2017 (Anteil Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit BR in Prozent)

Branche	Betriebe	Beschäftigte
Energie/Wasser/Abfall/Bergbau	35	79
Verarbeitendes Gewerbe	15	63
Baugewerbe	3	17
Handel	9	28
Verkehr/Lagerei	11	46
Information/Kommunikation	9	35
Finanzdienstleistungen	25	74
Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen	3	9
Gesundheit, Erziehung, Unterricht	12	44
Wirtschaftliche, wissenschaftliche Dienstleistungen	6	25
Gesamt	9	39

Anmerkung: Betriebe in der Privatwirtschaft mit mindestens fünf Beschäftigten, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck.
Quelle: IAB Betriebspanel.

etriebsräten dabei aktiv bekämpft. Besonders häufig passiert dies in mittleren und kleineren inhabergeführten Betrieben.

Auch für die Verbreitung von Betriebsräten ist die Betriebsgröße bedeutend (siehe Tabelle 6). Insgesamt haben nur neun Prozent aller Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten einen Betriebsrat.¹¹ In diesen Betrieben arbeiten aber immerhin 39 Prozent aller Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2018). Werden nur die Betriebe mit über 20 Beschäftigten betrachtet, war 2017 immerhin rund die Hälfte der Beschäftigten durch Betriebsräte vertreten. In den Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten lag ihr Anteil sogar bei fast 90 Prozent.

Dementsprechend verfügen besonders häufig Beschäftigte in jenen Branchen über eine Betriebsratsbindung, in denen noch verhältnismäßig viele Großbetriebe vorhanden sind. Hierzu gehören insbesondere die Energie- und Wasserversorgung, der Bereich der Finanzdienstleistungen sowie das verarbeitende Gewerbe (siehe Tabelle 7). Besonders selten sind Betriebsräte in der Bauindustrie, der Gastronomie und im Handel.

Neben der betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte existiert die sogenannte *Unternehmens-*

mitbestimmung, deren historische Grundlage die Forderung nach einer Demokratisierung der Unternehmen nach dem Zweiten Weltkrieg war (vgl., auch zum Folgenden: Hans-Böckler-Stiftung 2015). Die weitgehendste Form der Mitbestimmung ist die 1951 in Kraft getretene Montanmitbestimmung im Bereich des Bergbaus und der Stahlindustrie, die auf Grund des absehbaren Endes des Bergbaus in Deutschland und des Schrumpfens der Stahlindustrie stark an Bedeutung verloren hat. Am bedeutsamsten ist heute die 1976 eingeführte sogenannte paritätische Mitbestimmung, die für alle Kapitalgesellschaften ab einer Zahl von 2.000 Beschäftigten verpflichtend ist. Hier sind sowohl die Kapitaleseite als auch die Beschäftigtenseite mit der gleichen Anzahl von Vertreter_innen im Aufsichtsrat eines Unternehmens vertreten. Auf Seiten der Beschäftigten können in einem bestimmten Verhältnis sowohl betriebliche als auch externe gewerkschaftliche Vertreter_innen gewählt werden. Im Konfliktfall besitzt die Kapitaleseite, die in der Regel den Vorsitzenden stellt, eine zusätzliche entscheidende Stimme. Ende 2016 galt diese Form der Mitbestimmung nach Einschätzung der *Hans-Böckler-Stiftung* in rund 640 Unternehmen. Hinzu kommen ungefähr 30 Unternehmen mit Montanmitbestimmung. Schließlich gibt es in etwa 1.500 Kapitalgesellschaften mit mindestens 500, aber weniger als 2000 Beschäftigten die sogenannte Drittelbeteiligung. Hier wird ein Drittel der Aufsichtsratssitze von Vertretern und Vertreterinnen der Beschäftigten und der Gewerkschaften gestellt. Auf Grund der Einbindung der Gewerkschaften in Unternehmensentscheidungen gilt die Unternehmensmitbestimmung als Kernelement der bundesdeutschen Sozialpartnerschaft.

¹¹ Die folgenden Abschnitte zur Verbreitung von Betriebsräten wie die zur Tarifbindung stützen sich auf Daten des IAB Betriebspanels, einer jährlichen repräsentativen Befragung in 16.000 Betrieben im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Es ist die einzige Quelle, die eine Betrachtung über längere Zeiträume ermöglicht.

EROSION DES TARIFSYSTEMS

In Deutschland haben alleine die Gewerkschaften das Recht, Tarifvereinbarungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen auszuhandeln, nicht jedoch die Betriebsräte. Diesen kommt allerdings die Aufgabe zu, die Umsetzung der Tarifbestimmungen zu überwachen. Außerdem übernehmen sie häufig die konkrete Ausgestaltung von Tarifverträgen, allerdings nur in den Fragen, in denen die Tarifparteien – also Arbeitgeber_innen und Gewerkschaft – dies ausdrücklich so bestimmt haben. Die meisten Tarifverträge werden von den DGB-Gewerkschaften geschlossen. Das Vorhandensein eines Tarifvertrags allein garantiert nicht automatisch günstige Arbeitsbedingungen, da diese auch vom jeweiligen Kräfteverhältnis sowie den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängen. Im Allgemeinen gilt jedoch: Mit Tarifvertrag gibt es häufiger Zuschläge, Sonderzahlungen (Hans-Böckler-Stiftung Pressedienst 2018) und in der Tendenz auch bessere Entgelte. Ein großer Vorteil ist auch, dass Tarifregelungen im Gegensatz zu freiwilligen Zusagen nicht willkürlich von Seiten der Arbeitgeber_innen gestrichen werden können.

Das bundesdeutsche Tarifsystem ist nach wie vor durch Flächentarifverträge geprägt. Diese werden für ganze Branchen oder Teile davon geschlossen und gelten regional oder bundesweit für alle Unternehmen, die den tarifschließenden Arbeitgeberverbänden angehören. Anders als in anderen Ländern Europas hält sich der Staat weitgehend

aus den Tarifverhandlungen heraus. Die Ausnahme ist der öffentliche Dienst, in dem Bund, Länder und Kommunen selbst Tarifparteien sind.

Seit den 1990er Jahren ist eine Erosion des Tarifsystems zu beobachten. Zum einen sinkt die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten, zum anderen geht die Verbindlichkeit und Einheitlichkeit von Tarifstandards durch eine Vielfalt von tariflichen Öffnungsklauseln zurück (Bispinck 2008).

Die Reichweite der gewerkschaftlichen Tarifpolitik hängt davon ab, wie viele Betriebe und vor allem wie viele Beschäftigte von den jeweiligen Tarifverträgen abgedeckt werden. Deshalb ist es aus gewerkschaftlicher Sicht besorgniserregend, dass die Tarifbindung in der Tendenz seit Ende der 1990er Jahre rückläufig ist (siehe Abb. 2). Wie bei den Betriebsräten gibt es auch hier einen Betriebsgrößeneffekt, der sich darin ausdrückt, dass die Tarifbindung der Beschäftigten deutlich über derjenigen der Betriebe liegt. So hatten beispielsweise 2017 in Westdeutschland lediglich 22 Prozent der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten einen Tarifvertrag, während von den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten 85 Prozent tarifgebunden waren (in Ostdeutschland lagen die entsprechenden Anteile bei 13 bzw. 81 Prozent).

In Ostdeutschland erreichte die Tarifbindung nie das Niveau des Westens. 2011 wurde hier die Schwelle von 50 Prozent der Beschäftigten unterschritten.

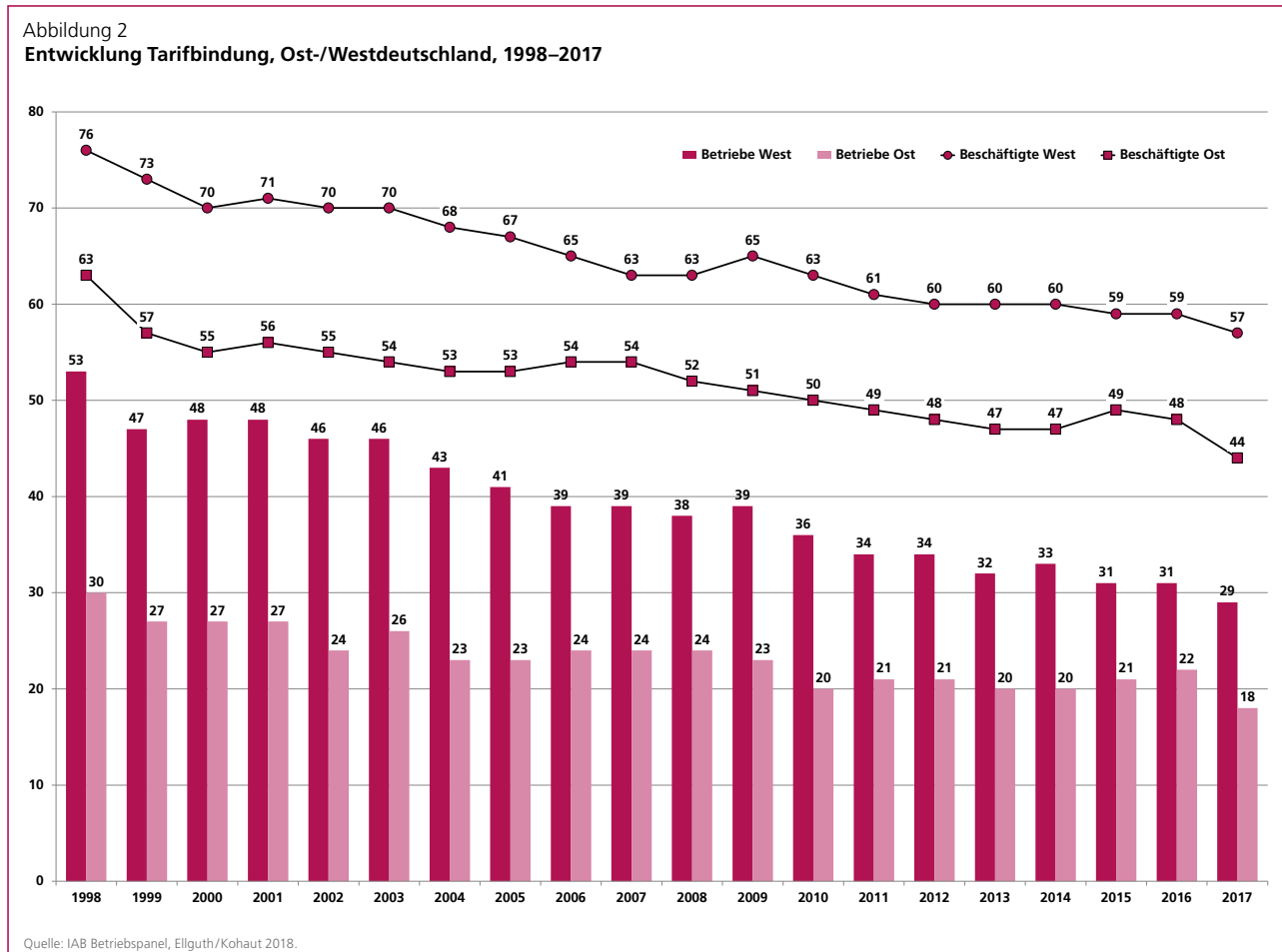


Tabelle 8
Tarifbindung der Beschäftigten 2017 (Anteil in Prozent)

Wirtschaftszweig	Flächentarif		Haustarif	
	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft	47	18	(1)	(3)
Energie/Wasser/Abfall/Bergbau	69	48	16	(24)
Verarbeitendes Gewerbe	51	24	12	11
Baugewerbe	60	52	(3)	(2)
Großhandel	36	13	4	(5)
Einzelhandel	35	25	5	(3)
Verkehr/Lagerei	42	9	(16)	(11)
Information/Kommunikation	16	7	(3)	(11)
Finanzdienstleistungen	78	64	5	(2)
Gastgewerbe/sonstige Dienstleistungen	37	24	(2)	(2)
Gesundheit/Erziehung/Unterricht	51	31	9	14
Organisationen ohne Erwerbscharakter	53	30	(12)	(11)
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	91	77	7	21
Gesamt	49	34	8	10

Anmerkung: Werte in Klammern wenig belastbar, da unter 20 Fälle in der Stichprobe.
 Quelle: IAB Betriebspanel.

Sichtbar sind die Ost-West-Unterschiede in der Tarifbindung auch in den einzelnen Branchen (siehe Tabelle 8). So ist im verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland gerade noch ein Viertel der Beschäftigten in einem Betrieb mit Flächentarif beschäftigt. Am höchsten ist die Tarifbindung unverändert im Bereich der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung, wo in beiden Landesteilen 98 Prozent der Beschäftigten unter Tarifbedingungen arbeiten. Dank bundesweiter Tarifverträge vor allem im Bankenbereich ist auch im Finanzsektor die Tarifbindung überdurchschnittlich hoch, während in den Dienstleistungsbranchen wie dem Handel oder dem Gastgewerbe inzwischen deutlich weniger als die Hälfte der Beschäftigten noch tarifgebunden ist.¹²

Neben dem Rückgang der Tarifbindung spielt die sich ebenfalls seit Mitte der 1990er Jahre ausweitende Praxis tariflicher Öffnungsklauseln (Massa-Wirth 2007) eine wichtige Rolle in der Veränderung des Tarifsystems. Hierbei vereinbaren die Tarifparteien, dass die Betriebsräte von den im Flächentarifvertrag vereinbarten Standards temporär oder dau-

erhaft abweichen können. In der Praxis führt dies dazu, dass die Verbindlichkeit der in Flächentarifverträgen vereinbarten Standards abnimmt. Teilweise geht es bei den Öffnungsklauseln um Ausgestaltungsfragen, häufig jedoch auch um eine Absenkung vereinbarter Tarifstandards. Ging es zunächst um eng begrenzte wirtschaftliche Notlagen, sind seit Mitte der 2000er Jahre auch Abweichungen möglich, wenn Unternehmen Kostensenkungen aus Wettbewerbsgründen reklamieren. Eine besondere Bedeutung erhielten die Vereinbarungen im Rahmen von Beschäftigungs- und Wettbewerbspakten. In vielen Fällen wurden dabei Betriebsräte und Belegschaften mit der Drohung von Produktionsverlagerungen oder Stilllegungen unter Druck gesetzt, sofern keine Zugeständnisse gemacht würden. Im Gegenzug wurden häufig begrenzte Beschäftigungsgarantien vereinbart (Massa-Wirth/Seifert 2005; Dribbusch 2012).

Wie Umfragen des WSI zeigen (Bispinck/Schulten 2003), sehen Betriebsräte Öffnungsklauseln überwiegend kritisch, da sie in vielen Fällen fürchten, auf Grund ungünstiger Kräfteverhältnisse Zugeständnisse machen zu müssen. Vor allem in Branchen und Betrieben, in denen die Gewerkschaften wenig durchsetzungsfähig sind und die gewerkschaftliche Anbindung der Betriebsräte schwach ist, besteht die Gefahr einer Ausfransung des Tarifsystems nach unten.

Die Erosion der Tarifbindung war ein wesentlicher Faktor dafür, dass sich in Deutschland einer der größten Niedrig-

¹² An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass die *Verdienststrukturerhebung* des Statistischen Bundesamtes (Destatis) für 2014 nach unten abweichende Werte ausweist (destatis 2016). Im Einzelhandel waren dieser Erhebung nach 2014 lediglich 29 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Destatis erhebt die Daten alle vier Jahre direkt bei 60.000 Unternehmen.

lohnsektoren innerhalb der EU herausbildete. Nach Berechnungen von Kalina und Weinkopf (2017) arbeiteten 2015 in Deutschland 22,6 Prozent der Beschäftigten unterhalb der Niedriglohnschwelle von zwei Drittel des Median-Lohnes.¹³

Angesichts der Schwierigkeiten, sich in den von Niedriglöhnen besonders betroffenen Branchen tarifpolitisch wirksam durchzusetzen, wuchs Mitte der 2000er Jahre bei den DGB-Gewerkschaften die Erkenntnis, dass eine gesetzliche Lohnuntergrenze notwendig sei. Die nach einigen innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen 2007 vom DGB gestartete Mindestlohn-Kampagne (Dribbusch/Birke 2012, 2014, 24–26) fand rasch breite öffentliche Unterstützung. Im Herbst 2009 befürworteten laut Umfragen 85 Prozent der Bevölkerung das Anliegen. Diese Werte blieben die folgenden Jahre konstant. Nach der Wahl 2013 nahm die nach dem parlamentarischen Ausscheiden der Mindestlohngegnerin FDP gebildete Große Koalition die Forderung schließlich in ihr Regierungsprogramm auf.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland zum 1. Januar 2015 war ein Meilenstein, auch wenn das Gesetz am Ende Übergangsregelungen und Ausnahmen vorsah. Damit endet eine Sonderrolle Deutschlands, das bis dato eines der wenigen europäischen Länder ohne flächendeckenden Mindestlohn war. Zwar stieg der Mindestlohn von 8,50 Euro bei seiner Einführung auf 8,84 Euro ab 1. Januar 2017, doch verhindert dieser Stundenlohn Altersarmut nicht (Lübker/Schulten 2018). Wer in Vollzeit sein Berufsleben lang den Mindestlohn bezieht, wird neben seiner Rente auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen sein. Daran werden auch die für 2019 und 2020 geplanten Steigerungen auf 9,19 Euro respektive 9,35 Euro nichts ändern. Auch im Vergleich zu anderen westeuropäischen Staaten ist der Mindestlohn in Deutschland eher niedrig.

Dennoch war die Mindestlohnkampagne aus zwei Gründen ein Erfolg für die DGB-Gewerkschaften. Erstens gelang es, für die zentrale gewerkschaftliche Forderung einer allgemeinen Lohnuntergrenze eine gesellschaftliche Mehrheit zu gewinnen. Zweitens rückte die Mindestlohnkampagne Themen wie Niedriglohn und prekäre Beschäftigung in den Mittelpunkt. Dies wirkte auf die gewerkschaftliche Tarifpolitik zurück. Niedriglohnbranchen erhielten mehr öffentliche (aber auch gewerkschaftliche) Aufmerksamkeit. Insgesamt zeigten sich positive Auswirkungen auf die unteren Tarifvergütungen (Bispinck 2017). Die durch die Mindestlohn-Kampagne gewachsene öffentliche Sensibilität für die häufig prekäre Verdienstsituation im Dienstleistungssektor half auch bei Arbeitskämpfen im Niedriglohnbereich, wie z.B. beim bereits erwähnten Streik in der Gebäudereinigung im Jahr 2009 sowie bei verschiedenen Streiks des Sicherheitspersonals an den Flughäfen in den Jahren 2013 und 2014.

¹³ 2015 lag die so berechnete Niedriglohnschwelle bei 10,22 Euro. Da die Niedriglohnschwelle ein relativer Wert ist, steigt sie mit der allgemeinen Lohnhöhe.

ARBEIT, MIGRATION UND RECHTSPOPULISMUS

Die ausgeprägten sozialen Unterschiede, die sich auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben in den vergangenen etwa fünfzehn Jahren entwickelt haben, bilden auch den Hintergrund der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung mit der neuen Migration seit dem kurzfristigen Anstieg der Zahl der Geflüchteten in den Jahren 2014 und 2015. Bemerkenswert ist zunächst, dass sich die Haltung der Gewerkschaften gegenüber der neuen Fluchtmigration durchaus von Positionierungen unterscheidet, die die bundesdeutsche Gewerkschaftsbewegung in vergleichbar umfassenden historischen Migrationsbewegungen dominierte. Von Migrationsabwehr war keine Rede, im Gegenteil: In den meisten öffentlichen Erklärungen des DGB und der Einzelgewerkschaften wurde die humanitäre Verantwortung gegenüber Menschen betont, die vor Krieg und sozialem Elend geflohen sind (Pries/Shinozaki 2015).

Befürchtungen, dieselben Menschen könnten als Lohnkonkurrenz auftreten, traten vor diesem Impuls zunächst in den Hintergrund, obgleich führende Vertreter von Unternehmen und Unternehmerverbänden von vornherein die arbeitsmarktpolitische Dimension der Fluchtmigration betonten und dabei explizit an die Erfahrungen mit der sogenannten Gastarbeit der Boom-Periode bis zum Anwerbestopp von 1973 evozierten (Scherschel 2016). Die Forderung nach der Nutzung der neuen Migration zur Befriedigung der Nachfrage nach Arbeitskraft wurde dabei von einer weitgehenden Öffnung des Arbeitsmarktzugangs für Migrantinnen und Migranten aus einigen Drittstaaten begleitet: 2016 beseitigte das Paket des »Integrationsgesetzes« Hindernisse wie (vorläufig) die Vorrangprüfung durch die Arbeitsagenturen sowie das Verbot der Beschäftigung in Leiharbeit. Gleichzeitig wurden Aufenthaltsrechte mit einer faktischen Arbeitspflicht verknüpft, während das Eingehen eines Ausbildungsvertrags zum Kriterium für eine Duldung gemacht wurde (3+2-Regelung, Birke et al. 2017).

Die Ambivalenz dieser Maßnahmen, die einerseits zumindest potenziell eine Bleibe- und Teilhabemöglichkeit für neue Migrant_innen eröffneten, andererseits aber diese neuen Beschäftigten einem erhöhten Arbeitszwang unterwerfen, indem sie die Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen mit der individuellen Bleibeperspektive verknüpfen, blieb aus gewerkschaftlichen Debatten bislang weitgehend ausgeklammert (Müller/Schmidt 2016). Dies mag auch damit zu tun haben, dass es zwar einige publizistisch gut aufgearbeitete Integrationsbemühungen von Geflüchteten in großen Unternehmen gab und sich die Arbeitsmarktparteien partiell auf Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen verständigen konnten. Der Anteil von Geflüchteten, die in den Genuss solcher Maßnahmen gekommen sind, ist jedoch quantitativ auch weiterhin eher zu vernachlässigen und kann bisher wohl bestenfalls als »symbolisch« bezeichnet werden. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist die erdrückende Mehrheit der Migrant_innen aus Nicht-EU-Staaten in Berei-

chen wie der Gastronomie, der Altenpflege, dem Reinigungsgewerbe, dem Versandhandel oder der Nahrungsmittelindustrie beschäftigt; Bereiche, in denen niedrige Löhne und oft stark abnutzende sowie physisch und psychisch belastende Arbeitsbedingungen vorherrschend sind (DGB 2017, 4). In dieser Hinsicht verläuft die Integration von Geflüchteten in betriebliche Arbeit ganz analog zu entsprechenden Entwicklungen bei Gruppen, für die die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt (Carstensen et al. 2018).

Genau dies sind aber – wie eben erwähnt – durchweg Bereiche, in denen die Verankerung von betrieblicher Mitbestimmung und das gewerkschaftliche Aktivitätsniveau vergleichsweise schwach sind. Eine von einigen Forschenden ins Spiel gebrachte Idee, Gewerkschaften eine zentrale Rolle nicht nur in der diskursiven Unterstützung humanitärer Flüchtlingspolitik, sondern – vorgeblich analog zu den Erfahrungen in industriellen Großbetrieben in den 1970er Jahren – auch in der praktischen Umsetzung von Teilhabe im Betrieb zukommen zu lassen, stößt daher bislang noch auf enge Grenzen (vgl. zu dieser Perspektive Müller/Schmidt 2016). Angesichts der enormen strukturellen Hindernisse, die sich den Gewerkschaften in prekären Dienstleistungsbereichen entgegenstellen sowie daraus resultierend der allenfalls punktuellen gewerkschaftlichen Präsenz in den betreffenden Betrieben, erscheint die gewerkschaftliche Organisation der neuen Migrant_innen an ihren Arbeitsplätzen als eine extrem schwer zu realisierende Perspektive (Birke et al. 2017). Gewerkschaftliche Initiativen in diesem Bereich haben deshalb gegenwärtig ihren Schwerpunkt in der Einrichtung und Unterstützung von durch staatliche Mittel unterlegten Beratungsstellen wie »Faire Mobilität« (EU-Migration) oder »Faire Integration« (Drittstaaten-Migration). Diese leisten eine in ihrer Bedeutung für die Betroffenen kaum zu unterschätzende Arbeit in der sozial- und arbeitsrechtlichen Beratung, da viele der neuen Migrant_innen bei extremer Arbeitsbelastung zu rechtswidrigen Arbeitszeiten und/oder zu Entgelten unter dem Mindestlohn beschäftigt werden.

Die andere Seite der Entwicklung von abgeschlossenen und segregierten betrieblichen Arbeitsmärkten ist, dass die von der politischen Rechten in der Bundesrepublik immer wieder behauptete Konkurrenz zwischen »deutschen« und »ausländischen« Beschäftigten sich de facto auf wenige Sektoren konzentriert und insgesamt eine seltene Ausnahme bleibt. Auch aus dieser Sicht ist der oben bereits angesprochene Trend zur »Protestwahl« bei bestimmten Arbeiter_innengruppen erklärungsbedürftig. Mittlerweile liegen einige umfassende Untersuchungen zu dieser Frage vor, die sich auch auf die betriebliche Mikroebene beziehen. So haben Dieter Sauer und andere auf Grundlage von über 100 Interviews mit Gewerkschafter_innen und betrieblichen Aktivist_innen gefragt, wie in betrieblichen Kontexten rechtspopulistische Orientierung eine Verbreitung finden können (Sauer et al. 2018). Sie konstatieren – nicht nur, aber auch – im Betrieb eine partielle Enttabuisierung rechter Meinungsäußerungen, eine Radikalisierung des Alltagsrassismus sowie »ethnisierte« Deutungen von Konflikten in Belegschaften.

Als strukturelle Ursache der Verbreitung eines arbeitsweltlichen Rassismus sehen die Autoren die Verunsicherung von Belegschaften durch drohende Arbeitsplatzverluste, steigenden Leistungs- und Zeitdruck und ähnliche Tendenzen, die öffentlich kaum thematisiert würden und schließlich in eine »adressatenlose Wut« umschlagen. Auch der Arbeitssoziologe Klaus Dörre folgt einem ähnlichen Erklärungsmuster, indem er die Zunahme rassistischer Zuschreibungen im betrieblichen Alltag direkt mit der gewerkschaftlichen »Repräsentationslücke« in Verbindung bringt, also dort besonders am Werke sieht, wo Unzufriedenheit und soziale Konflikte nicht auf eine wirksame institutionelle Bearbeitung durch Betriebsräte und Mitbestimmung treffen (Dörre 2017).

Das Interessante an diesen Thesen ist, dass sie die Bedeutung kollektiver betrieblicher Handlungsspielräume und gewerkschaftlicher Erfolge in der Abwehr von Rassismus hervorheben. Strittig bleibt, wie sehr Rassismus auf die soziale Lage von Einzelnen zurückzuführen ist, da es sich doch zweifellos um ein allgemein verbreitetes gesellschaftliches Phänomen handelt.

Wie auch immer die Kausalitäten beschrieben werden, bedeutet der Aufschwung der Rechten in zweierlei Hinsicht eine Herausforderung für die Gewerkschaften. Erstens muss angesichts des hohen Anteils von Gewerkschaftsmitgliedern und bestimmter Kategorien von Beschäftigten unter den Wähler_innen der AfD davon ausgegangen werden, dass die von den Gewerkschaften nach außen vertretenen anti-rassistischen Positionen im betrieblichen Alltag nur eine begrenzte Wirkung und Überzeugungskraft entwickeln. Zweitens stehen die Gewerkschaften vor der Aufgabe, zu verhindern, dass sich rechte und offen rassistische Positionen in der betrieblichen Interessenvertretung verankern. Derartige Versuche wurden zuletzt bei der Betriebsratswahl im Frühjahr 2018 beobachtet. Dort konnten Kandidat_innen von AfD-nahen Listen bis zu knapp unter 20 Prozent der Stimmen auf sich vereinen und insbesondere in einigen Metallbetrieben Sitze gewinnen. Ein Durchmarsch dieser häufig als »unabhängig« oder »alternativ« getarnten Rechts-Listen konnte jedoch nicht beobachtet werden (Dohmen 2018), vielmehr gewann die IG Metall in der Mehrzahl der Fälle sogar Stimmen hinzu. Eine Entwarnung für die Zukunft bedeutet dies nicht.

Alles in allem bleibt die Herausforderung, Solidarität mit (neuen) Migrant_innen und Abwehr von Rassismus auch betrieblich zu verankern. Imagearbeit und öffentlichkeitswirksame Aktionen allein scheinen hierfür nicht auszureichen. Insbesondere die Gemeinsamkeit der Interessen in der Abwehr prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen zu betonen, die neuen Beschäftigten ernst zu nehmen und an betrieblicher und gewerkschaftlicher Organisation zu beteiligen – einschließlich der Vertretung auf Gewerkschaftslisten bei entsprechenden Wahlen – bleibt auch in Zukunft von großer Bedeutung.

4

DAS »DEUTSCHE MODELL« NACH DER KRISE

KERN- UND RANDZONEN DER INTERESSENVERTRETUNG

In der Anfangszeit der Bundesrepublik konnte von einem Konsens über die Gestaltung der industriellen Beziehungen keine Rede sein. Was im Rückblick als Klassenkompromiss der Nachkriegszeit erscheint, bildete sich in einem konfliktreichen, bis in die Mitte der 1970er Jahre reichenden Prozess heraus (Birke/Dribbusch 2013). Prägend für das »deutsche Modell« der industriellen Beziehungen wurde die sogenannte Sozialpartnerschaft. Interessenunterschiede zwischen Beschäftigten- und Kapitaleseite – so die Vorstellung – sind nicht unüberbrückbar, da es ein gemeinsames Interesse an der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Wirtschaft gibt. Eingebettet wurde diese Vorstellung in einen Ausbau des Sozialstaats und abgesichert durch die Institutionen der Mitbestimmung. Teils in Konkurrenz, teils als Ergänzung zur »Sozialpartnerschaft« standen und stehen innerhalb der Gewerkschaften Konzepte der »Gewerkschaft als Gegenmacht« (Ebd.). Diese betonen stärker die unterschiedlichen Interessen zwischen Kapital und Beschäftigten. Insgesamt werden beide Konzeptionen in der betrieblichen und tarifpolitischen Realität umgesetzt. Sie sind selten »rein« vorhanden, sondern bestimmen sich auch nach den konkreten Umständen. Entscheidend ist dabei nicht zuletzt die Durchsetzungsfähigkeit von Beschäftigten und Gewerkschaften. Nur wo diese im Zweifel ihre Interessen auch im Konflikt vertreten können, können der Kapitaleseite substantielle Zugeständnisse abverlangt werden. Die

Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Interessenvertretung der Beschäftigten durch Kapital und Staat beruht in dieser Lesart auf ihrem Stör- wie Befriedungspotenzial: einem Mindestmaß an gewerkschaftlicher Macht.

Aber dieses »deutsche Modell« befindet sich im Umbruch. In Ostdeutschland ist es in der Breite nie wirklich angekommen und in Westdeutschland hat seine Prägekraft abgenommen. Sowohl die betriebliche wie die tarifliche Regulierung als die zwei zentralen Elemente des dualen Systems der industriellen Beziehungen in Deutschland haben erheblich an Reichweite verloren. Das Verhältnis zwischen Kern- und Randzonen des dualen Systems hat sich verschoben. Die Existenz von Betriebsrat und Tarifvertrag ist vom Standard zur Ausnahme geworden.

Die Betriebe, die sowohl einen Betriebsrat haben als auch einer Tarifbindung unterliegen, können als Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnet werden (Ellguth/Kohaut 2018). Diese Kernzone ist erheblich geschrumpft. Deckte sie 1998 noch 44 Prozent der Beschäftigten ab, so waren dies 2017 nur noch 29 Prozent (siehe Tabelle 9). Umgekehrt ist im gleichen Zeitraum der Anteil derjenigen Beschäftigten, die weder Betriebsrat noch Tarifvertrag haben, von 24 auf 41 Prozent gestiegen. Dazwischen befinden sich neun Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat, aber ohne Tarifbindung sowie 20 Prozent, die zwar keinen Betriebsrat, aber immerhin einen Tarifvertrag haben.

Tabelle 9
Tarifbindung und Betriebsrat (BR) 1998–2017 (Anteil der Beschäftigten in Prozent)

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017
BR und Tarifbindung	44	41	42	39	38	35	36	33	34	32	29
BR und kein Tarif	4	7	7	7	8	9	9	9	9	9	9
Tarifbindung ohne BR	29	25	23	24	24	23	22	21	23	21	20
kein Tarif und kein BR	24	27	28	29	32	33	34	36	34	38	41

Anmerkung: Privatwirtschaft ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck; Abweichung von 100 in den Spalten durch Rundung möglich.
Quelle: IAB Betriebspanel.

Tabelle 10

Verbreitung von Tarifbindung und Betriebsräten (BR) 2017 Privatwirtschaft (Anteil der Beschäftigten in Prozent)

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Gesamt	Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen	Gesamt	Verarbeitendes Gewerbe	Dienstleistungen
BR und Tarifbindung	31	53	24	22	30	23
BR und kein Tarif	9	13	8	11	19	11
Tarifbindung ohne BR	21	9	27	16	5	19
kein Tarif und kein BR	39	26	42	51	46	46
Summe	100	100	100	100	100	100

Anm.: Privatwirtschaft ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck; Abweichung von 100 in den Spalten durch Rundung möglich.
Quelle: IAB Betriebspanel.

Auch hier zeigen sich wieder deutliche Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland sowie unter den wichtigsten Wirtschaftsbereichen. Während im verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland 2017 noch die Mehrheit der Beschäftigten in Betrieben mit BR und Tarifvertrag arbeitete, traf dies nur auf ein knappes Viertel der Beschäftigten im privaten Dienstleistungsbereich zu – siehe Tabelle 10.

Mit Blick auf die Reichweite des dualen Systems lassen sich in Anlehnung an Schröder und Weßels (2003; Hassel/Schröder 2018) drei »Welten« der Arbeitsbeziehungen unterscheiden. Die erste dieser Welten umfasst die Großunternehmen mit etablierten Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Ihren Kern bilden die Produktionsbetriebe der Auto- und Chemieindustrie. Die meisten dieser Betriebe befinden sich in Westdeutschland. Der öffentliche Dienst kann bedingt auch zu dieser »ersten Welt« gezählt werden, wobei hier die gewerkschaftliche Stärke seit den 1990er Jahren stark gelitten hat. Zur zweiten Welt lassen sich die Branchen zählen, in denen die Gewerkschaften nicht überall und in sehr unterschiedlicher Stärke vertreten sind, es aber Arbeitgeberverbände gibt, die tariflicher Regulierung nicht prinzipiell ablehnend gegenüberstehen und in denen Betriebsräte und Flächentarifverträge noch eine wichtige Rolle spielen. Hierzu gehören vor allem von Mittel- und Kleinbetrieben geprägte Branchen des verarbeitenden Gewerbes, die Bauindustrie, klassische Branchen des privaten Dienstleistungsbereichs wie der Einzelhandel oder die Gebäudereinigung und einzelne Bereiche des Handwerks. Die »dritte Welt« schließlich besteht aus den Betrieben und Branchen, in denen die Gewerkschaften im Allgemeinen nur marginal vertreten sind. Arbeitgeberverbände sind hier selten oder gar nicht anzutreffen, die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebsräte ist die große Ausnahme wie auch die Existenz von Tarifverträgen. Diese Welt zeichnet sich durch kleinbetrieblich strukturierte, oft inhabergeführte Unternehmen aus, umfasst aber auch einige neu am Markt auftretende Dienstleister aus so unterschiedlichen Branchen wie IT- und Tele-

kommunikation, den Schlachthöfen, große Teile des Straßentransports sowie der Kontraktlogistik. Diese »dritte Welt« deckt sich zu einem guten Teil mit den Betrieben ohne Betriebsrat und Tarifvertrag. Sie reicht aber auch in Branchen und Betriebe mit formaler Tarifbindung aber marginaler Gewerkschaftspräsenz hinein.

Die Zusammensetzung dieser drei Welten ist nicht starr, sondern ständig in Bewegung. Sie beeinflussen sich gegenseitig und sind nicht zuletzt durch ineinandergreifende Wertschöpfungsketten sowie die Politik des Outsourcings miteinander verknüpft. In den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik galt dabei, dass sich – begünstigt durch eine positive Arbeitsmarktentwicklung – die tarifpolitischen Erfolge, die in der »ersten Welt« erzielt wurden, mit gewissen Verzögerungen und Anpassungen auch auf die zweite und dritte Welt übertrugen. Auch 2017 ist es für die Lohnentwicklung nicht gleichgültig, welche tarifpolitischen Marken in der Automobilindustrie oder im öffentlichen Dienst gesetzt werden. Zugleich machte sich aber seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre in den gut organisierten und tarifierten Betrieben in Form von Kostensenkung und Ausgliederungen auch ein wachsender Einfluss der »dritten Welt« bemerkbar.

An vielen Produktionsstandorten insbesondere der großen Automobilhersteller, aber auch bei großen Chemieunternehmen existieren die drei Welten nebeneinander. Der Übergang von einer Welt zur anderen ist zum Teil lediglich durch eine Markierung am Hallenboden erkennbar. An einigen Produktionsstandorten ist inzwischen nur noch eine Minderheit der Beschäftigten beim eigentlichen Hersteller beschäftigt, wie das Beispiel des Werks von BMW in Leipzig zeigt. Hier waren im November 2015 insgesamt 10.700 Beschäftigte tätig (Schumacher/Duhm 2016). Von diesen waren jedoch nur 44 Prozent direkt bei BMW angestellt. 25 Prozent waren bei von BMW beauftragten Werkvertragsfirmen beschäftigt. Fast ein Drittel (31 Prozent) arbeitete als Leiharbeiter_innen entweder direkt bei BMW oder bei einer der Werkvertragsfirmen (siehe Abb. 3).

Ähnliche Verhältnisse finden sich auch bei anderen Automobilherstellern (Helfen/Sydow 2015). Der Spaltung der Beschäftigten entsprechen unterschiedliche tarifliche Absicherungen. Nur für das Stammpersonal des Herstellers gelten dabei die Bedingungen des Flächentarifvertrags der Metallindustrie. Bereits für die von den Herstellern selbst betriebenen Dienstleistungsfirmen gelten häufig nach unten abweichende Dienstleistungstarifverträge. Werkvertragspersonal und Leiharbeiter_innen unterliegen nochmals anderen Bedingungen. In einer 2018 von der IG Metall in knapp 3.600 Betrieben durchgeführten Befragung gaben 72 Prozent der Betriebsräte an, dass sie die Arbeits- und Entgeltbedingungen bei »ihren« industrienahen Dienstleistern als »überwiegend schlechter« im Vergleich zum »eigenen« Betrieb einschätzen (IG Metall 2018b). In zwei Drittel der Dienstleistungsbetriebe gelten nach Einschätzung der Betriebsräte keine Tarifverträge.

Im Ergebnis entstehen so entlang der Wertschöpfungskette nach unten abfallende Vergütungskaskaden (Helfen et al. 2016). Zusammen bilden alle Teile eine Art Mischkalkulation, die aus Sicht der Industriekonzerne die globale Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet.

Gewerkschaften sind so mit unterschiedlichen Interessenlagen konfrontiert, die tarifpolitisch nicht immer widerspruchsfrei aufzulösen sind. Die problematische Seite vieler Standortvereinbarungen besteht beispielsweise darin, dass die Kostensenkung in einem Unternehmen negative Konsequenzen für Beschäftigte von Konkurrenten und Zulieferern haben können. Mitte der 2000er Jahre startete die IG Metall unter dem Motto »Besser statt billiger« eine Kampagne, die darauf abzielte, Betriebsräte zu befähigen, mit

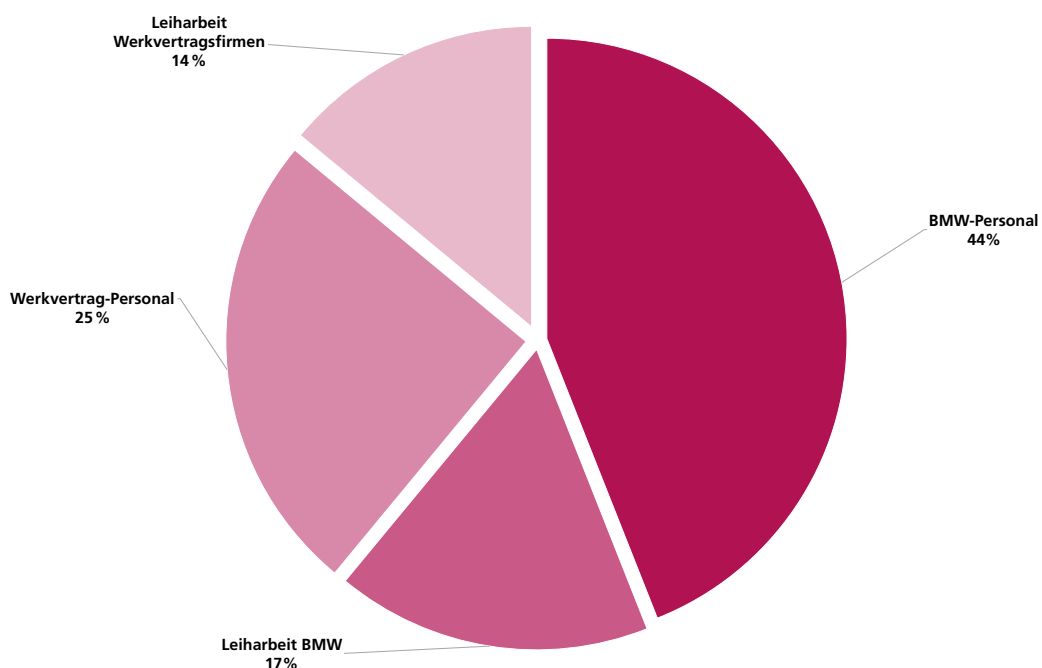
eigenen Vorschlägen, z. B. für betriebliche Innovationen auf Kostensenkungsprogramme zu antworten, um einseitige Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu vermeiden (Haipeter 2012; Wetzel 2005). Aber auch dieses Konzept bleibt notwendigerweise der Wettbewerbslogik verhaftet und kann deshalb die Interessenkonflikte entlang der Wertschöpfungskette allenfalls begrenzt auflösen. Insgesamt wird eine nachhaltige gewerkschaftliche Antwort auf die Differenzierung und Aufspaltung von Belegschaften noch gesucht.

DIE ZUKUNFT DES »DEUTSCHEN MODELLS«

Verallgemeinernde Aussagen zur Zukunft des »deutschen Modells« sind schwer zu treffen. Die unterschiedlichen »Welten« der Arbeitsbeziehungen bedeuten auch unterschiedliche Rahmenbedingungen für Konflikt und Kooperation zwischen den Tarif- und Betriebsparteien. Das Handlungsrepertoire der deutschen Gewerkschaften umfasst sowohl sozialpartnerschaftliche wie konfliktorientierte Strategien. Welche Strategien verfolgt werden, hängt von der jeweiligen Situation in Branche und Betrieb ab und kann sich von Fall zu Fall verändern. Das auf Verhandlungen und zentrale Vereinbarungen gestützte »deutsche Modell der Sozialpartnerschaft« erlebte in der Krise der Jahre 2008/2009 eine politische Renaissance.

Die Krise traf die Säulen der deutschen Exportwirtschaft und mit der Metall- und Elektroindustrie eine Branche, in der die IG Metall eine ernstzunehmende Kraft darstellte. Zudem schien es zeitweise, als könne die Krise der Steuerung

Abbildung 3
Beschäftigungsformen bei BMW Leipzig im November 2015 (Anteile in Prozent)



Quelle: Schumacher/Duhm 2016; eigene Darstellung.

völlig entgleiten und zu unabsehbaren sozialen Verwerfungen führen. Dies beförderte bei Unternehmen und Regierung eine Wertschätzung der Gewerkschaften als betrieblicher und tarifpolitischer Ordnungsmacht. Hinzu traten Interessenüberschneidungen bei der Eingrenzung der Krisenfolgen. Die Unternehmen setzten auf eine rasche Beendigung der wirtschaftlichen Talfahrt und hatten unter dem Eindruck des von ihnen vor der Krise beklagten Fachkräftemangels großes Interesse, die eingearbeiteten Stammbeschäftigten zu akzeptablen Kosten zu halten. Im Ergebnis eines tripartistischen Krisenmanagements aus staatlicher Intervention und betriebs- und tarifpolitischer Flankierung sowie sicherlich auch einer Portion Glück auf Grund der 2010 wiedereinsetzenden internationalen Nachfrage konnte dieses Ziel zunächst auch weitgehend gehalten werden. Gleichzeitig trug die vorläufige Rettung der Stammbeschäftigten durchaus auch dazu bei, dass der Abstand zu Randbelegschaften und prekär Beschäftigten hinsichtlich von Löhnen, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den unmittelbar auf die Krise folgenden Jahren eher größer wurde (Birke 2011). Gleichwohl galt »Germany's jobs miracle« (Krugman 2009) fortan als Beweis für die Langlebigkeit der deutschen Sozialpartnerschaft und die positive Wirkung der Einbeziehung der Gewerkschaften. Insbesondere die IG Metall und IG BCE konnten auf ihren Beitrag zur Stabilisierung der deutschen Ökonomie verweisen. Unter den derzeit regierenden Parteien ist die prinzipiell positive Rolle von Gewerkschaften bei der Bewältigung der Krisenfolgen unstrittig, ebenso die Bedeutung von Betriebsräten und Tarifverträgen.

TARIFPOLITISCHE WEICHENSTELLUNGEN

Seit Mitte der 1990er Jahre sahen sich die Gewerkschaften damit konfrontiert, dass die Arbeitgeberverbände zunehmend offensiv agierten. Scheinbar gesicherte tarifpolitische Errungenschaften, wie beispielsweise die Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder bestimmte Sonderzahlungen wurden in Frage gestellt und zum Teil wie im öffentlichen Dienst ganze Tarifwerke neu verhandelt. Zugleich veränderten sich die Verteilungsspielräume. Bemühungen, auf diese Angriffe aus der Defensive heraus zu reagieren und zu versuchen, bestehende Tarifverträge zu verteidigen oder zumindest nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigten zu verändern, prägten die Tarifpolitik.

Nicht immer agierten die DGB-Gewerkschaften dabei besonders glücklich. Nach der durch die rot-grüne Regierung 2002 durchgesetzten Deregulierung der Leiharbeit schlossen sie 2003 erstmals auf nationaler Ebene Tarifverträge für die Leiharbeit ab. Mangels Streikfähigkeit standen klassische Druckmittel nicht zur Verfügung und die Bereitschaft der CGB-Gewerkschaften, die Tarifforderungen der DGB-Gewerkschaften zu unterbieten, schwächte deren Verhandlungsposition zusätzlich. Im Ergebnis bedeutete der Tarifvertrag, dass in vielen Branchen die bestehende Schlechterstellung der Leiharbeiter_innen gegenüber den Stammbeschäftigten der Entleihbetriebe de facto zementiert wurde. In der Folge kostete es die Gewerkschaften große Mühe, auf betrieblicher Ebene Zusatzzahlungen für

Leiharbeit zu vereinbaren, wozu die 2008 begonnene Kampagne der IG Metall »Gleiche Arbeit – gleiches Geld« den entscheidenden Anstoß gab. 2011 schloss die IG Metall darüber hinaus für die Stahlindustrie und 2012 für die Metallindustrie Tarifverträge ab, die Lohnzuschläge für Leiharbeiter_innen in den entsprechenden Branchen regelten. 2017 kam es zudem zu einer gesetzlichen Neuregelung und gewissen Regulierung der Leiharbeit. Nach neun Monaten Leiharbeit im gleichen Betrieb, so das Gesetz, muss den Leiharbeiter_innen nun der »gleiche Lohn« wie den Festbeschäftigten bezahlt werden. Da jedoch viele gar nicht so lange in einem Betrieb arbeiten und andere nach Ablauf der neun Monate ausgetauscht werden, ist diese Regelung nur sehr begrenzt wirksam.

Außerdem wurde wieder eine Höchstgrenze eingeführt. Kein in Leiharbeit Beschäftigter darf länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen werden. Nach spätestens 18 Monaten muss der Leiharbeitnehmer von seinem Einsatz beim Entleiher abgezogen werden, falls er nicht vom Entleiher fest übernommen wird. Von dieser Grenze kann jedoch per Tarifvertrag nach oben abgewichen werden. Hierfür hatte sich vor allem die IG Metall eingesetzt, deren Tarifverträge für die Leiharbeit inzwischen eine Höchstdauer von bis zu 48 Monaten erlauben. Da der Tarifvertrag der IG Metall ab neun Monaten Leiharbeit einen Branchenzuschlag von 50 Prozent auf den Leiharbeitslohn vorsieht, ist die IG Metall der Ansicht, dass es in den Metallbetrieben vielfach auch im Interesse der Leiharbeiter_innen sei, nicht nach 18 Monaten abgemeldet zu werden und dann woanders womöglich auf einem schlechter bezahlten Arbeitsplatz wieder neu anfangen zu müssen (Rossmann 2017).

Trotz einer insgesamt schwierigen Situation gelang es seit Mitte der 1990er Jahre unterschiedlichen Gewerkschaften, immer wieder auch eigene tarifpolitische Akzente zu setzen. Vier tarifpolitische Weichenstellungen sollen im Folgenden hervorgehoben werden: Beobachtet werden können erstens offensive Verhandlungsstrategien einzelner Beschäftigungsgruppen und Branchen, zweitens die wachsende Bedeutung der Tarifpolitik im Bereich der Pflege- und Sozialberufe, drittens die wachsende Bedeutung von Konflikten im Dienstleistungsbereich im Allgemeinen, und viertens eine erneuerte und veränderte Bedeutung von Arbeitszeitpolitik in Tarifverhandlungen.

Erstens ist es Berufs- und Spartengewerkschaften partiell gelungen, erfolgreich Tarifpolitik zu betreiben. Schlüsselpositionen im Arbeitsprozess haben dazu ebenso beigetragen wie der Mangel an Arbeitskräften und eine insofern für einzelne Beschäftigtengruppen günstige Marktsituation. Nach der 2001 erfolgten Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di beschloss die *Vereinigung Cockpit* (VC), in Zukunft bei der *Lufthansa* eigene Tarifverhandlungen für die von ihr organisierten Pilot_innen zu führen. Ein Schritt, der von ver.di heftig kritisiert wurde. Ver.di warf der VC vor, die Belegschaft zu spalten und Gruppenegoismen zu fördern. Mit Hilfe eines Streiks konnte sich VC gleichwohl gegen den heftigen Widerstand des Managements durchsetzen und

überdurchschnittliche Erhöhungen durchsetzen. Dass sich das Management danach auf die Gewerkschaft einstellte, zeigte sich dann in dem von 2014 bis 2017 dauernden Arbeitskampf um die betriebliche Altersversorgung. Trotz wiederholter Arbeitsniederlegungen musste die VC am Ende deutliche Zugeständnisse machen, nachdem *Lufthansa* eine Verlagerung seiner Firmen nach Österreich ins Spiel gebracht hatte. 2002 akzeptierte die *Lufthansa Unabhängige Flugbegleiter Organisation* (UFO) als eigene Tarifpartei, deren Durchsetzungsfähigkeit aber begrenzt blieb.

Die Privatisierung des Gesundheitswesens und Differenzen über den Abschluss eines neuen Rahmentarifvertrags für den öffentlichen Dienst führten dazu, dass der Marburger Bund den 2005 abgeschlossenen *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* nicht unterzeichnete und ebenfalls den Weg in die tarifpolitische Eigenständigkeit ging. Vor allem jüngere Assistenzärzt_innen hatten die Landesorganisation zu mehr gewerkschaftlichem Profil gedrängt (Martens 2007). Erstmals kam es in Deutschland zu umfangreichen Streiks von Ärztinnen und Ärzten, mit denen der MB 2006 eigene Tarifverträge durchsetzen konnte, die nach seiner Einschätzung den Bedürfnissen der angestellten Mediziner_innen besser gerecht wurden.

2007 ging schließlich auch die *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer* (GDL) mittels Arbeitskampf den Weg der tarifpolitischen Eigenständigkeit. Gemeinsam ist den genannten Berufsgewerkschaften, dass sie allesamt in ehemals staatlich organisierten Dienstleistungsbereichen oder Unternehmen aktiv sind, dass sie in den von ihnen vertretenen Berufsgruppen gut bis sehr gut vertreten sind und mit dem Anspruch antreten, alleine bessere Tarifverträge abschließen zu können (Bispinck/Dribbusch 2008).

Die tarifpolitische Verselbstständigung dieser Berufsgewerkschaften war ein Einschnitt im deutschen System der industriellen Beziehungen, in dem über viele Jahrzehnte die DGB-Gewerkschaften faktisch ein Verhandlungsmonopol hatten. Auf der Arbeitgeberseite, die wenig Probleme damit hatte, durch Leiharbeit und Ausgliederungen selbst die Tariflandschaft zu zersplittern, weckte diese Entwicklung Befürchtungen, zukünftig häufiger mit einzelnen durchsetzungsstarken Beschäftigungsgruppen konfrontiert zu werden. Doch dazu kam es bisher nicht. Der Schritt in die tarifpolitische Eigenständigkeit ist schwierig und nicht zuletzt an die Voraussetzung gebunden, über eine ausreichend starke Mitgliederbasis zu verfügen. Dies ist nach 2007 bis dato keiner weiteren Berufs- oder Spartengewerkschaft mehr gelungen. Gleichwohl strahlten diese Auseinandersetzungen auf andere Tarifaufinandersetzungen im Dienstleistungsbereich aus. So wurde innerhalb von ver.di beispielsweise anerkannt, dass es berufsgruppenspezifische Fragen gab, die nicht im Rahmen der allgemeinen Tarifrunden des öffentlichen Dienstes geklärt werden konnten.

Ein zweiter wichtiger Aspekt der Tarifpolitik ist mittlerweile die Auseinandersetzung um die Situation in den Pflege- und Sozialberufen geworden. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Debatten über wachsende Ungleichheit und

die Unterbewertung von »Frauenberufen« engagierten sich sowohl im Erziehungs- wie im Pflegebereich immer mehr Frauen für eine Aufwertung ihrer gesellschaftlich zwar geachteten, finanziell aber nicht anerkannten Tätigkeiten (Artus et al. 2017). Tarifpolitisch breiter thematisiert wurde dies erstmals 2009 in einer eigenständigen Tarifbewegung im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst, die in den ersten bundesweiten Streik der öffentlichen Kindertagesstätten mündete. Neben einer besseren Bezahlung der Erzieher_innen wurden auch die gesundheitlichen Belastungen der Kita-Arbeit ausführlich thematisiert (Kutlu 2013). Der mit großem Engagement der Beschäftigten geführte Arbeitskampf endete schließlich mit einem Kompromiss, der einzelne Verbesserungen, aber keinen grundsätzlichen Durchbruch in der Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe brachte. Nach Auslaufen der geschlossenen Vereinbarungen stand das Thema deshalb im Jahr 2015 wieder auf der Tagesordnung; in diesem Fall als Forderung nach weit überdurchschnittlichen Erhöhungen der Entgelte für Sozialarbeiter_innen und Erzieher_innen. Die Mobilisierung der Beschäftigten übertraf die Erwartungen der Gewerkschaft (Kutlu 2015; Artus et al. 2017). Waren bereits 2009 viele Beschäftigten neu in ver.di eingetreten, so gab es 2015 vor allem in Westdeutschland regelrechte Eintrittswellen. Diese hatten auch danach weitgehend Bestand, obgleich es durchaus Unzufriedenheit mit dem Verlauf der Tarifrunde gab, was sich unter anderem in einer Ablehnung der Resultate einer ersten Schlichtung zeigte (Birke 2017). Ebenso blieb das nach mehrwöchigem Arbeitskampf erzielte Ergebnis für viele Beschäftigte unbefriedigend. Jedoch waren die Arbeitskämpfe von 2009 und 2015 wichtige Schritte, um eine Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe in der Öffentlichkeit zu etablieren. Die breite Beteiligung von Sozialarbeiter_innen und Erzieher_innen an den Warnstreiks der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes im Jahr 2018 zeigte deren ungebrochene Bereitschaft, weiter für ihre Belange zu streiten. Im Ergebnis der Tarifrunde gab es weitere Verbesserungen vor allem auch für Berufsanfänger_innen. Die Angleichung der Gehälter der Care-Berufe an männlich dominierte industrielle Facharbeit vor allem in der Autoindustrie ist jedoch noch in weiter Ferne.

Die Verbindung von Forderungen nach besseren öffentlichen Dienstleistungen und Arbeitskämpfen meist weiblicher Beschäftigter ist aber nicht nur im Sozial- und Erziehungsdienst, sondern auch in den Pflegeberufen und insbesondere in der Gesundheits- und Krankenpflege bedeutend. »Mehr von uns ist besser für alle« – unter diesem Slogan streikten nach mehrjähriger Vorarbeit im Juli 2015 beispielsweise Beschäftigte an der Berliner Charité, einer der größten Kliniken Europas (Hedemann et al. 2017). Im Mittelpunkt dieses Arbeitskampfs stand die Forderung nach einer spürbaren Entlastung des Pflegepersonals durch zusätzliche Neueinstellungen. Dieser Berliner »Pflegestreik« war im wahrsten Sinne des Wortes beispielhaft. Er entwickelte nicht nur eine enorme Öffentlichkeitswirksamkeit, sondern stimulierte weitere vergleichbare Streiks an anderen deutschen Krankenhäusern, die teilweise, wie im Sommer 2018 an der Universitätsklinik Düsseldorf, zu wochen-

langen Arbeitskämpfen führten. Anfangs innerhalb von ver.di durchaus umstritten, hat sich die Pflegekampagne inzwischen fest etabliert. Die Forderung nach mehr Pflegepersonal wird dabei immer mehr auch zum politischen Thema: Parlament und Regierung mussten sich bereits mehrfach mit ihr auseinandersetzen.

Drittens haben nicht nur im Bereich der Produktion öffentlicher Güter, sondern auch im Dienstleistungssektor im Allgemeinen die sichtbaren Tarifkonflikte seit einigen Jahren zugenommen. Das gilt selbst für traditionell als tarifpolitisch »schwierig« geltende Bereiche. So hat in den sich seit den 1990er Jahren ausweitenden privaten Wachdiensten ab Mitte der 2000er Jahre eine neue Generation von Gewerkschaftssekretär_innen damit begonnen, gemeinsam mit den Beschäftigten eine neue Tarifpolitik zu entwickeln (Bremme et al. 2007; ver.di NRW 2014). Ziel war, die Niedriglöhne in dieser Branche nicht länger als unveränderlich hinzunehmen. Den Hebel, hier etwas zu bewegen, boten insbesondere die privatisierten Wach- und Kontrolltätigkeiten bei der Passagierabfertigung an den Flughäfen. Gestützt auf eine sehr breite Streikbereitschaft der Beschäftigten konnten hier 2013 und 2014 erste Durchbrüche – insbesondere in Form von weit über den Durchschnitt hinausgehenden Lohnerhöhungen – erzielt werden.

In der stärker berufsgruppenorientierten Tarifpolitik, die ver.di seit Ende der 2000er Jahre verfolgt und die in den Mobilisierungsversuchen im Dienstleistungssektor überall

eine wichtige Rolle spielt, sieht das arbeitgebernahe Institut der Deutschen Wirtschaft eine Reaktion auf das Auftreten von Berufsgewerkschaften, mit der weiteren Abspaltungen vorgebeugt werden solle (vgl. Lesch 2016). Der wesentliche Unterschied zum Auftreten der Berufsgewerkschaften ist allerdings, dass die genannten Berufsgruppen in ver.di in eine Gesamttarifpolitik eingebunden bleiben. Die eigentliche tarifpolitische Weichenstellung besteht auch weniger in der Berufsgruppenorientierung als vielmehr darin, dass verallgemeinerbare Themen wie Anerkennung, Entlastung und Bekämpfung von Niedriglohnbeschäftigung über einzelne spektakuläre Auseinandersetzungen hinaus in die Gesellschaft getragen werden.

Viertens wurde die Arbeitszeitpolitik wieder zum Gegenstand tarifpolitischer Auseinandersetzungen, mit einer neuen tarifpolitischen Orientierung auf Wahlmöglichkeiten zwischen Arbeitszeit und Geld. Den Vorreiter machte die *Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft* (EVG). Ihr gelang 2016 für ihre rund 100.000 Mitglieder bei der *Deutschen Bahn* der Abschluss eines Tarifvertrags, in dem diesen Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt wurde, eine ab 1. Januar 2018 wirksam werdende Lohnerhöhung von 2,6 Prozent ersatzweise in sechs Tage zusätzlichen Urlaub umzuwandeln oder ihre Wochenarbeitszeit um eine Stunde zu verringern. Vorausgegangen war der Tarifrunde eine Befragung der Mitglieder nach ihren tarifpolitischen Präferenzen, die ergab, dass diese zu etwa gleichen Teilen eine Entgelterhöhung bzw. eine Arbeitszeitverkürzung oder mehr Urlaub wünsch-

Abbildung 4
Tarifentgelte, Preise und Produktivität 2000–2017 (Veränderungen zum Vorjahr in %)



Quellen: Produktivität: destatis, VGR, Fachserie 18, Reihe 1.4; Preise: destatis, Preisindizes, Fachserie 17, Reihe 7; Tarifentgelte: WSI-Tarifarchiv.

ten. Daraufhin ging die EVG mit dem am Ende auch vereinbarten Optionsmodell in die Verhandlungen. Die Bilanz im Sommer 2018 ergab, dass sich rund 56 Prozent der Beschäftigten für mehr Urlaub, 41,4 Prozent für die Entgelterhöhung und 2,6 Prozent für die Arbeitszeitverkürzung entschieden hatten.¹⁴ Nach Berechnungen der EVG würde durch den zusätzlichen Urlaub die Neueinstellung von 3.000 Beschäftigten notwendig (EVG 2017).

Diese tarifpolitische Innovation strahlte auch auf andere Gewerkschaften aus. Auch die IG Metall strebte in der Tarifrunde 2018 der Metall- und Elektroindustrie ein Optionsmodell an. Allerdings stand hier nicht die allgemeine Frage Urlaub oder Entgelt zur Wahl. Vielmehr strebten die Gewerkschaften an, Beschäftigten eine kurzfristige, befristete Absenkung ihrer Wochenarbeitszeit zu ermöglichen und gleichzeitig eine Garantie zur späteren Rückkehr zur alten Arbeitszeit zu erwirken. Für besonders belastete Beschäftigte sowie diejenigen, die ihre Arbeitszeitverkürzung zur Pflege von Angehörigen nutzen, sollten Einkommensverluste teilweise ausgeglichen werden. Insbesondere der letzte Punkt stieß auf den heftigen Widerstand der Arbeitgeberseite. Nach umfangreichen Arbeitsniederlegungen wurde am Ende ein sehr komplexer Kompromiss geschlossen. Neben einer allgemeinen Entgelterhöhung wurde ein neues, jährlich zu zahlendes sogenanntes *tarifliches Zusatzentgelt* von 27,5 Prozent eines Monatseinkommens eingeführt (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2018). Weiter wurde ein individuelles Recht auf befristete Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht in Vollzeit, allerdings ohne Lohnausgleich, vereinbart. Arbeitgeber können die Zustimmung verweigern, wenn bereits zehn Prozent der Beschäftigten diese Möglichkeit in Anspruch genommen haben. Beschäftigte, die Angehörige pflegen, sowie Schichtarbeiter_innen können sich statt des tariflichen Urlaubsgeldes für acht zusätzliche

freie Tage im Jahr entscheiden; dies entspricht zwei Tagen mehr als der rechnerische Gegenwert des Zusatzgeldes wäre. Im Gegenzug wurden den Unternehmen Möglichkeiten eingeräumt, mit bestimmten Beschäftigtengruppen – so zum Beispiel in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen – auch Arbeitszeitverlängerungen zu vereinbaren. Dass die IG Metall in der 2018er Tarifrunde den Fokus auf Arbeitszeitverkürzung – insbesondere auch für die Pflege von Angehörigen – legte, wurde in der Öffentlichkeit ausgesprochen positiv aufgenommen und als Beispiel für eine innovative Tarifpolitik gewertet. Die IG Metall hatte im Vorfeld der Tarifrunde rund 680.000 Beschäftigte ihres Organisationsbereichs nach ihren Arbeitsbedingungen und Präferenzen befragt und die daraus gewonnenen Erkenntnisse zur Grundlage für die Erarbeitung und Begründung ihrer Forderung genommen (Hofmann/Smolenski 2018). Erste Analysen zur Umsetzung zeigten, dass 80 Prozent der Schichtarbeiter_innen sich bei der durch den Tarifvertrag ermöglichten Wahl für mehr Urlaub statt Geld entschieden (ebd.).

Der EVG gelang im Dezember 2018, nachdem sie mit einem vierstündigen Streik den kompletten Bahnverkehr in Deutschland zum Stillstand gebracht hatte, ein neuer Tarifabschluss bei der *Deutschen Bahn*, der ab 2021 eine zusätzliche Wahlmöglichkeit zwischen einer Entgelterhöhung oder weniger Arbeitszeit beinhaltet. Auch andere Gewerkschaften, wie zum Beispiel ver.di bei der *Deutschen Post DHL*, schlossen inzwischen ähnliche Tarifvereinbarungen, die in unterschiedlicher Form den Tausch von Geld gegen Arbeitszeit ermöglichten.

Als Fazit der tarifpolitischen Entwicklungen seit 2005 lässt sich festhalten, dass die Gewerkschaften – obwohl in vielen Branchen in der Defensive – noch immer in der Lage sind, neue tarifpolitische Akzente zu setzen. Dazu hat nicht zuletzt auch die ökonomische Situation beigetragen, die eine stärker offensive Lohnpolitik begünstigte. Dies spiegelt sich in einer gerade im Vergleich zur Periode vor der

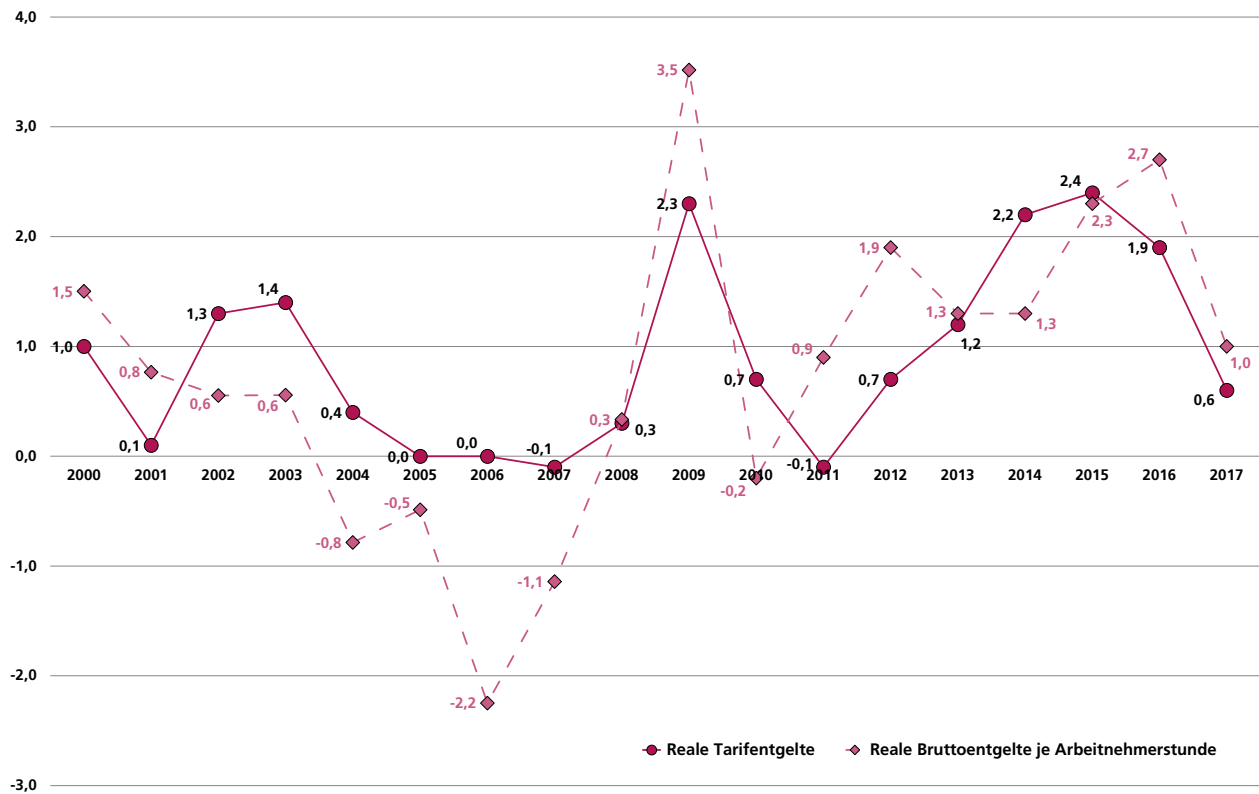
¹⁴ Auskunft EVG 6. August 2018 gegenüber WSI-Tarifarchiv.

Tabelle 11
Tarifentwicklung in ausgewählten Branchen 2000–2017, Index (2000=100), ausgewählte Jahre

Jahr	Gesamtwirtschaft	Metallindustrie	Chemische Industrie	Öffentl. Dienst Bund, Gemeinden	Einzelhandel	Bankgewerbe	Bauhauptgewerbe	Hotel und Gaststätten
2000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2005	111,4	112,5	113,1	110,0	110,6	113,4	107,9	110,6
2010	124,2	128,3	130,1	120,9	118,7	124,4	120,4	121,1
2015	141,5	148,6	148,1	137,4	133,1	136,7	138,6	138,8
2016	144,8	151,9	150,9	140,7	137,0	138,0	142,5	142,9
2017	148,3	155,7	154,8	144,3	139,4	139,5	145,9	146,7

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

Abbildung 5
Reale Tarif- und Effektivlohnsteigerungen, 2000–2017



Quellen: Destatis; WSI-Tarifarchiv; Stand 2018.

Krise, in der die Reallöhne für etwa ein Jahrzehnt stagnierten und teilweise sanken, relativ positiven Entwicklung der Tarifentgelte wider. Begünstigt durch eine niedrige Inflationsrate gelangen seit 2012 durchweg Reallohnsteigerungen (siehe Abb. 4).

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass die großen Industriebranchen wie die Chemie sowie die Metall- und Elektroindustrie zwischen 2000 und 2017 die stärksten Tariflohnsteigerungen verzeichneten. Demgegenüber stiegen die Entgelte im Bankgewerbe aber auch im Einzelhandel deutlich geringer. Auch im öffentlichen Dienst fiel die Tarifentwicklung in diesem Zeitraum im Vergleich zur Gesamtwirtschaft unterdurchschnittlich aus (s. Tabelle 11).

Wenn wir nicht nur die Tarifeinkommen, sondern die Entwicklung der Bruttostundenlöhne insgesamt betrachten, fällt auf, dass sich die bis 2007 zu beobachtende *negative Lohndrift* seit 2009 umgekehrt hat. Lagen die jährlichen Steigerungen der Effektivlöhne, d. h. der Bruttoentgelte je Arbeitsstunde von 2002 bis 2007 unterhalb der jährlichen Tariflohnanstiege, so liegen sie ab 2009 in mehreren Jahren über den Tariflohnsteigerungen (siehe Abb. 5). Zu den Faktoren, die in ökonomischen Prosperitätsphasen diese sogenannte *positive Lohndrift* erzeugen können, gehören vor allem Überstundenzuschläge aufgrund längerer Arbeitszeiten sowie übertarifliche Zahlungen auf betrieblicher Ebene. Hinzu kommt, dass bei einer angespannten La-

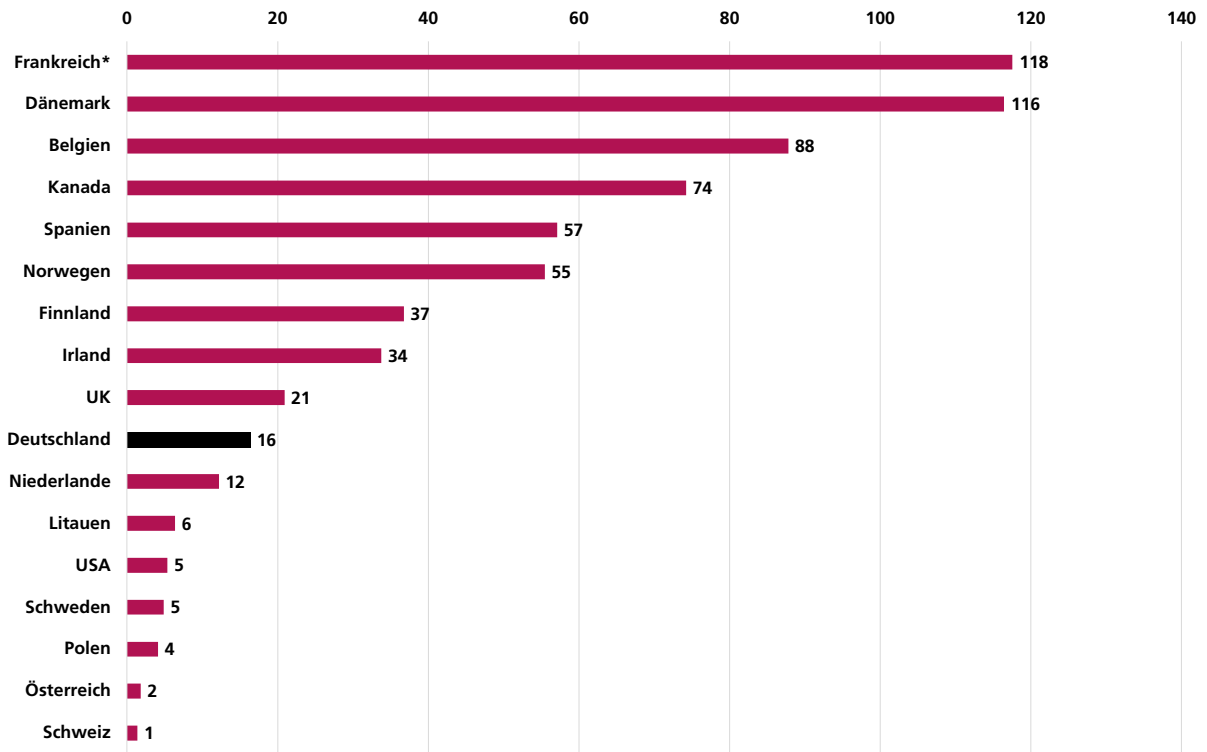
ge auf dem Arbeitsmarkt auch viele nicht-tarifgebundene Unternehmen es sich nicht erlauben können, hinter der Tariflohnentwicklung zurückzubleiben.

DIE ZAHLENMÄSSIGE ENTWICKLUNG VON ARBEITSKÄMPFEN

Die amtliche, von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geführte Streikstatistik leidet darunter, dass viele Arbeitgeber_innen ihrer Pflicht, alle Arbeitskämpfe an die Agentur zu melden, nur unzureichend nachkommen. Um diese Defizite auszugleichen, hat das WSI eine alternative Streikstatistik etabliert, die sich wesentlich auf Angaben der Gewerkschaften und eigene Recherchen stützt (Dribbusch 2018). Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland danach einen Platz im unteren Mittelfeld der Streikstatistik ein.

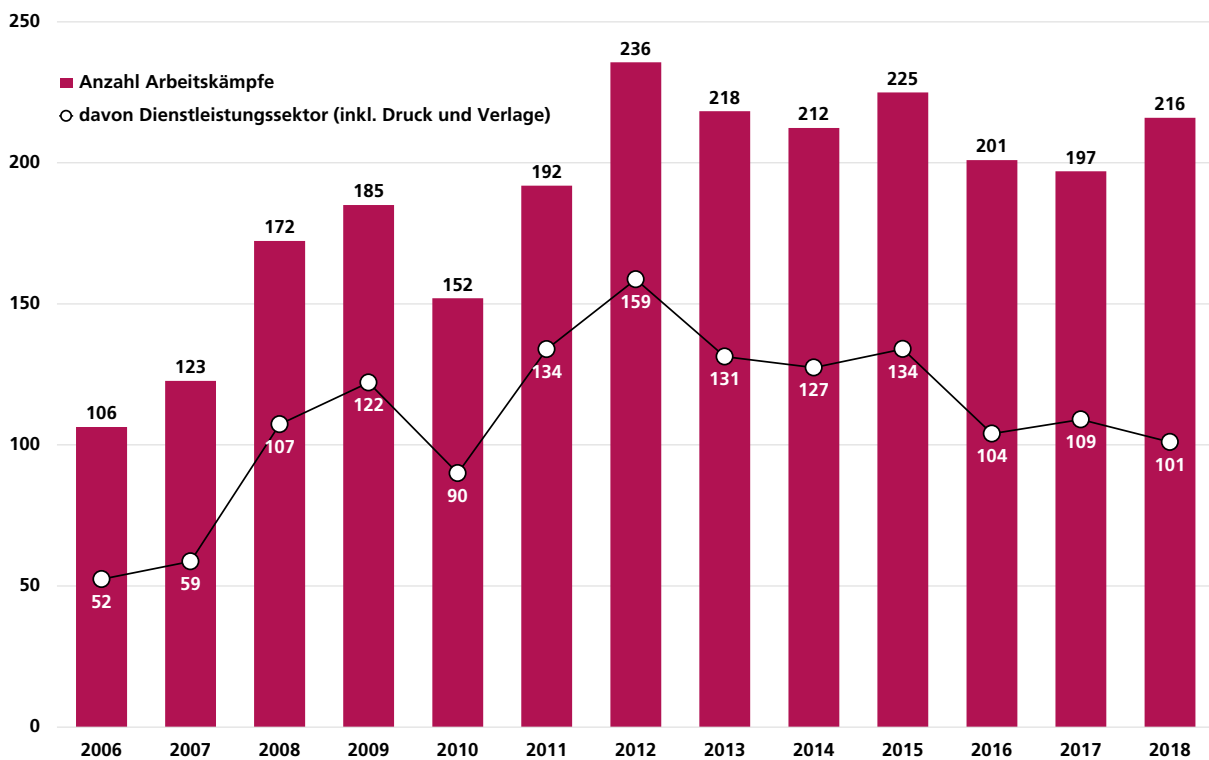
Mit Blick auf die Gesamtsituation gilt nach wie vor: Streiks bleiben in Deutschland Ausnahmesituationen, an denen selbst in streikintensiven Jahren nur eine Minderheit der Beschäftigten aktiv beteiligt ist. In einer repräsentativen Umfrage, die 2008 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, gaben 80 Prozent aller Befragten an, noch nie in ihrem Berufsleben an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen zu haben (Dribbusch 2017). Zugleich hat sich das Arbeitskämpfgeschehen seit Mitte der 2000er

Abbildung 6
Internationaler Vergleich – jährlich ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte, 2008–2017



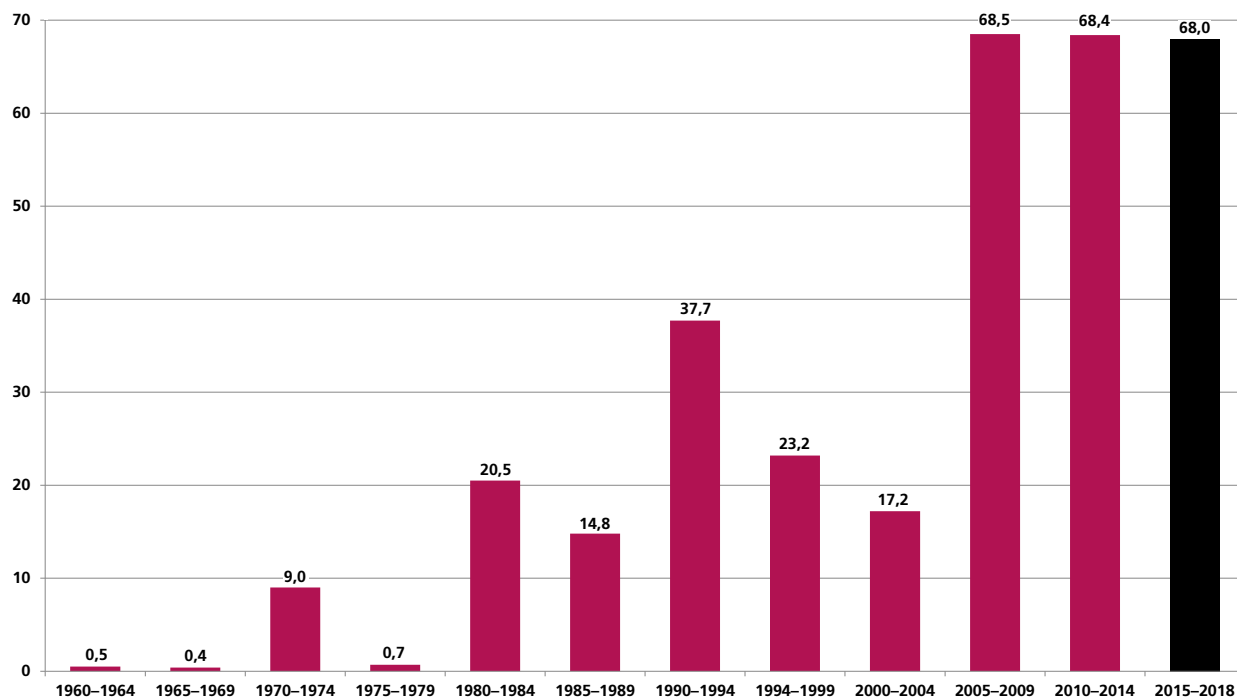
Anmerkung: * Frankreich 2008–2016, nur Privatwirtschaft.
Quelle: WSI; nationale Statistiken, Eurostat; eigene Berechnung.

Abbildung 7
Anzahl Arbeitskämpfe 2006–2018



Quelle: WSI Tarifarchiv; Dienstleistungssektor inkl. Druck und Verlage.

Abbildung 8
**Arbeitskampfbedingte Ausfalltage – Anteil Dienstleistungssektor 1960–2018 (in %),
 Fünfjahresdurchschnitte (2005–2018 Vierjahresdurchschnitt).**



Quelle: BA, verschiedene Jahre; eigene Berechnung WSI, 2018 geschätzt.

Jahre deutlich verändert. Drei miteinander verknüpfte Entwicklungen lassen sich beobachten:

Zum einen lässt sich feststellen, dass die industriellen Beziehungen in Deutschland insgesamt konfliktreicher geworden sind. Dabei lässt sich zweitens beobachten, dass sich das Arbeitskampfgeschehen in den Dienstleistungssektor verschoben hat (Dribbusch 2017). Diese Entwicklung ist drittens – wie bereits im vorigen Abschnitt genauer erläutert – damit verbunden, dass nun auch Beschäftigtengruppen streiken, die in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts eher am Rande des Arbeitskampfgeschehens standen.

Bei der Zahl der Arbeitskämpfe zeigt sich ab 2006 eine Zunahme, die 2012 ihren vorläufigen Höhepunkt erreicht und danach auf relativ hohem Niveau verharrt.¹⁵ In den meisten Jahren findet mehr als die Hälfte der Arbeitskämpfe im Dienstleistungssektor statt – siehe Abb. 7. Die meisten dieser Konflikte finden in Zusammenhang mit Auseinandersetzungen um Haustarifverträge statt. Häufig werden diese dadurch ausgelöst, dass Unternehmen aus Flächentarifverträgen ausscheren oder gar nicht erst eine Tarifbindung eingehen wollen.

Die Verschiebung des Arbeitskampfgeschehens in den Dienstleistungssektor zeigt sich besonders deutlich in der

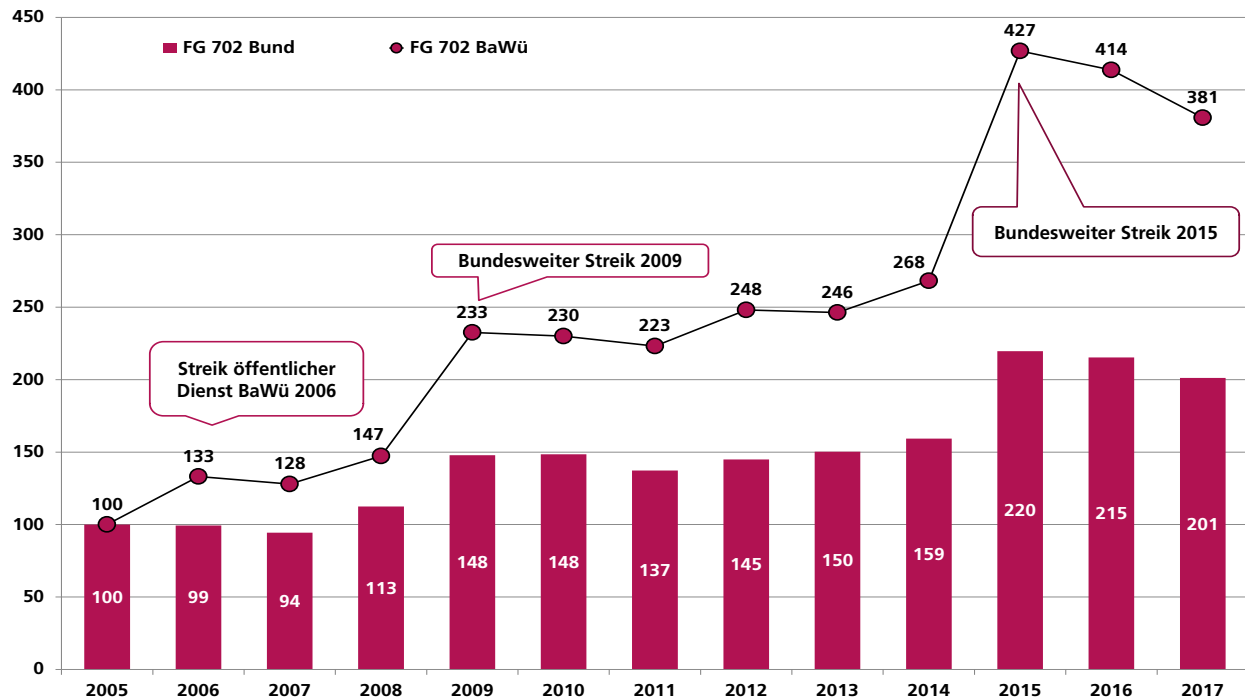
langfristigen Entwicklung seines Anteils an der Gesamtheit der jährlichen arbeitskampfbedingten Ausfalltage (siehe Abb. 8). Seit Mitte der 2000er Jahre fallen im privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich im Jahresdurchschnitt rund zwei Drittel aller Ausfalltage an.

Seit Mitte der 2000er Jahre ist die Konfliktbereitschaft der Gewerkschaften insbesondere auch im Dienstleistungssektor gewachsen. Die Gewerkschaften gerieten in dem Maße unter Druck, in dem die Forderungen von Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgeber_innen nach Einschnitten in tarifliche Errungenschaften kaum noch positive Verhandlungsspielräume zuließen. Die Bereitschaft der Beschäftigten, sich Zugeständnisse abpressen zu lassen, Niedriglöhne hinzunehmen oder angesichts steigender Belastungen eine fehlende finanzielle Anerkennung ihrer Arbeit zu akzeptieren, sank, und die aktiven Kerne der Gewerkschaften forderten organisierten Widerstand ein. Keine Gewerkschaft kann zudem akzeptieren, wenn ein Unternehmen wie *Amazon* mit ihr nicht einmal mehr verhandeln will.

Frische Impulse kamen aber auch durch die Öffnung für konfliktorientierte angelsächsische Kampagnen- und Organisationsansätze. Die seit Beginn der 1990er Jahre anhaltenden Mitgliederverluste wurden nicht länger fatalistisch hingenommen. Vielmehr setzte sich im Dienstleistungssektor der Gedanke durch, dass schwache betriebliche Verankerung und mangelnde Arbeitskampffähigkeit kein unveränderliches Schicksal darstellen (Wohland 1998; Dribbusch 2003; Bremme et al. 2007; Koscis et al. 2013).

¹⁵ Unter Arbeitskampf versteht das WSI dabei jede Tarifauseinandersetzung, in deren Verlauf es mindestens eine Arbeitsniederlegung gibt. Für die Jahre von 2006 bis 2014 ist aufgrund der vorhandenen Datenlage nur eine annähernde Schätzung möglich (Dribbusch 2018).

Abbildung 9
 Mitgliederentwicklung Fachgruppe 702 (Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe), Bund und Baden-Württemberg (BaWü), 2005–2017, indexiert (100=2005)



Quelle: ver.di; eigene Berechnung.

ORGANISIERUNG ALS STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNG

Eine stabile und handlungsfähige Mitgliederbasis ist noch immer die wichtigste Grundlage gewerkschaftlicher Stärke und Durchsetzungsfähigkeit. Die größte Herausforderung der deutschen Gewerkschaftsbewegung ist deshalb nach wie vor, dem Strukturwandel zu folgen und ihre Präsenz in den Branchen und Betrieben auszubauen, in die sich der Großteil der Beschäftigung verlagert. Im Fokus stehen dabei der private Dienstleistungssektor sowie die produzierenden Klein- und Mittelbetriebe. Quer zu den Branchen sind die Gewerkschaften in den Angestelltenbereichen unterrepräsentiert. Dabei zeigt sich immer wieder, dass Mitgliedergewinnung auch dort möglich ist – es gibt in der Regel keine prinzipielle Gewerkschaftsfeindlichkeit und auch kein Imageproblem der Gewerkschaften. Das strukturelle Hauptproblem liegt darin, dass Gewerkschaften in einer zunehmend zersplitterten Betriebslandschaft in vielen Betrieben kaum oder gar nicht präsent sind. Der Aufbau betrieblicher Vertretungsstrukturen ist in kleinbetrieblich organisierten Branchen überproportional aufwendig und oftmals mit den bestehenden personellen Ressourcen kaum zu bewältigen (Dribbusch 2003). Die Spaltung der Beschäftigten in sogenannte Stamm- und Randbelegschaften, in Vollzeit-, Teilzeit- und »geringfügig« Beschäftigte sowie zunehmend ausdifferenzierte Arbeitszeitstrukturen erschweren zudem vielfach die Herausbildung gemeinsamer Solidarität. Innerhalb des DGB ist die Erkenntnis gewachsen, angesichts dieser Herausforderungen auch neue Wege zu beschreiten.

So haben die anhaltenden Mitgliederrückgänge ab Mitte der 2000er Jahre zunächst bei ver.di und der IG Metall zu einer Öffnung gegenüber kampagnenbasierten Methoden der gewerkschaftlichen Organisation geführt (Bremme et al. 2007; Wetzel 2013). Dabei wurde auf Diskussionen und Praktiken von Gewerkschaften in den angelsächsischen Ländern zurückgegriffen, die unter anderen Rahmenbedingungen als in Deutschland einen gewerkschaftlichen Organisationsaufbau anstreben, der sich sowohl an den Alltagskonflikten, der individuellen Ansprache der Beschäftigten sowie an deren Aktivierung orientiert. Der in einigen Untersuchungen nachgewiesene Zusammenhang von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Konflikten am Arbeitsplatz bot dabei wichtige Ansatzpunkte für die stärkere Einbindung der Mitglieder (Waddington 2014). Bislang haben die praktischen Versuche, derartige Strategien anzuwenden – so im Wach- und Sicherheitsgewerbe, der Gebäudereinigung, im Einzelhandel, in Krankenhäusern sowie im Bereich der Windenergie – unterschiedliche Resultate gezeigt: In einigen Beispielen gelang eine durchaus nachhaltige Verankerung gewerkschaftlicher Kampagnen, in anderen Bereichen blieben selbst Versuche der Mitgliedergewinnung eher ephemere.

In einigen bisher eher schwach organisierten Bereichen wie beispielsweise der kommunalen Kindererziehung oder der Gebäudereinigung gelang eine nachhaltige Stärkung der gewerkschaftlichen Basis durch eine enge Verbindung von Organisation und konfliktorientierter Tarifarbeit. Vor allem bei ver.di fand dieser Ansatz unter dem Stichwort »Organisieren am Konflikt« (Dribbusch 2011, 2016; Kocsis et

al. 2013) relativ große Verbreitung. Ausgangspunkt ist die Erfahrung, dass in kollektiven Konfliktsituationen, wie z. B. im Arbeitskampf, wichtige Grundvoraussetzungen dafür gegeben sind, dass sich Beschäftigte in Gewerkschaften organisieren. Es gibt einen Konflikt, der es notwendig macht, gemeinsam zu handeln. Der Gegner lässt sich klar benennen und die Gewerkschaft geht intensiver als sonst auf die Beschäftigten zu. Am deutlichsten zeigt sich der Zusammenhang zwischen Arbeitskampfmobilisierung und positiver Mitgliederentwicklung im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst, der bei ver.di in der Fachgruppe (FG) 702 zusammengefasst ist (siehe Abb. 9). Insbesondere im Landesbezirk Baden-Württemberg, der bereits 2006 einen langen Arbeitskampf im öffentlichen Dienst führte und bei den nationalen Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst in 2009 und 2015 sehr aktiv war, zeigen sich sehr deutlich die mit den Tarifrunden zusammenhängenden Mitglieder-sprünge. Zwar geht die Mitgliederentwicklung regelmäßig in den Folgejahren etwas zurück, doch korrigiert dies nicht die vorhergehenden Zuwächse.

Neben dem Organizing-Konzept verfolgt ver.di mit einigem Erfolg einen Ansatz, der als »bedingungsgebundene Tarifarbeit« bezeichnet wird (Dilcher 2011). Dieser richtet sich auf einzelne Betriebe und Unternehmen ohne Tarifvertrag, die in aller Regel schwach organisiert sind. Entgegen dem, was sonst üblich ist, legt hier die Gewerkschaft ihre organisatorische Schwäche offen dar und erklärt den Beschäftigten, dass eine erfolversprechende Auseinandersetzung um einen Tarifvertrag nur dann begonnen werden könne, wenn sich zuvor ein ausreichender Teil der Beschäftigten organisiert. Zu diesem Konzept gehört auch eine Klärung der Frage, welche Forderungen den Beschäftigten tatsächlich am wichtigsten sind und wofür ein ausreichender Belegschaftsteil bereit ist, in die Auseinandersetzung zu gehen. Ein solchermaßen gestalteter Organisationsprozess setzt einen entschlossenen Kern von Aktivist_innen voraus, der bei Planung und Umsetzung der einzelnen Schritte die zentrale Rolle spielt. Diese Vorgehensweise hat sich vor allem bei einer Reihe privatisierter Krankenhäuser bewährt und dazu beigetragen, dass der Gesundheitsbereich derjenige innerhalb von ver.di ist, der seit Ende der 2000er Jahre eine positive Mitgliederentwicklung verzeichnet.

Obwohl in einzelnen Branchen und Unternehmen zum Teil beachtliche Erfolge erzielt wurden, zeigt sich, dass diese Ansätze ressourcenintensiv sind und es schwierig ist, alleine damit in der Fläche die Mitgliedertrendwende herbeizuführen. Exemplarisch zeigen sich die Probleme im Einzelhandel. Dort hat beispielsweise Deutschlands größter Lebensmittelhändler EDEKA einen Großteil seiner Filialen an private Kaufleute vergeben. Im Ergebnis existierten 2015 unter dem Label EDEKA ca. 6.000 inhabergeführte Einzelunternehmen, von denen nach Einschätzung der Gewerkschaft lediglich ein bis zwei Prozent über einen Tarifvertrag und einen Betriebsrat verfügen (ver.di Bundeskongress 2015, 65). In anderen Lebensmittelketten lässt sich eine ähnliche Aufspaltung in Kleinunternehmen feststellen. Mit den bisherigen Methoden der Organisation stoßen Gewerkschaften unter diesen Umständen schnell an ihre

finanziellen und personellen Grenzen. Es ist von daher sehr wichtig, dass soweit möglich Beschäftigte und aktive Mitglieder die Organisation selbst übernehmen, wie dies erfolgreich bei der Modekette H&M gelang (Fütterer/Rhein 2015). Ganz schwierig wird es, wenn sich eine Branche wie die Bauindustrie in kurzer Zeit so stark verändert, dass der IG BAU abrupt nahezu all ihre alten Hochburgen abhandkommen. Wenn große Bauunternehmen zu Dienstleistungsunternehmen mutieren und gar nicht mehr selbst bauen, sondern nur noch eine Kette von Sub- und Sub-Subunternehmen beauftragen, wird es sehr schwierig, dem organisierend zu folgen.

Im Industriebereich hat sich die IG Metall seit Mitte der 2000er Jahre neuen, mitglieder- und kampagnenorientierten Ansätzen zugewandt. Von den zahlreichen Initiativen können hier nur zwei kurz erwähnt werden. Das erste Beispiel ist die Leiharbeitskampagne (Dribbusch/Birke 2014). 2007 war in der IG Metall die Erkenntnis gewachsen, dass sie ihre Haltung gegenüber der Leiharbeit überdenken musste – nicht zuletzt um zu verhindern, dass über Leiharbeit die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie unterlaufen würden. Die bisherigen Versuche der DGB-Gewerkschaften, über den Abschluss von Tarifverträgen mit den Arbeitgeberverbänden der Verleihfirmen die materiellen Arbeitsbedingungen in der Verleihbranche zu verbessern, blieben, so die Erkenntnis der IG Metall, erfolglos. Die Schlussfolgerung daraus war eine im April 2008 angelaufene Kampagne »Gleiche Arbeit – gleiches Geld«. Neu an dieser Kampagne war, dass die Gewerkschaft den Schwerpunkt von der tarifpolitischen auf die betriebliche Ebene verschob. Ziel war die direkte Ansprache der Leiharbeiter_innen, um sie gewerkschaftlich zu organisieren. Parallel dazu wurde über die Kampagne auf die zuständigen Betriebsräte eingewirkt, sich aktiv für die Belange der Leiharbeiter_innen einzusetzen und – wo immer möglich – sogenannte »Besservereinbarungen« abzuschließen, um eine Angleichung der Bezahlung an das Niveau im Entleihbetrieb zu erreichen. Diese Kampagne mündete schließlich nicht nur in den oben bereits erwähnten tariflichen Regelungen zu Lohnzuschlägen für Leiharbeit, sondern rückte die Leiharbeiter_innen auch viel stärker als früher ins Zentrum der betrieblichen Organisationsbemühungen.

In der Windindustrie führte die IG Metall von 2010 bis 2012 eine aufwendige Organisationskampagne durch, in der sie exemplarisch verschiedene Organizing-Methoden erprobte (Dribbusch 2013). Die Kampagne erreichte drei wesentliche Ziele. Die IG Metall etablierte sich als die für die Windindustrie zuständige Gewerkschaft. Die gewerkschaftliche Interessenvertretung konnte in einer ganzen Reihe von Betrieben auf- und ausgebaut werden. Und in einer exemplarischen Auseinandersetzung gelang es, bei einem der größeren deutschen Windanlagenbauer eine vor Jahren verlorene Tarifbindung wieder zurückzugewinnen. Der Versuch, danach auch den größten Hersteller von Windkraftanlagen, die Firma *Enercon*, zu organisieren, war allerdings nur teilweise erfolgreich. Zwar gelang es, eine ganze Reihe von Montagebetrieben des Konzerns zu organisieren, in der eigentlichen Fertigung gelang aber kein

entscheidender Durchbruch (Stand Sommer 2018). Zugleich machten Insolvenzen und Standortschließungen in Folge der Umbrüche in der Windindustrie einige der bis 2012 erzielten Erfolge in den Jahren danach wieder zunichte. Die Windenergie hatte gezeigt, dass langfristige Erfolge auf jeden Fall einen längeren Atem erforderten. Die Aufmerksamkeit der IG Metall konzentrierte sich in den Folgejahren dabei einerseits vor allem auf Betriebe, in denen sie bereits präsent ist, zugleich aber noch relativ große Teile der Beschäftigten nicht organisiert waren, sowie auf Zuliefer- und Logistikbetriebe im Umfeld der großen Automobilhersteller.

Ausgehend von einem ersten branchenweiten gewerkschaftlichen Erschließungsprojekt in Baden-Württemberg bewilligte der Vorstand der IG Metall 2015 für neun Jahre insgesamt 170 Millionen Euro für eine Reihe unterschiedlicher Organisationsprojekte. Hierfür wurden 140 von der Gewerkschaft ausgewählte und für ihre Aufgaben geschulte Organizer_innen eingestellt. Es handelt sich dabei um die mit Abstand größte derartige Kampagne aller deutschen Gewerkschaften. Die Fortschritte der unterschiedlichen regionalen und lokalen Projekte werden fortlaufend evaluiert, um auch Neujustierungen vornehmen zu können. Erste Zwischenbilanzen fielen 2018 positiv aus (IG Metall Baden-Württemberg 2017). Allerdings zeigte sich auch, dass die Veränderung der Alltagspraxis in den örtlichen Gewerkschaftsstrukturen ein langwieriger und schwieriger Prozess ist.

Gemein ist allen Ansätzen sowohl von ver.di als auch der IG Metall, dass Einbeziehung und Beteiligung der Mitglieder am Aufbau der Gewerkschaften betont wird. Instrumente sind dabei unter anderem eine wachsende Zahl von Mitglieder- und Beschäftigtenbefragungen (Hassel/Schröder 2018), die zum einen dazu dienen, zu erfahren, wo Beschäftigte und Mitglieder ihre Prioritäten in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sehen. Zum anderen dienen diese Befragungen aber auch zur Mobilisierung der Beschäftigten und zur Mitgliederbindung. Ein weiteres wichtiges Instrument ist die engere Einbeziehung von Mitgliedern und Aktiven in die Arbeitskampfvorbereitung und -durchführung. Vor allem bei ver.di wurden verschiedene aktivierende Formen des Arbeitskampfes seit Mitte der 2000er Jahre erprobt (Seppelt 2014). Die Einbeziehung und Aktivierung von Mitgliedern im Arbeitskampf und der damit verbundene höhere Kommunikationsaufwand bietet die Chance einer effektiveren Arbeitskampfführung. Sie stellt aber auch eine innerorganisatorische Herausforderung dar, da die Entscheidungsfindung komplexer wird und Verhandlungsergebnisse von streikenden Mitgliedern in der Regel besonders kritisch geprüft werden.

5

ARBEIT IM WANDEL: DIGITALISIERUNG UND RATIONALISIERUNG

Technologischer Wandel und Rationalisierung haben die deutschen Gewerkschaften bereits in früheren Jahrzehnten beschäftigt. Doch hat der durch neue Technologien ermöglichte sogenannte digitale Wandel, wie der Blick auf die Umwälzung im Bereich von Kommunikation und Medien zeigt, seit Mitte der 2000er Jahre das Tempo der Veränderungen beschleunigt. »Industrie 4.0« und »Digitalisierung« sind in diesem Zusammenhang die am häufigsten gebrauchten Labels, unter denen eine radikale Umwälzung von Industrie- wie Dienstleistungsarbeit prognostiziert wird. Der anlässlich der Hannover Messe 2011 geprägte Begriff »Industrie 4.0« soll dabei andeuten, dass auf die durch die Einführung von Informationstechnologien (IT) geprägte sogenannte dritte industrielle Revolution nun eine vierte industrielle Revolution folge. Im Kern gehe es um »die Vernetzung von virtuell-digitaler und physischer Welt sowie um maschinelles Lernen in der Produktion« (IAB 2015). Die DGB-Gewerkschaften sehen in der industrie-, betriebs- und tarifpolitischen Begleitung der Digitalisierung eine ihrer größten aktuellen Herausforderungen. »Die gesamte Arbeitswelt, das gesellschaftliche Miteinander, bis hin zu individuellen Lebensstilen verändern sich durch Digitalisierung«, so die Einschätzung des IG Metall Vorsitzenden anlässlich des den Herausforderungen der Digitalisierung gewidmeten *Transformationskongresses* seiner Organisation im Oktober 2018 (Hofmann 2018).

SZENARIEN DER DIGITALISIERUNG

Im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Sorgen stehen dabei befürchtete negative Rationalisierungseffekte und damit verbundene Arbeitsplatzverluste, auch wenn die diesbezüglichen Prognosen mit großen Unsicherheiten behaftet sind. So prognostizierte das zur Bundesagentur für Arbeit gehörende Institut für Arbeitsmarktforschung (IAB) (2015), dass bis 2025 rund 490.000 Arbeitsplätze vor allem im verarbeitenden Gewerbe verloren gingen, während an anderer Stelle, nicht zuletzt im Dienstleistungsbereich, 430.000 neue Stellen entstünden. In der Summe würde dies, so das IAB, nur ein bescheidenes Minus von 60.000 Stellen bedeuten. Zugleich würde sich die Tendenz der Verlagerung des Schwerpunkts von Erwerbsarbeit in die Dienstleistungsbereiche fortsetzen. Es findet, so die Studie, vor allem ein großer Austausch zwischen den Berufsfeldern statt. Besonders bedroht seien in den Produktionsbetrieben so-

genannte einfache Tätigkeiten, die nur geringe Anlernzeiten erfordern. Damit stellt sich aber die Frage, ob diejenigen Beschäftigten, die ihren Job verlieren, auch diejenigen sein werden, die die anderswo neu entstehenden Arbeitsplätze besetzen werden. Zugleich bringen Industrie 4.0 und Digitalisierung eine neue Organisation der Arbeit sowie neue Möglichkeiten der Kontrolle der Beschäftigten durch das Management mit sich (Jürgens et al. 2017).

Industrie- wie Dienstleistungsarbeit sind, wenn auch in unterschiedlichen Ausprägungen, beide vom digitalen Wandel betroffen. Beispielhaft können hier nur einige wenige Szenarien skizziert werden.

Bezogen auf die Automobilindustrie eröffnet Industrie 4.0, so der Leiter der Abteilung strategische Planung der IG Metall, Frank Iwer (2018), den Firmen neue Möglichkeiten der standort- und länderübergreifenden Fertigungssteuerung im Rahmen globaler Produktionsnetzwerke sowie neue Möglichkeiten der Flexibilisierung und Automatisierung. Begleitet und ermöglicht wird der technische Wandel in der Autoindustrie auch durch die parallel stattfindende digitale Transformation im Maschinenbau (IG Metall 2018a). Hier werden unter anderem fahrerlose Transportsysteme sowie automatisierte Systeme für den Material- und Warentransport innerhalb der Produktion entwickelt. Auch Steuerungen, die ermöglichen, immer mehr Maschinen durch einen Beschäftigten bedienen zu lassen, finden Eingang in den betrieblichen Alltag. Zugleich entstehen durch die permanente Erfassung von Daten sehr detaillierte Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Die daraus resultierenden Veränderungen treffen sowohl die Beschäftigten im Maschinenbau selbst, als auch diejenigen, die später ihre Produkte anwenden.

Daneben werden Konzepte von Industrie 4.0 auch in anderen Industrien erprobt und angewandt. So zum Beispiel unter dem Schlagwort »Smart Food Factory« in der Automatisierung der Nahrungsmittelproduktion (Frerichs/Steinberger 2018), wie z.B. bei der Herstellung von Backwaren. Auch hier ist die Umsetzung in vielen Fällen noch am Anfang und bisher vor allem auf Anlagensteuerung und Prozessoptimierung konzentriert. Zugleich geht es jenseits der Produktion auch um die Vernetzung mit Abnehmer_innen und Endverbraucher_innen – ein Aspekt, der auch in anderen Branchen eine Rolle spielt.

So vielfältig der Dienstleistungssektor ist, so vielfältig sind auch die Auswirkungen und Perspektiven des digitalen Wandels und von »Industrie 4.0«-Konzepten, die zum Teil eine große Schnittmenge zur Industrie aufweisen. Am offensichtlichsten ist der Wandel in den Bereichen Transport und Logistik. Sollten sich tatsächlich in absehbarer Zeit fahrerlose Züge und LKWs durchsetzen, würde dies massive Einschnitte mit sich bringen. Allerdings sind hier noch zahlreiche Hürden – nicht zuletzt der öffentlichen Akzeptanz – zu überwinden. Dies gilt auch für den massenhaften Einsatz von Drohnen bei der Postzustellung. Umgesetzt werden hingegen seit längerem schon neue Logistik-Konzepte, die die klassische Lagerverwaltung massiv verändert haben. Am bekanntesten sind hier die riesigen Versandlager von Amazon, in denen tausende Beschäftigte quasi an die elektronische Kette genommen werden, indem buchstäblich jede ihrer Bewegungen kontrolliert wird (Boewe/Schulten 2015).

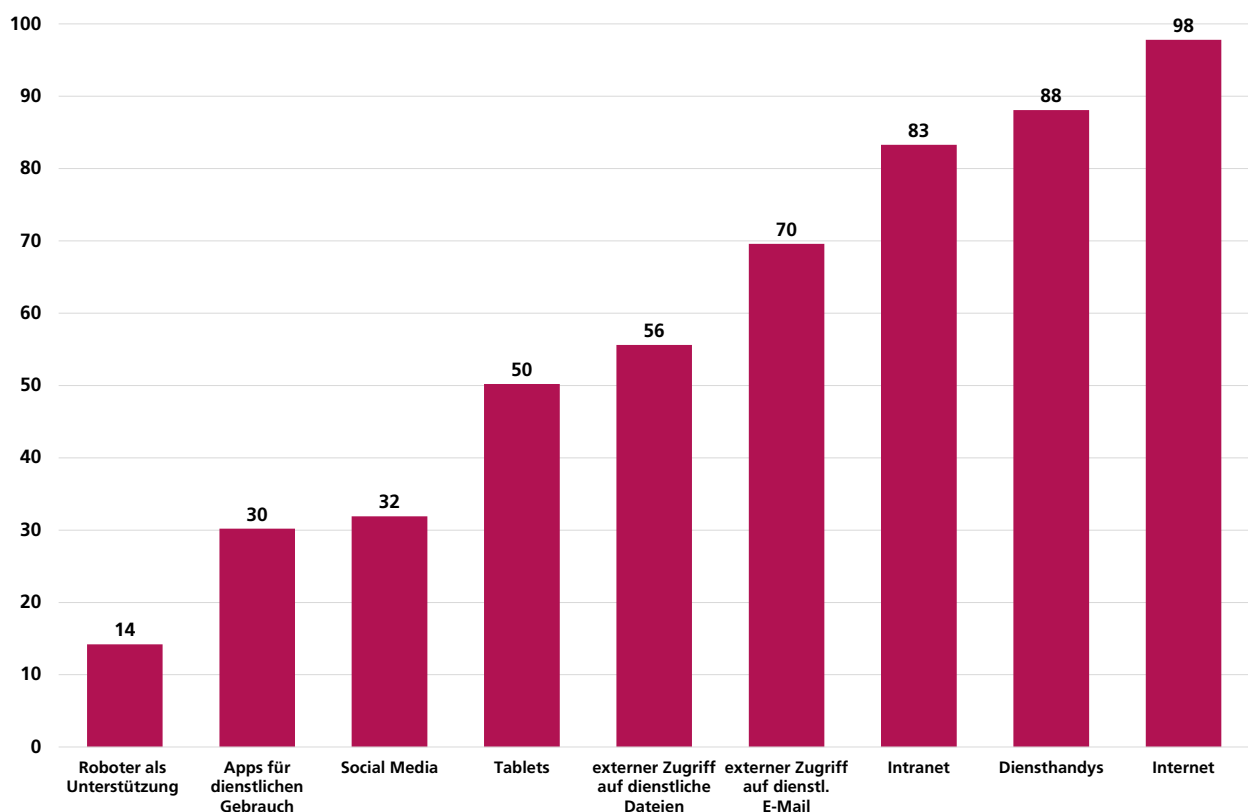
Der klassische Einzelhandel steht durch den web-basierten Versandhandel massiv unter Druck. Kassen, an denen die Kund_innen selbst ihre Waren einscannen, verbreiten sich. Völlig bargeldlose Formen des Einkaufs werden erprobt. Die Kund_innen leisten dabei immer mehr unentgeltliche Arbeit selbst. In ähnlicher Weise haben sich bereits das Banken- und Versicherungswesen und die Postdienste verändert, wo Schalterschließungen und der Abbau an Service den Kund_innen mit Verweis auf das Internet als Zugewinn an zeitlicher Unabhängigkeit verkauft werden. Bei

den Dienstleistungsunternehmen verbleibende Beratungs- und Abwicklungsarbeiten sind zudem seit längerem in großem Umfang in Call-Center ausgegliedert und unterliegen ständiger Rationalisierung (Holst 2011, Holtgreve 2006). Quer durch alle Branchen eröffnet die Digitalisierung zudem umfangreiche Möglichkeiten der Neugestaltung von Büro-, Buchführungs- und Verwaltungsarbeiten.

Auch das Gesundheitswesen ist dabei, sich grundlegend zu verändern. Dies betrifft nicht nur die ärztliche Medizin, die sich durch computergestützte Diagnose- und Operationsmethoden verändert, sondern auch den Bereich der Pflege. Allerdings steht hier die Digitalisierung noch am Anfang, nicht zuletzt, weil viele Krankenhäuser umfassende Investitionen scheuen (Baldauf/Wilke 2017). Schwerpunkte sind bisher das Patientenmanagement und die Pflegeplanung. Wenn sich an der allgemeinen Personalbemessung nichts ändert, droht hier eine weitere Arbeitsverdichtung.

Ein relativ neues Phänomen, das nicht nur in den Dienstleistungsbranchen, sondern auch in der Industrie eine Rolle spielt, ist schließlich die sogenannte Plattformökonomie (Greef/Schroeder 2017; Jürgens et al. 2017; Bormann/Pongratz 2018). Diese umfasst eine Vielzahl von Arbeitsformen und Vertragsverhältnissen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie in der Regel kein klassisches Arbeitsverhältnis begründen. Vielmehr bilden die Arbeitenden wie beim Crowdfunding selbst eine Plattform oder stehen als eigen-

Abbildung 10
Nutzung digitaler Arbeitsmittel (Auswahl) 2016; Angaben der Betriebsräte in %



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2016, Ahlers 2018.

verantwortliche Solo-Selbstständige im Dienste eines Plattformbetreibers. Das weltweit operierende Taxi-Unternehmen Uber sowie die zahlreichen Lieferdienste sind hier nur die öffentlich sichtbarsten Unternehmen.

DIE SITUATION IN DEN BETRIEBEN

Computertechnik und digitale Anwendungen gehören inzwischen in vielen Betrieben zum Alltag. Dies zeigt die vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in Düsseldorf durchgeführte Betriebsrätebefragung aus dem Jahr 2016 (Ahlers 2018) – (siehe Abb. 10).

In 98 Prozent der Betriebe wird mit dem Internet gearbeitet, 88 Prozent setzen Diensthandys ein, aber nur eine Minderheit nutzt nach Einschätzung der Betriebsräte bisher Roboter zur Unterstützung menschlicher Arbeit. Dabei gibt es große Branchenunterschiede. Während in 36 Prozent des Investitionsgütergewerbes sowie in 30 Prozent des produzierenden Gewerbes Roboter zur Unterstützung menschlicher Arbeit vorzufinden sind, gibt es sie nur in knapp acht Prozent der Betriebe im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Nach Einschätzung der befragten Betriebsräte ersetzen Roboter in sechs Prozent aller Fälle die menschliche Arbeit vollständig, besonders häufig mit 15 Prozent im Investitionsgütergewerbe. Die Vergabe von Aufträgen an die Crowd

oder an Subunternehmen – über das Internet – war 2016 lediglich in vier Prozent der Betriebe üblich, in elf Prozent mäßig verbreitet.

Über die Auswirkungen der Digitalisierung gab es unter den 2016 befragten Betriebsräten unterschiedliche Einschätzungen, wobei häufig positive oder gar keine Auswirkungen beobachtet wurden. Auch hier finden sich jedoch deutliche Branchenunterschiede – siehe Tabelle 12.

Insgesamt befanden 2016 mehr als drei Viertel der Betriebsräte, dass die Arbeitsintensität seit 2011 generell zugenommen habe (Ahlers 2018, 12). Eine ebenfalls 2016 vom DGB in Auftrag gegebene repräsentative Beschäftigtenbefragung (DGB-Index Gute Arbeit 2017) ergab in Bezug auf die Auswirkungen der Digitalisierung ein gemischtes Bild. Unter den Beschäftigten, die nach eigenen Angaben in hohem oder sehr hohem Maße von Digitalisierung betroffen sind, antworteten 48 Prozent, dass ihre Arbeitsbelastung zugenommen habe, 45 Prozent empfanden keinen Unterschied und acht Prozent gaben an, dass ihre Belastung geringer geworden sei.

Die Betriebsräte versuchen mittels Betriebsvereinbarungen, den Auswirkungen der Digitalisierung zu begegnen. Nach der WSI-Betriebsrätebefragung (Ahlers 2018) gab es 2016 in jedem zweiten Betrieb, in dem die Arbeit mit computergesteuerten Zeit- oder Kennziffervorgaben verbreitet

Tabelle 12
Auswirkungen der Digitalisierung nach Einschätzung der Betriebsräte

	Überwiegend positive Auswirkungen	Überwiegend negative Auswirkungen	Keine Auswirkungen	Keine Angabe
Finanzen und Versicherer	30	30	33	7
Investitionsgüter	36	17	45	2
Bergbau / Produzierendes Gewerbe	38	14	45	3
Öffentliche DL, Erziehung / Schulen	39	11	46	4
Verkehr / Gastgewerbe	41	15	43	1
Handel	42	16	42	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	15	38	4
Bau	44	18	36	2
Information / Kommunikation	46	12	37	5
Gesamt	40	15	42	3

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2016, Ahlers 2018.

ist, Regelungen zur Begrenzung von Verhaltens- und Leistungskontrollen. Den größten Handlungsbedarf sehen Betriebsräte in Bezug auf eine ausreichende Personalbemessung sowie eine Begrenzung der Arbeitsintensivierung und bei den Themen Beschäftigungssicherung und Qualifizierung – siehe Abb. 11.

Einige bereits bestehende Vereinbarungen zeigen, dass eine Regulierung der Digitalisierung möglich ist (Maschke et al. 2018). Allerdings steigen die Anforderungen an die Betriebsräte ebenso wie ihr Beratungsbedarf. Eine Herausforderung ist dabei das hohe Innovationstempo. Dies erfordert im Grunde eine fortlaufende Aktualisierung bestehender Regelungen, damit diese nicht kurz nach ihrer Einführung wieder von der Realität überholt werden.

GEWERKSCHAFTLICHE ANTWORTEN

In einem 2015 unter dem Titel »Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt« verabschiedeten Positionspapier betont ver.di, dass die Digitalisierung auch Chancen zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen bieten könne, wenn sie im Interesse der Beschäftigten gestaltet werde (ver.di 2015). Die Gewerkschaft fordert deshalb eine umfassende betriebliche Mitbestimmung bei allen Digitalisierungsprozessen, bei Beschäftigungssicherung, umfassende Qualifizierungsmaßnahmen, einen den neuen Anforderungen an-

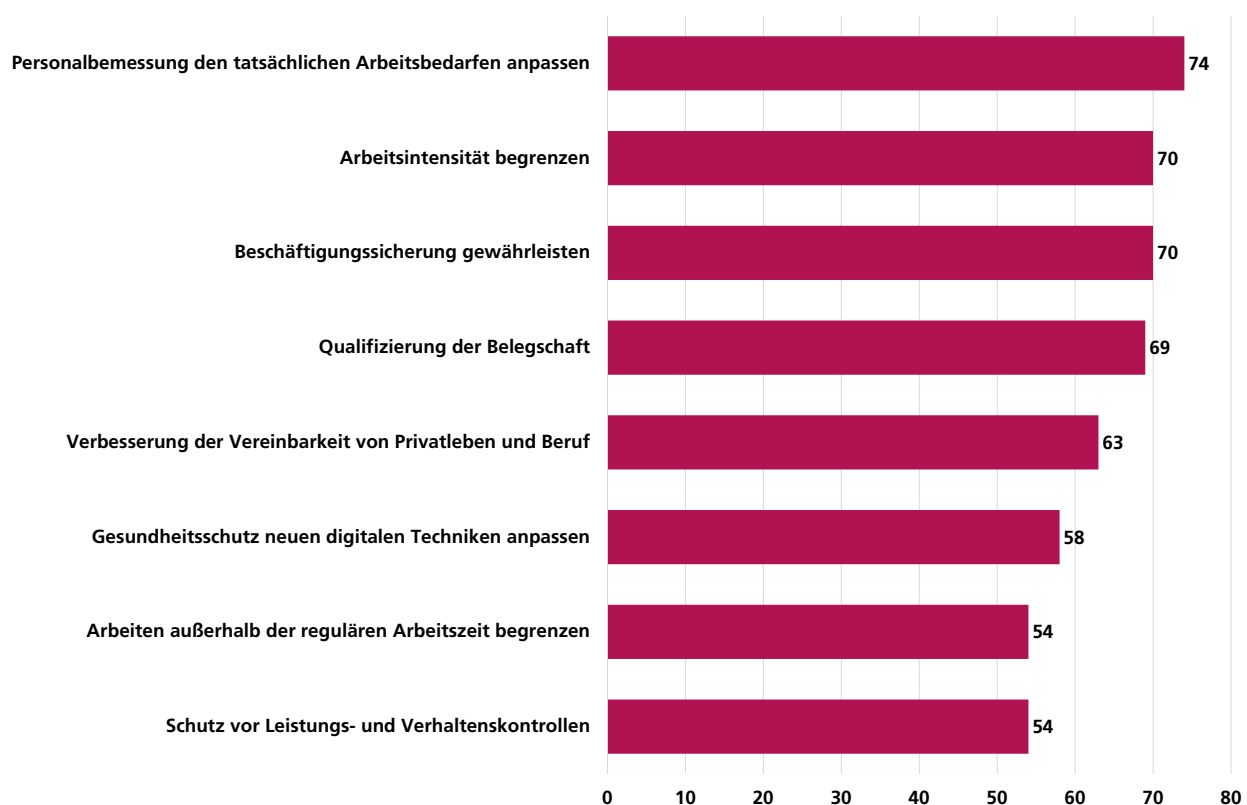
gepassten Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie einen umfassenderen Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Diese Positionen finden sich in ähnlicher Form auch bei der IG Metall. Betriebspolitisch strebt die IG Metall an, Digitalisierung so zu gestalten, dass mehr Selbstbestimmung und individuelle Gestaltungsspielräume möglich werden.

Für die IG Metall verknüpft sich der durch die Digitalisierung beförderte Wandel mit dem anstehenden ökologischen Umbau der Autoindustrie. In dessen Zentrum steht der Wechsel vom Verbrennungsmotor zum Elektroantrieb. Dieser technologische Wechsel wird erhebliche Veränderungen mit sich bringen, da beim Bau eines Elektromotors insgesamt erheblich weniger Teile als für einen herkömmlichen Motor benötigt werden (Iwer 2018, 95–96). Die Gewerkschaft versucht auf vielen Ebenen, Einfluss auf die Gestaltung der Transformation der Metallindustrie zu nehmen. Als ihr zentrales Handlungsfeld sieht sie jedoch die Unternehmens- und Betriebspolitik an (ebd. 100).

Beide großen Gewerkschaften beschäftigen sich intensiv mit der Plattformarbeit. Die IG Metall bearbeitet hierzu unter anderem im Rahmen eines von der Bundesregierung geförderten Projektnetzwerks namens Cloud & Crowd (www.cloud-und-crowd.de) die Frage, wie Konzepte von Cloud- und Crowdworking auf produktionsnahe Dienstleistungen übertragen werden.

Abbildung 11

Wo sehen die Betriebsräte den größten Handlungsbedarf? Angaben in %; Mehrfachantworten möglich



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2016, Ahlers 2018.

Besonders im Blick sind auch die Solo-Selbstständigen, deren Zahl 2018 bei etwa 2,3 Millionen lag. Ver.di hat für diese Gruppe eine eigene Beratungsstruktur eingerichtet und 2017 etwa 30.000 in der Gewerkschaft organisiert (Haake 2017). Dass es nicht mehr sind, wird nach eigener Einschätzung von ver.di auch darauf zurückgeführt, dass es bisher häufig klarer Signale fehlte, dass Solo-Selbstständige in den Gewerkschaften willkommen seien (Haake 2017, 66).

Ver.di fordert mit Blick auf die Solo-Selbstständigen eine umfassende soziale Regulierung neuer Arbeitsformen. Unter anderem sollten Solo-Selbstständige in die Sozialversicherung einbezogen werden. Dabei müssten die Auftraggeber_innen zu anteiligen Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet werden (ver.di 2015). Nicht zuletzt auf Betreiben von ver.di wurde der gesetzlich festgesetzte Mindestbeitrag ab 1. Januar 2019 gesenkt. Wer nicht mehr als 1.142 Euro pro Monat verdient, muss nur noch einen Beitrag von 171 Euro pro Monat zahlen, zuvor war es etwa doppelt so viel. Dies bedeutet eine deutliche Entlastung für Solo-Selbstständige mit geringem Einkommen. 2016 verdienten 40 Prozent dieser Gruppe weniger als den Mindestlohn (Diebes 2018).

Sowohl ver.di wie auch die IG Metall bemühen sich mit einer Vielzahl von Bildungsaktivitäten und Tagungen, die Debatten über die Folgen von Industrie 4.0 und Digitalisierung sowie die damit verbundenen Regulierungserfordernisse in ihre Gewerkschaften und in die Betriebe zu tragen. Unter dem Titel »Miteinander für morgen« veranstaltete die IG Metall im Oktober 2018 den bereits erwähnten *Transformationskongress*, der sich vor allem an Betriebsräte richtete und auf dem über 600 Teilnehmer_innen über die Auswirkungen des bevorstehenden Wandels und Handlungsmöglichkeiten diskutierten. Um eine umfassende Bestandsaufnahme zu erhalten, sollen in möglichst vielen Betrieben sogenannte *Transformationslandkarten* erstellt werden, mit deren Hilfe dann eine Problemanalyse vorgenommen, Regulierungsmaßnahmen angegangen und Gestaltungsvorschläge erarbeitet werden können (Benner 2018). Erste exemplarische Beispiele der betrieblichen Gestaltung digitaler Transformation wurden bereits im Vorfeld des Kongresses ausgewertet und publiziert (Mühge 2018).

Bei der praktischen Umsetzung betrieblicher Regulierung – das zeigen erste Untersuchungen – gibt es teilweise erhebliche Hürden. Diese bestehen dabei nicht nur auf der Seite der Unternehmen, sondern auf Seiten der Betriebsräte, die oft erst dafür gewonnen werden müssen, sich dem mit dem Versuch einer Regulierung verbundenen Arbeitsaufwand zu stellen (Haipeter et al 2018). Zugleich sind Betriebsräte bei diesen Themen stark auf die direkte Unterstützung durch die Gewerkschaften angewiesen, denn: »Was man nicht kennt, kann man nicht regeln« (Matuschek/Kleemann 2018). In der Nahrungsmittelherstellung wurde beobachtet, was vermutlich auch in anderen Branchen und bei anderen Themen zunehmend an Bedeutung gewinnt: Mitbestimmung wird durch die Zentralisierung und Internationalisierung von Konzernstrukturen erschwert, entscheidungs befugte Ansprechpartner_innen fehlen.

Die Organisierung von Beschäftigten in der Plattformökonomie ist für ver.di wie für die meisten anderen DGB-Gewerkschaften noch weitgehend Neuland. Ab 2017 begann an einzelnen Orten eine Selbstorganisation der Fahrradkuriere von Deliveroo und anderen Essenslieferanten, die von der im DGB zuständigen Gewerkschaft NGG unterstützt wird.

6

AUSBLICK

Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik sind heute mit einer ganzen Reihe von Herausforderungen konfrontiert. Schon seit einigen Jahren haben sich die industriellen Beziehungen grundlegend verändert, die Rolle von Betriebsräten ist – bei einer Tendenz zur »Verbetrieblichung« und Überforderung – gewachsen. Das Tarifsystem hat sich stark dezentralisiert, gleichzeitig sind einige Bereiche von Industrie- und Dienstleistungsarbeit mittlerweile ganz ohne institutionelle Interessenvertretung. Der positive Bezug auf Organizing-Modelle hat althergebrachte gewerkschaftliche Orientierungen auf den Prüfstand gestellt und in manchen Fällen erfolgreich verändert. Dennoch wurde der Mitgliederverlust nicht überall gestoppt. Aber Totgesagte leben bekanntlich länger, und unsere Übersicht zeigt, dass gewerkschaftliche Politik in Fragen wie der Durchsetzung des Mindestlohns oder der Begrenzung von Leiharbeit in großen Teilen der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen wird. Arbeitskämpfe in den kommunalen Kindertagesstätten und in den Krankenhäusern helfen nicht nur, die Mitgliederbasis in diesen Bereichen zu verbessern. Kampagnen für bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen in den Care-Berufen thematisieren auch die Qualität sozialer Dienstleistungen, die für sehr große Teile der Bevölkerung von existenzieller Bedeutung sind. Viel Zustimmung erfährt schließlich auch der Einsatz dafür, dass Flexibilisierung nicht einseitig nur den Interessen der Unternehmen folgt, sondern dass Beschäftigte mehr individuelle Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit wollen und auch brauchen. Nicht alles gelingt auf Anhieb. Die jahrelange Auseinandersetzung um einen Tarifvertrag bei Amazon illustriert, welch langen Atem Beschäftigte und ihre Gewerkschaften häufig brauchen.

Aber es bleiben nicht nur alte Herausforderungen bestehen, sondern es kommen auch neue hinzu. So sind die ökologische Krise, der Klimawandel und die damit einhergehende Infragestellung des existierenden expansiven Modells kapitalistischer Produktion für die deutschen Gewerkschaften von großer Bedeutung, aber auch Themen, bei denen sie noch um Standpunkte und Antworten ringen (Urban 2018). In einer Zeit, in der vielerorts Verbrennungsmotor und Kohleförderung bereits als anachronistisch gelten, ist die Vereinbarkeit ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit kaum mit einem alleinigen Fokus auf die Sicherung von Arbeitsplätzen in der Exportindustrie zu bewältigen. Gewerkschaften stehen aber nicht nur in dieser Hinsicht vor der Aufgabe, Politikfelder zu erobern, die früher alleine in die Sphäre von Parteien und NGOs gehörten. Vielmehr gilt dies beispielsweise auch für die Wohnungspolitik, die ange-

sichts der grassierenden Wohnungsnot für viele Mitglieder der Gewerkschaften in Großstädten wohl eine mindestens ebenso große Bedeutung hat wie die Arbeits- und Lohnpolitik im engeren Sinne. Diskutiert wurde in diesem Text schließlich auch die Frage der Gestaltung der »vierten« industriellen Revolution. Noch ist unklar, ob die Konzepte von Gewerkschaften Mitbestimmung und Handlungsspielräume von Betriebsräten und Beschäftigten auch ins 21. Jahrhundert retten können.

Gewerkschaften müssen heute auf eine Vielzahl von Gegenwarts- und Zukunftsproblemen reagieren. Sie müssen gleichzeitig und trotz der daraus hervorgehenden inhaltlichen Komplexität als Mitgliederorganisationen erhalten bleiben – und mitunter auch entwickelt werden. In diesem Text konnten wir lediglich einige der auf dieses Ziel bezogenen Aufgaben skizzieren. Klar ist aber, dass Gewerkschaften auch angesichts der aktuell international wahrnehmbaren Bedrohungen ein entscheidender Pfeiler der Verteidigung demokratischer Errungenschaften bleiben.

LITERATUR

- Ahlers, Elke** (2018): Die Digitalisierung der Arbeit – Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte, *WSI-Report*, Nr. 40; online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_40_2018.pdf.
- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.)** (2017): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg.
- Baldauf, Sabine/Wilke, Peter** (2017): *Arbeit im Krankenhaus von Morgen gestalten – wie verändern Digitalisierung und neue Technologien die Arbeit im Krankenhaus*. Präsentation auf dem Krankenhaustag 2017; online verfügbar unter: https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5a841ac156c12f4e8e264e40/download/wmp%20consult%20ver.di%20KH%20Tagung%20Berlin%2016_11_2017.pdf.
- Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner** (2018): Employer Resistance to Works Councils: Evidence from Surveys amongst Trade Unions, in: *German Politics*, DOI:10.1080/09644008.2018.1543410.
- Benner, Christiane** (2018): Impulsreferat. Die Transformation gestalten – Wie richten wir die IG Metall darauf aus? Bonn, 31. Oktober 2018.
- Birke, Peter** (2010): *Die große Wut und die kleinen Schritte, Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt*, Hamburg/Berlin: Assoziation A.
- Birke, Peter** (2011): Widersprüche des Korporatismus, Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland, *ZÖSS discussion paper*, Universität Hamburg; online verfügbar unter: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf.
- Birke, Peter** (2017): Schwierige Solidarität. Eltern., Erzieher_innen und Kinder im Streik 2015, in: Artus, Ingrid et al.; Birke, P.; Kerber-Clasen, S.; Menz, W. (Hrsg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg, S. 90–115.
- Birke, Peter/Bluhm, Felix/Mayer-Ahuja, Nicole** (2017): Arbeit als Black Box. Migration zwischen Prekarisierung und betrieblichem Konflikt, in: Altenried, Moritz et al. (Hrsg.): *Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration*, Münster: Unrast, S. 115–142.
- Birke, Peter/Dribbusch, Heiner** (2013): Bewegtes »Wirtschaftswunder«, in: TECHNOSEUM Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim (Hrsg.): *Durch Nacht zum Licht? Geschichte der Arbeiterbewegung 1863–2013*, Mannheim.
- Bispinck, Reinhard** (2008): Das deutsche Tarifmodell im Umbruch, in: *Wirtschaftsdienst*, Vol. 88 (1), S. 7–11.
- Bispinck, Reinhard** (2017): *Pressedienst: WSI-Niedriglohn-Monitoring 2017*; online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2017_03_27.pdf.
- Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner** (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, in: *Sozialer Fortschritt*, Vol. 57 (6), S. 153–163.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten** (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 56 (1), S. 157–166.
- Boewe, Jörn/Schulten, Johannes** (2015): *Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisation beim Weltmarktführer des Onlinehandels*. Berlin; online verfügbar unter: <https://www.rosalux.de/publication/41916/der-lange-kampf-der-amazon-beschaeftigten.html>.
- Bormann, Sarah/Pongratz, Hans** (2018): Arbeitsbelastungen bei Online-Arbeit. Zur sozial-räumlichen Dimension von Crowdwork, in: *Gute Arbeit*, Ausgabe 2018, S. 300–312.
- Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hrsg.)** (2007): *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg.
- Bundesverfassungsgericht** (2018): *Streikverbot für Beamte verfassungsgemäß*. Pressemitteilung Nr. 46/2018 vom 12. Juni (auch in Englisch erhältlich).
- Carstensen, Lisa/Heimeshoff, Lisa-Marie/Riedner, Lisa** (2018): Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration, in *Sozial.Geschichte Online* 23, S. 235–269.
- Der Paritätische Gesamtverband** (2017): *Menschenwürde ist Menschenrecht. Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2017*, Berlin.
- Destatis** (2016): *Verdienste und Arbeitskosten. Tarifbindung in Deutschland 2014*, Wiesbaden.
- Destatis** (2018): *Berufliche Bildung 2017, Fachserie 11, Reihe 3*, Wiesbaden; online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300177005.xlsx?__blob=publicationFile.
- DGB** (2017): *Arbeitsmarkt aktuell*, Berlin, Nr. 4/2017.
- DGB-Index Gute Arbeit** (2017): *Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt*. Berlin: DGB, online verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++15db6694-b962-11e7-8463-52540088cada>.
- Diebes, Jan** (2018): 40 Prozent der Solo-Selbstständigen bleiben unter Mindestlohn, in *RP-Online*, 20. November, online verfügbar unter: https://rp-online.de/politik/deutschland/40-prozent-der-selbststaendigen-bleiben-mit-gehalt-unter-dem-mindestlohn_aid-34581617.
- Dilcher, Oliver** (2011): *Handbuch bedingungsgebundene Tarifarbeit*, Berlin: ver.di; online verfügbar unter: <https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++588a5df824ac062de5645107/download/ver.di-Handbuch-Tarifarbeit.pdf>.
- Dohmen, Caspar** (2018): Der Rechtsruck blieb aus, das Problem bleibt, in: *Deutschlandfunk Kultur, Zeitfragen* 29. Mai 2018; online verfügbar unter: https://www.deutschlandfunkkultur.de/gewerkschaften-nach-den-betriebsratswahlen-der-rechtsruck.976.de.html?dram:article_id=419045.
- Dörre, Klaus** (2017): Gewerkschaften und Rechtspopulismus – gibt es einen Zusammenhang?, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): *Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*, Bonn, S. 24–34.
- Dribbusch, Heiner** (2003): *Gewerkschaftliche Mitgliedererwerb im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel*. Berlin: edition sigma.
- Dribbusch, Heiner** (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Haipeter, Th./Dörre, K. (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 231–263.
- Dribbusch, Heiner** (2012): Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie, in: *Zeitschrift für Politik*, 2/2012, S. 123–143.
- Dribbusch, Heiner** (2013): Nachhaltig erneuern. Aufbau gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Windanlagenbau, in: Wetzel, Detlef (Hrsg.): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburg: VSA, S. 92–118.
- Dribbusch, Heiner** (2016): Organizing through conflict: exploring the relationship between strikes and union membership in Germany, in: *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 22 (3), S. 347–365.
- Dribbusch, Heiner** (2017): Arbeitskämpfe in schwierigen Zeiten – zur Streikentwicklung im Dienstleistungssektor, in: Artus, Ingrid et al. (Hrsg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg, S. 301–331.
- Dribbusch, Heiner** (2018): *Arbeitskampfbilanz 2017. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage trotz anhaltend vieler Konflikte*. Policy Brief WSI, Nr. 22; online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_22_2018.pdf.
- Dribbusch, Heiner/Birke, Peter** (2012): *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen*, FES-Arbeitspapier; online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08986.pdf>.
- Dribbusch, Heiner/Birke, Peter** (2014): *Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien*, FES-Arbeitspapier; online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf>.
- Dribbusch, Heiner / Lehndorff, Steffen / Schulten, Thorsten** (2018): Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession, in: Lehndorff, Steffen / Dribbusch, Heiner / Schulten,

Thorsten (eds.). *Rough waters European trade unions in a time of crises*, Brussels: ETUI, pp. 209-233; available online at: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Rough-waters-European-trade-unions-in-a-time-of-crises>.

einblick (2018): Koalitionsvertrag: Stärken und Schwächen, in: *einblick Gewerkschaftlicher Info-Service*, Nr. 3, März 2018, S. 1

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 71 (4), S. 299–306.

Europäische Kommission (2018): *European Economic Forecast – Spring 2018*, *European Economy Institutional Paper* Nr. 77, Luxemburg; online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip077_en.pdf.

Eurostat (2016): *Jeder sechste Arbeitnehmer in der Europäischen Union ist Niedriglohnempfänger*. Pressemitteilung 246/2016, 8. Dezember 2016; online verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7762332/3-08122016-AP-DE.pdf/f6abdbcb1-ec9c-46ef-ae73-822cb905b04d>.

Eurostat (2018): *Arbeitslosenquote im Euroraum bei 8,3%*. Pressemitteilung 125/2018, 31. Juli 2018; <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9105179/3-31072018-AP-DE/c6a5bdfb-80bc-4780-b50d-16bb2028eb59>.

EVG (2017): *EVG-Wahlmodell ein Erfolg: 56% entscheiden sich für mehr Urlaub – 3.000 Neueinstellungen erforderlich*. EVG, 9. Juli 2017; <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-wahlmodell-ein-erfolg-56-entscheiden-sich-fuer-mehr-urlaub-3000-neueinstellungen-erforderli/>.

Frerichs, Melanie/Steinberger, Viktor (2018): *Smart Food Factory*. Ausprägungen von Industrie 4.0 in der Nahrungsmittelindustrie und Implikationen für die betriebliche Interessenvertretung, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 71 (3), S. 241–246.

Frese, Alfons (2018): Schwaches Wahlergebnis: Sympathie für die Große Koalition schwächt den DGB-Chef, in: *Tagesspiegel*, 14. Mai 2018; <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/schwaches-wahlergebnis-sympathie-fuer-die-grosse-koalition-schwaecht-den-dgb-chef/22130670.html>.

Fütterer, Michael/Rhein, Markus (2015): *Erneuerung geht von unten aus. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze im Einzelhandel. Das Beispiel H&M*. Berlin; https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen21_H_M.pdf.

Grabka, Markus M./Westermeier, Christian (2014): Anhaltend hohe Vermögensungleichheit in Deutschland, *DIW-Wochenbericht* 9/2014.

Greef, Samuel/Schroeder, Wolfgang (2017): *Plattformökonomie und Crowdworking: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb500-plattformoekonomie-und-crowdworking.pdf?jsessionid=69069180A3A37DF7B07D15663CC8F973?__blob=publicationFile&v=1.

Greifenstein, Ralph/KiBler, Leo/Lange, Hendrik (2017): *Trendreport Betriebsrätewahlen 2014*, Düsseldorf: Hand-Böckler-Stiftung; https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_350.pdf.

Haake, Gunter (2017): Trade unions, digitalisation and the self-employed – inclusion or exclusion?, in: *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 23 (1), S. 63–66.

Haipeter, Thomas (2012): Sozialpartnerschaft in und nach der Krise. Entwicklungen und Perspektiven, in: *Industrielle Beziehungen*, Vol. 19 (4), S. 387–411.

Haipeter, Thomas/Korflür, Ingo/Schilling, Gabi (2018): Neue Koordinaten für eine proaktive Betriebspolitik. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsprojekt »Arbeit 2020 in NRW«, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 71 (3), S. 219–226.

Hans-Böckler-Stiftung (2015): *Die Mitbestimmung*. Magazin der Hans-Böckler-Stiftung. Themenheft Mitbestimmte Personalpolitik, Düsseldorf, Heft 8.

Hans-Böckler-Stiftung Pressedienst (2018): »55 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland bekommen Weihnachtsgeld«, Pressemeldung 13. November 2018; https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2018_11_13.pdf.

Hassel, Anke/Schröder, Wolfgang (2018): Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 71 (6), S. 485–496.

Hedemann, Ulla/Worm, Lukas/Artus, Ingrid (2017): »Mehr für uns ist besser für alle«. Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité, in Artus, Ingrid et al. et al. (Hrsg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg, S. 116–129.

Helfen, Markus/Nicklich, Manuel/Sydow, Jörg (2016): Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? in: *Industrielle Beziehungen* 23(3), S. 280–308.

Helfen, Markus/Sydow, Jörg (2015): Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen in der deutschen Automobilindustrie: Arbeitspolitische Herausforderungen für Management und Arbeitnehmervertretung, in: Romahn, Hajo/Rehfeld, Dieter (Hrsg.): *Lebenslagen – Beiträge zur Gesellschaftspolitik*, Marburg, S. 363–384.

Hoffmann, Reiner (2018): Gewerkschaftspolitische Herausforderungen aus der Perspektive des DGB, in: *WSI-Mitteilungen*, 71(6), S. 513–517.

Hofmann, Jörg (2018): Statement. Transformationskongress der IG Metall, Bonn, 30. Oktober 2018.

Hofmann, Jörg/Smolenski, Tanja (2018): Neuer Kapitalismus? Unsere Antwort: konfliktfähige Gewerkschaften und Sozialstaat 4.0, in: *WSI-Mitteilungen* 71 (6), S. 518–521.

Hohendammer, Christian (2018): *Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag. Reichweite, Risiken und Alternativen*. IAB Kurzbericht 16/2018, Nürnberg.

Holst, Hajo (2011): *Im Schatten des Marktes. Arbeit und Arbeitsbeziehungen in Callcentern*, Frankfurt am Main.

Holtgrewe, Ursula (2006): *Call Centres in Germany – Preliminary Findings from the Global Call Centre Project Germany*, Duisburg.

IAB (2015): *Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. IAB aktuelle Berichte 16/2015*; http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1516.pdf.

IG Metall (2018a): *Digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau*, Frankfurt am Main: IG Metall, September 2018; https://www.igmetall.de/docs/2018_9_27_Broschure_62e40754d2420df7eb6a768fc4705f5df6e8ed88.pdf.

IG Metall (2018b): *Presseinformation zu den Ergebnissen der Betriebsräte-Befragung 2018 zu Leiharbeit und Industrienahen Dienstleistungen (InDI)/Werkverträgen*, Frankfurt am Main: IG Metall, Oktober 2018; <https://www.ig-metall.de/36-2018-30021.htm>.

IG Metall Baden-Württemberg (2017): *Aufrecht gehen. Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen*. Hamburg: VSA.

Iwer, Frank (2018): Ökologischer Umbau der Automobilindustrie – die neue Herausforderung, in: *Gute Arbeit*, Ausgabe 2018, S. 85–103.

Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina (2017): *Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«*, Bielefeld: transcript; https://www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2017): *Niedriglohnbeschäftigung 2015 – bislang kein Rückgang im Zuge der Mindestlohneinführung*. Duisburg: IAQ.

Kern, Peter (2018): Alternativen statt »Patrioten«, in: *Sozialismus*, Nr. 5, S. 22–26.

Koscis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.) (2013): *Organisieren am Konflikt. Tarifaufeinanderstellungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*. Hamburg.

Krugman Paul (2009): »Free to lose«, in: *The New York Times*, 13. November 2009; <http://www.nytimes.com/2009/11/13/opinion/13krugman.html>.

Kutlu, Yalcin (2013): Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt am Main/New York, 226–241.

Kutlu, Yalcin (2015): Kampf um Anerkennung. Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik, in: *Z. Zeitschrift für marxistische Erneuerung*, 26(103), 126–140.

Lehndorff, Steffen / Dribbusch, Heiner / Schulten, Thorsten (eds.) (2018): *Rough waters European trade unions in a time of crises*, Brussels: ETUI; available online at: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Rough-waters-European-trade-unions-in-a-time-of-crises>.

Lesch, Hagen (2016): Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Tarifpolitische Entwicklungen und Herausforderungen, in: *IW Trends* 4/2016.

Lübker, Malte/Schulten, Thorsten (2018): *WSI-Mindestlohnbericht 2018*; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_39_2018.pdf.

- Martens, Helmut** (2007): Primäre Arbeitspolitik und neue Gewerkschaft? Der Ärztestreik im Frühjahr und Sommer 2006, in: *Jahrbuch für Kritische Medizin*, Vol. 44, S. 120–137.
- Maschke, Manuela / Mierich, Sandra / Werner, Nils** (2018): *ARBEITEN 4.0. Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen – Teil II*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2018_41.pdf.
- Massa-Wirth, Heiko** (2007): *Zugeständnisse für Arbeitsplätze? Konzessionsäre Beschäftigungsvereinbarungen im Vergleich Deutschland – USA*. Berlin: edition sigma.
- Massa-Wirth, Heiko / Seifert, Hartmut** (2005): German Pacts for Employment and Competitiveness. Concessionary Bargaining as a Reaction to Globalisation and European Integration?, in: *Transfer: European Review of Labour and Research* Vol. 11 (1), S. 26–44.
- Matuschek, Ingo / Kleemann, Frank** (2018): »Was man nicht kennt, kann man nicht verändern«. Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 71 (3), S. 227–234.
- Mühge, Gernot** (2018): *Digitale Transformation gestalten. Beispiele guter Praxis*. Frankfurt a. Main: IG Metall.
- Müller, Andrea / Schmidt, Werner** (2016): Fluchtmigration und Arbeitswelt. Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen, *HBS Arbeitspapier* 339/2016.
- Müller, Peter / Wassermann, Andreas** (2015): Jüngstes Gericht, in: *Der Spiegel* 17/2015; <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-134097138.html>.
- Pries, Ludger / Shinozaki, Kyoko** (2015): Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für die gewerkschaftliche Politik, in: *WSI-Mitteilungen*, Schwerpunktheft, Migration, Arbeitsmarkt, Soziale Sicherung, 5, S. 374–382.
- Rossmann, Witich** (2017): FAQ zum Thema 48 Monate Befristung – neuer TV Leiharbeit der IG Metall; <http://koeln-bonn.dgb.de/themen/++co++eb9916a6-2672-11e7-8a6f-525400e5a74a>.
- Sauer, Dieter / Stöger, Ursula / Bischoff, Joachim / Detje, Richard / Müller, Bernhard** (2018): *Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche*, Hamburg: VSA.
- Scherschel, Karin** (2016): Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion, in: *PROKLA*, 183, 46, S. 245–265.
- Schroeder, Wolfgang / Fuchs, Stefan and Heller, Lukas** (collab.) (2019): Neue Mitglieder für die Gewerkschaften. Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall. Frankfurt a. M.: Otto Brenner Stiftung. Available online at: https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/Q2_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH97_Gewerkschaften_Mitgliederpolitik.PDF.
- Schroeder, Wolfgang / Weßels, Bernhard (Hrsg.)** (2003): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Koblenz: Westdeutscher Verlag.
- Schulten, Thorsten / WSI-Tarifarchiv** (2018): *Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2018*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_hjb_2018.pdf.
- Schumacher, Harald / Duhm, Ulrike** (2016): Der große Streit um Leiharbeit und Werkverträge, in: *Wirtschaftswoche*, 2. März 2016; <https://www.wiwo.de/unternehmen/auto/arbeitsmarkt-der-grosse-streit-um-leiharbeit-und-werkvertraege/13013458.html>.
- Seppelt, Jana** (2014): Demokratisierung als Schlüssel für den Aufbau von Organisationsmacht: Erfahrungen des ver.di Bezirks Stuttgart. in: *WSI-Mitteilungen* 67(5), S. 402–405.
- Spannagel, Dorothee** (2018): Dauerhafte Armut und verfestigter Reichtum. *WSI-Verteilungsbericht 2018*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_43_2018.pdf.
- Urban, Hans-Jürgen** (2018): Ökologie der Arbeit. Ein offenes Feld gewerkschaftlicher Politik?, in: *Gute Arbeit*, Ausgabe 2018, S. 329–349.
- ver.di** (2015): Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt, Antrag E001 Gewerkschaftsrat; https://www.verdi.de/++file++594a7ce4f1b-4cd58bd9648a0/download/E001_2015_Gute_Arbeit_und_Gute_Dienstleistungen_in_der_digitalen_Welt_final.pdf.
- ver.di Bundeskongress** (2015): 4. ver.di Bundeskongress, Leipzig, 2015: Tagesprotokoll 22. September.
- ver.di NRW (Hrsg.)** (2014): »Auch unsere Löhne sollen abheben«. *Bilanz des Arbeitskampfs im Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen und Hamburg 2013*. Düsseldorf.
- Waddington, Jeremy** (2014): Trade union membership retention and workplace representation in Europe. Brussels: *ETUI Working Paper* 2014.10.
- Wetzel, Detlef** (2005): »Tarif aktiv« – »besser statt billiger«. Leitprojekte für eine veränderte Praxis, in: Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Arbeitspolitik kontrovers*, Hamburg: VSA.
- Wetzel, Detlef (Hrsg.)** (2013): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburg: VSA.
- Wohland, Ulrich** (1998): Die Schlecker Kampagne, in: *Alternative* 10(98), 7–9.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

- 4 Abbildung 1**
Arbeitslosenquote in Deutschland 1992–2017
- 15 Abbildung 2**
Entwicklung Tarifbindung, Ost- Westdeutschland, 1998–2017
- 21 Abbildung 3**
Beschäftigungsformen bei BMW Leipzig im November 2015
- 24 Abbildung 4**
Tarifentgelte, Preise und Produktivität 2000–2017
- 26 Abbildung 5**
Reale Tarif- und Effektivlohnsteigerungen, 2000–2017
- 27 Abbildung 6**
Internationaler Vergleich – jährlich ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte, 2008–2017
- 27 Abbildung 7**
Anzahl Arbeitskämpfe 2006–2018
- 28 Abbildung 8**
Arbeitskampfbedingte Ausfalltage – Anteil Dienstleistungssektor 1960–2018
- 29 Abbildung 9**
Mitgliederentwicklung Fachgruppe 702 (Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe), Bund und Baden-Württemberg (BaWü), 2005–2017
- 33 Abbildung 10**
Nutzung digitaler Arbeitsmittel (Auswahl) 2016
- 35 Abbildung 11**
Wo sehen die Betriebsräte den größten Handlungsbedarf?

TABELLENVERZEICHNIS

- 3 Tabelle 1**
Wahlergebnisse der Bundestagswahlen 2017 und 2013 gesamt sowie Stimmverhalten der Gewerkschaftsmitglieder
- 7 Tabelle 2**
Organisationsbereiche der DGB-Einzelgewerkschaften
- 8 Tabelle 3**
Mitgliedsgewerkschaften im dbb (Auswahl)
- 11 Tabelle 4**
Eurobarometer: Image der Gewerkschaften
- 12 Tabelle 5**
Mitgliederentwicklung 2001–2017
- 13 Tabelle 6**
Verbreitung eines Betriebsrats nach Betriebsgröße, 2017
- 14 Tabelle 7**
Verbreitung von Betriebsräten (BR) nach Branche 2017
- 16 Tabelle 8**
Tarifbindung der Beschäftigten 2017
- 19 Tabelle 9**
Tarifbindung und Betriebsrat (BR) 1998–2017
- 20 Tabelle 10**
Verbreitung von Tarifbindung und Betriebsräten (BR) 2017 Privatwirtschaft
- 25 Tabelle 11**
Tarifentwicklung in ausgewählten Branchen 2000–2017
- 34 Tabelle 12**
Auswirkungen der Digitalisierung nach Einschätzung der Betriebsräte

ÜBER DIE AUTOREN

Dr. Heiner Dribbusch ist Leiter des Referats Tarif- und Gewerkschaftspolitik im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Dr. Peter Birke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Georg-August-Universität Göttingen.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung | Internationale Politikanalyse
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
Tel.: +49-30-269-35-7744 | Fax: +49-30-269-35-9255
www.fes.de/ipa

Bestellungen / Kontakt:

info.ipa@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

GEWERKSCHAFTEN IN DEUTSCHLAND

Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs



Die Rahmenbedingungen haben sich für die Gewerkschaften in Deutschland nach der globalen Krise der Jahre 2008/2009 verbessert. Die Wirtschaft hat sich erholt und die Arbeitslosenquote ist deutlich zurückgegangen. Gewerkschaftliche Anliegen wie Verbesserungen für Erziehungs- und Pflegeberufe, mehr individuelle Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit oder der Kampf gegen Niedriglöhne finden breite gesellschaftliche Unterstützung. Andererseits hat sich die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse nicht grundsätzlich geändert. Die Tarifbindung bleibt rückläufig. Nur eine Minderheit der Beschäftigten arbeitet noch in Betrieben, in denen es sowohl eine Tarifbindung wie einen Betriebsrat gibt. Die Präsenz der Gewerkschaften hat vor allem im Dienstleistungsbereich noch viele Lücken.



Die durch weltweite Fluchtbewegungen ausgelöste Migration berührt die Frage der gewerkschaftlichen Solidarität. Der Rechtsruck in der Gesellschaft macht vor den Betrieben nicht Halt. Die Gewerkschaften müssen verhindern, dass sich rechte und offen rassistische Positionen in der betrieblichen Interessenvertretung verankern. Die ökologische Krise, der Klimawandel und die Forderung nach einem »gerechten Übergang« (*just transition*) stellen die deutschen Gewerkschaften vor große Herausforderungen. Dies gilt insbesondere für eine Zeit, in der Verbrennungsmotor und Kohleförderung bereits als anachronistisch gelten. Die Vereinbarkeit ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit ist kaum mit einem alleinigen Fokus auf die Sicherung von Arbeitsplätzen in der Exportindustrie zu bewältigen.



Die Veränderung der Arbeitswelt durch die Digitalisierung, die Bewältigung ihrer sozialen Folgen sowie die Neugestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind Hauptfragen aktueller Gewerkschaftspolitik. Die Gewerkschaft fordern eine betriebliche Mitbestimmung bei allen Digitalisierungsprozessen, bei Beschäftigungssicherung, Qualifizierungsmaßnahmen, einen den neuen Anforderungen angepassten Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Die Organisation von Beschäftigten in der Plattformökonomie ist für die meisten Gewerkschaften noch weitgehend Neuland.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier:
www.fes.de/internationale-gewerkschaftspolitik