

DER NEUE STRUKTURWANDEL: HERAUSFORDERUNG UND CHANCE FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN

(AUSZUG)

Lothar Funk

ARBEITSBEZIEHUNGEN

Die in Deutschland häufig nach dem Industrieverbandsprinzip organisierten Arbeitnehmerverbände schließen alle Arbeitnehmer gleich welchen Berufs zu einer Gewerkschaft nach dem Grundsatz zusammen, dass in einem Betrieb einer Branche jeweils nur eine Gewerkschaft für alle Beschäftigten zuständig ist. Verhandlungen finden entweder mit entsprechend organisierten Arbeitgeberverbänden als regionale oder nationale Branchentarifvertragsverhandlungen oder mit einzelnen Unternehmen durch Firmentarifvertragsabschlüsse statt. Charakteristisch ist ein im internationalen Vergleich relativ hohes Ausmaß an überbetrieblichen Tarifverhandlungen. Die Aushandlung von Löhnen und eines Großteil der Arbeitsbedingungen erfolgt auf Basis der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie, welche die staatliche Einflussnahme stark beschränkt.

Ein weiteres wesentliches Organisationsmerkmal der deutschen Arbeitnehmerverbände ist das Prinzip der Einheitsgewerkschaft, das sich gegen die Spaltung von Gewerkschaften

ten entlang religiöser und politischer Linien richtet, wie sie für Deutschland bis zum Ende der Weimarer Republik kennzeichnend waren. Die Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Jahr 1949 stellte allerdings die Gewerkschaftseinheit nicht vollständig her. Dennoch konnte sich der DGB - trotz seiner belegten Nähe zur SPD - in Deutschland „dadurch eine nahezu politische Monopolstellung verschaffen, weil er bereit war, beide Volksparteien politisch in seiner Organisation zu integrieren“. Darüber hinaus hat wohl auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Dominanz der DGB-Gewerkschaften gefördert.

Das Industrieverbandsprinzip und die Organisationsform der Einheitsgewerkschaft gelten als wichtige Bestimmungsgründe für den vergleichsweise hohen Betriebsfrieden in Deutschland, da etwa einzelne Berufsgruppen mit einer Schlüsselstellung im Unternehmen nicht den gesamten Betriebsablauf unterbrechen oder beträchtlich stören können und Konflikte aus den Betrieben herausgelagert werden. Ferner liegen die gesamtwirtschaftlichen Verhandlungskosten im Allgemeinen niedriger als bei anderen Organisationsformen.

Hinzu kommt schließlich eine Ausgestaltung der deutschen Betriebsverfassung, die den Gewerkschaften über Betriebsräte und Mitbestimmung eine Rückkoppelung zu den Beschäftigten auf betrieblicher Ebene erlaubt. Man spricht vom dualen System kollektiver Interessenvertretung, das aus Gewerkschaftssicht folgende Arbeitsteilung vorsieht: Während die Arbeitnehmerorganisationen als Tarifvertragsparteien die Verkaufsbedingungen für die Nutzung des Produktionsfaktors Arbeit aushandeln, regeln die Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Betriebsräten dessen Anwendungsbedingungen. Auch auf betrieblicher Ebene ist der DGB trotz eines Einflussverlustes in den letzten Jahren noch immer dominierend. Im Folgenden werden diese größte deutsche gewerkschaftliche Dachorganisation sowie ihre selbstständigen und für die Tarifpolitik zuständigen Mitgliedsgewerkschaften im Vordergrund stehen.

WANDEL DER ARBEITSWELT DURCH MEGATRENDS

Angesichts einer rapiden Abnahme der Transport- und Kommunikationskosten, die zusammen mit einer zunehmenden Öffnung von Auslandsmärkten den weltweiten Austausch beflügelt hat, und aufgrund von Veränderungen der Produktions- und Informationstechnologie, der Humankapitalausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wegen

veränderter Präferenzen der Menschen haben sich die Organisationsbedingungen der Gewerkschaften deutlich verändert und ihre Aufgabebereiche gewandelt. Kennzeichnend für den neuen Strukturwandel ist eine Ablösung des Großbetriebs und der standardisierten Massenproduktion durch flexiblere und dezentral organisierte Produktionsformen. Heutige Firmen sind zunehmend durch neue Organisationsstrukturen gekennzeichnet, die eine erhöhte Flexibilität des Arbeitsprozesses und die Vernetzung innerhalb und außerhalb des Unternehmens ermöglichen. Flachere Hierarchien und neue Beschäftigungsformen gewinnen an Bedeutung. Diese Entwicklungen sind im Einzelnen auf folgende Faktoren zurückzuführen:

Europäisierung und Globalisierung bedeuten geänderte Handlungsmöglichkeiten: Stärker als früher erfolgen Absatz, Beschaffung, Finanzströme und Produktion über nationale Grenzen hinweg. Dies geht einher mit einem Bedeutungszuwachs transnationaler Konzerne. Spiegelbildlich ergibt sich ein gewisser Kompetenzverlust der Nationalstaaten, zugunsten durchsetzungsfähiger Partikularinteressen und zu Lasten Dritter zu intervenieren, subventionieren, protegieren und umzuverteilen, weil sich solche Eingriffe heute stärker und schneller in Wachstumsverlusten und Arbeitslosigkeit äußern.

Das Fortschreiten der Tertiarisierung bzw. die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungen machen einen wesentlichen Teil des neuen Strukturwandels aus. Zunehmend werden industrielle Arbeitsplätze durch Beschäftigung im Dienstleistungsbereich ersetzt: Knapp 70 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten heute im Dienstleistungssektor - 1991 waren es erst 60 Prozent. Dies ist unter anderem Folge einer steigenden, wirtschaftlich begründeten Auslagerung von Unternehmensteilen (Outsourcing), durch die sich Großbetriebe verschlanken und gleichzeitig neue, in der Regel kleinere Betriebe entstehen. Inklusive derjenigen, die Dienstleistungen in der Industrie erbringen, etwa als Kundenbetreuer, sind 80 Prozent der Erwerbstätigen als Service-Arbeiter tätig.

Die Durchdringung der Betriebe mit neuen Informations- und Kommunikationstechniken ist universell: Als Folge ist die Fähigkeit, Informationen elektronisch zu verarbeiten, zur Basiskompetenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geworden. Die Hälfte der Arbeitsplätze geht mit steigender Tendenz auf das Konto von Wissensarbeitern, also von Beschäftigten, die überwiegend mit Informationen zu tun haben. In der neuen

Dienstleistungsgesellschaft spielt die Qualifikation der Arbeitnehmer eine erheblich größere Rolle als früher. Die Anforderungen an Humankapital und Kommunikationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander sind wegen komplexer gewordener Koordinationsprobleme, zum Beispiel angesichts breiter gewordener Produktpaletten, gestiegen. Höhere Qualifikationen, breiter gefächerte Tätigkeitsprofile und eine steigende Akademisierung sind Markenzeichen dieser Entwicklungen der neuen Arbeitswelt, die eine gesteigerte individuelle Flexibilität bei der Qualifikationsanpassung erfordern, da unter anderem die Produktzyklen immer kürzer werden, sich die Technologien schneller als früher verändern und ganze Berufsbilder von der ökonomischen Bildfläche verschwinden und durch neue ersetzt werden.

Die Individualisierung der Lebensstile - unter anderem angesichts der steigenden Frauenerwerbstätigkeit - verstärkt und ergänzt die bisher genannten Megatrends. Um die durch die Individualisierung der Lebensstile zunehmend differenzierter werdenden Kundenwünsche zu erfüllen, müssen die Unternehmen in der Lage sein, durch flexible Fertigungssysteme eine kundennahe Differenzierung auch ihrer Produkte zu ermöglichen. Dies setzt wiederum flexible Arbeits- und Betriebszeiten zur besseren Ausnutzung der Maschinen- und Betriebszeiten voraus, um unter dem allgemein erhöhten Konkurrenzdruck mithalten zu können. Eine Trennung von steigender Betriebsnutzungszeit und persönlicher Arbeitszeit der Beschäftigten kommt den individuellen Wünschen des Personals entgegen und trägt zur Ausdifferenzierung und Destandardisierung der Erwerbsarbeit in Teilzeit, Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigung etc. bei.

Gesellschaft und Belegschaften stehen vor einem fühlbaren Altersstrukturwandel: Seit 1994 steigt das Verhältnis der 60-Jährigen und älteren im Vergleich zu den Einwohnern im Alter zwischen 20 und 59 Jahren deutlich an. Ab 2020, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen werden, wird sich dieser Trend noch beschleunigen, und das Erwerbspersonenpotenzial wird bis 2050 deutlich sinken. Da die Gesellschaft zunächst altert und im Anschluss daran stark schrumpft, wird es schon ab 2010 und verstärkt ab 2020 im Vergleich zur heutigen Situation erheblich an jungen Leuten mangeln. Die Belegschaften werden zunehmend älter. Mittelfristig wird der Ersatzbedarf für die in Rente bzw. Pension gehenden Fachkräfte nicht mehr gedeckt werden können. Außer einer quantitativen wird sich aber auch eine qualitative Lücke beim Arbeitsangebot öffnen, falls die derzeitigen Rahmenbedingungen unter

anderem für die Fort- und Weiterbildung nicht angepasst werden, da diese bisher bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 45 Jahren im internationalen Vergleich vernachlässigt wird. Noch größere Probleme am Arbeitsmarkt als derzeit könnten ansonsten die Folge sein.

FOLGEN FÜR DIE ARBEITNEHMERVERBÄNDE

Der neue Strukturwandel ist zur Herausforderung für die Gewerkschaften geworden, da er ohne entsprechende Anpassung zu akuten internen Problemen in diesen Organisationen führen kann: Mitgliederschwund und eine Mitgliederstruktur, die nicht „up-to-date“ ist, sowie damit verbundene Finanzierungsengpässe sind die zentralen Stichworte.

MITGLIEDERKRISE DER GEWERKSCHAFTEN

Zählten die DGB-Gewerkschaften 1991 noch 11,8 Millionen Mitglieder, so waren es Ende 2002 nur noch 7,7 Millionen. Der Gesamtmitgliederbestand der Arbeitnehmerorganisationen DAG, DBB, DGB und CGB stagnierte vor der Wiedervereinigung bei rund 9,5 Millionen. Danach stieg er kurzfristig auf über 13,7 Millionen, sank anschließend jedoch stetig. Nach der Fusion von DAG und fünf DGB-Gewerkschaften zur Dienstleistungsgewerkschaft ver.di existiert als weiterer Dachverband noch der CGB, der rund 300 000 Beschäftigte aus allen Sektoren organisiert. Der DBB umfasst mehr als eine Million Beamte, Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Sektor. Beide Nicht-DGB-Gewerkschaften verzeichneten leicht steigende Mitgliederzahlen in den letzten Jahren. Erwähnt sei auch noch die Union leitender Angestellter (ULA) als Dachverband für kleinere Organisationen im Angestelltenbereich.

Die Entwicklung des DGB-Organisationsgrades, nach dem heute von fünf abhängig Beschäftigten und Arbeitslosen nur etwa einer Mitglied einer DGB-Gewerkschaft ist (1991 ein Drittel, 1995 ein Viertel), lässt manche Beobachter pessimistische Prognosen aus Gewerkschaftssicht zeichnen: „Schreibt man die Mitgliederverluste der letzten 10 Jahre fort, dann haben die Gewerkschaften noch eine Lebensdauer von etwa 15 bis 20 Jahren, bis sie zu einem reinen Lobbyverband unter anderen verkümmert sind.“ Auch die Mitgliederstruktur spiegelt nicht mehr die Struktur der Beschäftigten wider. „Der Wandel in der Arbeitswelt [...] hat sich in ihren Organisationsbemühungen noch nicht erfolgreich niedergeschlagen. Die Gewerkschaften organisieren zu wenig Frauen, Jugendliche und

Angestellte sowie hoch qualifizierte Beschäftigte aus expandierenden (Zukunfts-)Branchen in ihren Reihen. Diese Defizite gelten als schwere Hypothek für die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften und gefährden schon heute ihre gesellschaftspolitische Bedeutung als Vertreterin der Interessen aller Beschäftigten.“

Die Megatrends des neuen Strukturwandels können aus mehreren Gründen die Organisierungsmöglichkeiten der Gewerkschaften verschlechtern. Unter anderem sind folgende Punkte zu nennen:

Durch globalisierungsbedingte Restrukturierungen sind mit dem Niedergang einst wichtiger Bereiche, wie Textil und Bekleidung, auch die zuständigen Gewerkschaften obsolet geworden.

Mit der Expansion sowohl der traditionellen als auch der neuen, auf Informations- und Kommunikationstechnologien basierenden Dienstleistungen gewinnen neue Bereiche der Mitgliederwerbung an Bedeutung. Angesichts einer größeren Heterogenität der Beschäftigten greifen bisherige Rekrutierungsstrategien jedoch weniger. Dies können unter anderem soziologisch-psychologische Theorien erklären: „Mit dem Wandel der Gesellschaft zu nach-industriellen Formen schrumpft das Potenzial des geborenen Gewerkschaftlers; an diese Stelle des klassenbewussten Arbeiters tritt der qualifizierte und besser verdienende Angestellte mit Aufstiegschancen und -wünschen, der sich von den Gewerkschaften nicht repräsentiert fühlt.“ Aus ökonomischer Perspektive prägen wichtige Determinanten gewerkschaftlicher Rekrutierungserfolge zwar die Industrienationen zwischen 1950 und 1990, wesentlich weniger jedoch die heutigen Dienstleistungsgesellschaften. Männer, Arbeiter, Vollzeitbeschäftigte, Arbeitnehmer in Großbetrieben und Beschäftigte in Industriesektoren sind eher Gewerkschaftsmitglied -immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weisen jedoch im Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft diese Merkmale auf.

Auch die Alterungsproblematik kann aus Gewerkschaftsperspektive nicht ausgeblendet werden, da die Zunahme des Durchschnittsalters die Rekrutierungsprobleme verschärfen dürfte. Denn es ist erfahrungsgemäß wesentlich schwieriger, die mehr als Dreißigjährigen zu einer Mitgliedschaft zu mobilisieren, als die jüngere Bevölkerung hierfür zu gewinnen.

FINANZIERUNGSPROBLEME

Die Gewerkschaften finanzieren sich weitgehend über Mitgliederbeiträge. Daher hat die Erosion der Mitgliederzahl direkte Auswirkungen auf ihre Finanzlage. Die Wiedervereinigung hatte durch den schnell wieder abebbenden Mitgliederboom nur kurzfristig Geld in die Kassen sprudeln lassen, während die Verwaltungskosten durch die Ausdehnung der Gewerkschaften in den Osten beträchtlich stiegen. Die Finanzlage wird zusätzlich über zwei weitere Kanäle negativ beeinflusst: So hat einmal die Entwicklung der Durchschnittsbeiträge der Mitglieder nicht mit den Tarifierhöhungen Schritt gehalten, da ein steigender Teil der Gewerkschaftsmitglieder arbeitslos oder in Rente ist und daher nur reduzierte Beiträge zahlt. Zum anderen erschweren und verteuern die Tendenz zur Verkleinerung von Großbetrieben und das Entstehen kleinerer Unternehmen vornehmlich im Dienstleistungsbereich die gewerkschaftliche Mitgliederrekrutierung. So kann ein Teufelskreis in Gang gesetzt werden, soweit nicht auf Vermögensrücklagen zurückgegriffen werden kann: Schrumpfende Einnahmen erfordern unter anderem die Wegrationalisierung von gewerkschaftlichem Beratungspersonal mit der Folge verschlechterter Betreuungs- und Beratungsleistungen für die Mitglieder, was wiederum die Erosion der Mitgliederbasis fördern kann.