

## Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in Deutschland

Hendrik Biebeler / Hagen Lesch, Dezember 2006

**Seit der Wiedervereinigung haben die deutschen Gewerkschaften mehrere Millionen Mitglieder verloren. Eine empirische Analyse auf Basis der seit dem Jahr 1980 im Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführten Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) zeigt, dass sich die Verluste in Westdeutschland fast gleichmäßig auf verschiedene Berufs- und Qualifikationsgruppen verteilen und in kleineren Betrieben ebenso wie in größeren Betrieben zu beobachten sind. Eine Ausnahme stellen Großbetriebe mit 4.000 und mehr Beschäftigten dar. Dort war die Mitgliederentwicklung relativ stabil. Das deutet darauf hin, dass trotz der Erosion gewerkschaftlicher Organisationsmacht noch Gewerkschaftsdomänen bestehen. Ursächlich für die abnehmende Organisationsneigung ist zum einen ein sich selbst verstärkender Prozess: Wo immer weniger Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied sind, sinken die Chancen, dass ein Nichtmitglied in seinem sozialen Umfeld Kontakt mit einem Mitglied aufnimmt, das ihn wirbt. Zum anderen ist die Bereitschaft, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren, in den neunziger Jahren deutlich zurückgegangen.**

### Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften

Nach der Wiedervereinigung beschleunigte sich der Mitgliederrückgang bei den Gewerkschaften in Deutschland. Zunächst war vor allem Ostdeutschland davon betroffen, wo die Mitgliedschaft vormals oft auf Zwang beruht hatte und die Arbeitslosigkeit rasch zunahm. Dort sank die Anzahl der DGB-Mitglieder im Zeitraum 1991 bis Ende 1995 um 1,8 Millionen auf 2,4 Millionen. Im gleichen Zeitraum traten aber auch in Westdeutschland immerhin 600.000 Personen aus den Gewerkschaften aus. Auch danach kehrten republikweit weitere 2,5 Millionen Personen den DGB-Gewerkschaften den Rücken. Ende 2005 waren von 11,9 Millionen Mitgliedern zu Beginn der neunziger Jahre nur noch 6,8 Millionen übrig (Niedenhoff/Larmann, 2007). Ein internationaler Vergleich zeigt für andere Länder eine ähnliche Entwicklung (Lesch, 2004).

Bereits Ende der achtziger Jahre reagierten die Arbeitnehmerorganisationen in Westdeutschland auf den Mitgliederschwund und die veränderten Beschäftigungsstrukturen mit

Fusionen zu „Multi-Branchengewerkschaften“ (Niedenhoff/Larmann, 2007). Diese Entwicklung fand mit der Gründung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft im Jahr 2001 ihren vorläufigen Höhepunkt (Keller, 2001). Parallel dazu kam es zu einer Fragmentierung, indem sich im Verkehrs- und Gesundheitswesen eigenständige Berufsgewerkschaften etablierten. Dazu gehören etwa die Pilotenvereinigung „Cockpit“, die Gewerkschaft der Lokführer und die Ärztegewerkschaft „Marburger Bund“. Das Aufleben des Berufsverbandsprinzips wird damit erklärt, dass es den großen Gewerkschaften immer weniger gelinge, den Binnenausgleich der Interessen unterschiedlicher Mitgliedergruppen überzeugend zu bewirken, dass berufsständische Interessen besser durch die Bildung von „Spezialistengewerkschaften“ durchsetzbar seien und diesen Organisationen eine besondere Kampfkraft zufalle (Rieble, 2006, 89 f.). Nach Angaben derjenigen Berufsverbände, die sich für eine tarifpolitische Autonomie entschieden haben, konnten diese Mitgliederzuwächse verzeichnen. Dies wirft Fragen nach den Motiven eines Gewerkschaftsbeitritts und nach der Stabilität der Mitgliedschaften auf.

Arbeitnehmerorganisationen bieten den Arbeitnehmern nicht nur spezifische Clubgüter wie Rechtsberatung, sondern vor allem Kollektivgüter wie Tarifverträge an. Infolge von Trittbrettfahrerproblemen hat der Einzelne nur einen geringen Anreiz, einer Gewerkschaft beizutreten. Wenn er unorganisiert bleibt, spart er Beiträge und profitiert trotzdem von den gewerkschaftlich ausgehandelten Standards. Die Entscheidung, sich zu organisieren, basiert aber nicht allein auf einer rein ökonomischen Kosten-Nutzen-Analyse, sondern sie hängt auch von der sozialen Anerkennung ab, die einem Gewerkschaftsmitglied aufgrund seiner Mitgliedschaft zuteil wird (Visser, 2002, 406; Ebbinghaus, 2003, 175; Pyhel, 2006, 342). Die Social-Custom-Theorie unterscheidet zwischen zwei Arten sozialer Anerkennung: Eine bezieht sich auf die Anerkennung innerhalb des Betriebs durch die Kollegen und die andere auf die Anerkennung in außerbetrieblichen sozialen Situationen. Diese setzt sich aus dem persönlichen Umfeld, aber auch aus der Wertschätzung der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit und damit der Berichterstattung in den Medien zusammen. Das wirft auch die Frage auf, ob und wo solche sozialen Umfeldler bestehen und wie stark die Gewerkschaften in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen noch verankert sind. Auch dieser Frage widmet sich der vorliegende Beitrag.

### **Messkonzepte und Daten**

Die Verankerung der Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft, die im Mittelpunkt der folgenden quantitativ-empirischen Analyse steht, wird mit Hilfe des Organisationsgrads gemessen. Dabei wird auf den Netto-Organisationsgrad abgestellt. Anders als der weit verbreitete Brutto-Organisationsgrad setzt dieser nur die Anzahl der aktiven Gewerkschafts-

mitglieder ins Verhältnis zur Anzahl der aktiven Arbeitnehmer. Verrentete und arbeitslose Gewerkschaftsmitglieder werden also beim Netto-Organisationsgrad nicht mitgezählt. Damit gibt er genau Auskunft darüber, wie stark die Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft verankert sind.

Neben dieser Abgrenzungsfrage ist zu klären, welche Datengrundlage – Angaben der Gewerkschaften oder Befragungen – herangezogen wird. Während sich die Mitgliederstatistiken der Gewerkschaften durch ihre große Basis empfehlen, bieten Befragungen im Rahmen der zugrunde liegenden Stichproben eine Vielzahl von zusätzlichen Informationen, die für weitergehende Analysen verwendet werden können. Alle großen Gewerkschaften veröffentlichen ihre Mitgliederzahlen jährlich, wobei auch nach soziodemographischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Beschäftigtenstatus unterschieden wird. Es fehlt aber oft eine Unterscheidung nach West und Ost, nach der Qualifikation sowie zwischen beruflich aktiven und inaktiven Gewerkschaftsmitgliedern. Zwar lässt sich der Anteil der inaktiven Mitglieder schätzen (Lesch, 2004). Zuverlässigere Werte lassen sich aber durch Befragungsdaten errechnen. Sie zeigen für den Durchschnitt der letzten Jahre, dass rund 30 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder inaktiv waren. Zudem lassen Befragungen umfassendere Mitgliederanalysen zu, weil nach mehr Merkmalen differenziert werden kann.

Analysen von Befragungsdaten stützen sich gewöhnlich auf das Sozioökonomische Panel, kurz SOEP genannt (Fitzenberger/Haggenev/Ernst, 1999; Beck/Fitzenberger, 2004; Goerke/Pannenberg, 2004; Fitzenberger/Kohn/Wang, 2006) oder auf die Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften, kurz ALLBUS genannt (Schnabel, 2005; Schnabel/Wagner, 2003; 2005; 2006). Die vorliegende Untersuchung verwendet den ALLBUS, der seit dem Jahr 1980 im Zwei-Jahres-Rhythmus in Westdeutschland und seit 1991 zusätzlich in Ostdeutschland durchgeführt wird. Es handelt sich allerdings um kein Panel, das heißt, in jeder Befragungswelle wurde eine neue Zufallsstichprobe von mehr als 2.000 Befragten in Westdeutschland und über 1.000 Befragten in Ostdeutschland, darunter jeweils rund 1.000 oder 400 abhängig Beschäftigte, gezogen. Der ALLBUS bietet sich zur Mitgliederanalyse an, weil er hinreichend große Befragtenzahlen aufweist, über eine ausführliche Beschreibung soziodemographischer Merkmale verfügt und einen vergleichsweise großen Zeitraum abdeckt. Überdies liegt ein durch das Zentralarchiv für empirische Sozialforschung aufbereiteter kumulierter Datensatz vor (ZA-Nr. 4241), der für wissenschaftliche Auswertungen freigegeben ist. Ab dem Jahr 1991 werden auch die befragten ausländischen Arbeitnehmer berücksichtigt, wodurch der Organisationsgrad etwas geringer ausfällt. Nach den ALLBUS-Daten ist der Organisationsgrad von ausländischen Beschäftigten um gut 5 Prozentpunkte geringer als bei ihren deutschen Kollegen.

Tabelle 1

## Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Westdeutschland

Anteil der aktiven Gewerkschaftsmitglieder an den Arbeitnehmern (Netto-Organisationsgrad) in Prozent

|                     | Insgesamt   | Männer      | Frauen      | Vollzeit    | Teilzeit    |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1980                | 32,5        | 38,6        | 19,6        | 35,1        | 13,4        |
| 1982                | 30,2        | 35,5        | 20,4        | 32,8        | 13,9        |
| 1984                | 32,4        | 38,7        | 19,5        | 34,7        | 17,2        |
| 1986                | 31,2        | 38,1        | 18,0        | 34,0        | 11,7        |
| 1988                | 30,0        | 38,4        | 15,8        | 32,7        | 12,3        |
| 1990                | 30,8        | 36,6        | 20,7        | 32,4        | 19,7        |
| 1991                | 28,3        | 34,7        | 17,1        | 31,3        | 12,1        |
| 1992                | 28,0        | 36,9        | 14,8        | 32,4        | 8,5         |
| 1994                | 24,6        | 29,0        | 17,2        | 26,2        | 13,9        |
| 1996                | 25,0        | 31,5        | 14,9        | 27,3        | 10,7        |
| 1998                | 26,3        | 30,1        | 20,1        | 29,0        | 9,5         |
| 2000                | 24,7        | 30,5        | 16,7        | 26,8        | 14,0        |
| 2002                | 23,0        | 25,3        | 19,8        | 24,5        | 14,0        |
| 2004                | 21,2        | 25,8        | 15,0        | 22,5        | 15,5        |
| <b>Durchschnitt</b> | <b>28,1</b> | <b>34,2</b> | <b>17,8</b> | <b>30,6</b> | <b>13,3</b> |

Quellen: ALLBUS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

## Organisationsgrad

Tabelle 1 stellt zunächst die Entwicklung des Netto-Organisationsgrads für Westdeutschland seit 1980 dar. Im Jahr 1980 war danach noch jeder dritte Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert. Bis 1990 blieb der Anteil der Organisierten an allen Beschäftigten relativ stabil, dann setzte ein anhaltender Abwärtstrend ein. Bis zum Jahr 2004 ging der Netto-Organisationsgrad um über 11 Prozentpunkte auf 21,2 Prozent zurück. Die Unterscheidung nach dem Geschlecht zeigt, dass die Organisationsneigung vor allem bei den Männern abgenommen hat, und zwar um knapp 13 Prozentpunkte auf zuletzt 25,8 Prozent. Bei den Frauen ist der Organisationsgrad von 20 auf 15 Prozent gesunken. Dabei sind allerdings enorme Schwankungen zu beobachten. Des Weiteren wird aus Tabelle 1 ersichtlich, dass in einem stärkeren Ausmaß Vollzeitbeschäftigte organisiert sind, wobei die Organisationsneigung auch in dieser Gruppe deutlich abgenommen hat. Zuletzt lag der Netto-Organisationsgrad mit 22,5 Prozent um 12,6 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres

1980. Teilzeitbeschäftigte haben eine deutlich geringere Organisationsneigung, die mit zuletzt 15,5 Prozent leicht über dem Ausgangsniveau des Jahres 1980 lag.

Tabelle 2

## Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Ostdeutschland

Anteil der aktiven Gewerkschaftsmitglieder an den Arbeitnehmern (Netto-Organisationsgrad) in Prozent

|                     | Insgesamt   | Männer      | Frauen      | Vollzeit    |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1991                | 50,1        | 50,3        | 49,9        | 47,1        |
| 1992                | 40,9        | 36,2        | 46,0        | 38,8        |
| 1994                | 38,4        | 38,2        | 38,7        | 38,7        |
| 1996                | 25,7        | 27,5        | 23,5        | 25,7        |
| 1998                | 27,5        | 30,0        | 24,8        | 28,5        |
| 2000                | 18,4        | 20,4        | 16,2        | 18,4        |
| 2002                | 20,2        | 22,3        | 17,5        | 20,7        |
| 2004                | 17,8        | 16,3        | 19,6        | 17,2        |
| <b>Durchschnitt</b> | <b>32,6</b> | <b>32,5</b> | <b>32,7</b> | <b>31,2</b> |

Quellen: ALLBUS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Ein Blick auf die Entwicklung in Ostdeutschland seit dem Jahr 1991 zeigt noch größere Verluste als im Westen (Tabelle 2). Ein Jahr nach der Wiedervereinigung waren noch jeder zweite Arbeitnehmer und jede zweite Arbeitnehmerin organisiert. Es folgte eine rapide Abnahme, zunächst bei den Männern, dann bei den Frauen. Im Jahr 1996 lag der Netto-Organisationsgrad insgesamt nur noch bei 25,7 Prozent, wobei die Männer etwas über dem Durchschnitt lagen. Mit 17,8 Prozent unterschritt er das Westniveau zuletzt um 3,4 Prozentpunkte. Die im ALLBUS erfasste Anzahl der ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten ist zu gering, um einen statistisch verlässlichen Organisationsgrad ausweisen zu können.

### Altersstruktur

Ein weiteres persönliches Merkmal der Gewerkschaftsmitglieder ist das Lebensalter. Tabelle 3 enthält für Westdeutschland die Entwicklung des Netto-Organisationsgrads für vier verschiedene Altersklassen im Durchschnitt der achtziger und neunziger Jahre sowie des Zeitraums 2000 bis 2004. Für die unterste Altersklasse wurde die Spanne von 18 bis 30 Jahren gewählt, weil die Gewerkschaften „Jugend“ zumeist bis zur Altersgrenze von 27 bis 30 Jahren definieren (Niedenhoff/Larmann, 2007). Eine weitere Differenzierung der über 50-Jährigen ist wegen der recht geringen Fallzahl der über 60-Jährigen wenig sinnvoll

und beeinflusst das Ergebnis kaum. Zwar sind die über 60-Jährigen etwas weniger stark organisiert als die 51- bis 60-Jährigen. Dies schlägt sich aber aufgrund des geringen Gewichts der ältesten Beschäftigten kaum in der Gesamtbilanz nieder. Im Zeitraum 2000 bis 2004 wird in Westdeutschland der mit 30,1 Prozent stärkste Organisationsgrad bei der Gruppe der 41- bis 50-Jährigen beobachtet. In der jüngsten Gruppe liegt der Organisationsgrad mit 15,3 Prozent nur halb so hoch. Der Organisationsgrad steigt jedoch nicht stetig mit dem Alter: Der Organisationsgrad der ältesten Gruppe liegt lediglich nahe beim Durchschnitt.

Im Osten ist die Organisationsneigung im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004 weniger stark nach dem Alter differenziert und durchweg geringer als in Westdeutschland. Die Gruppe der 41- bis 50-Jährigen kommt auf einen leicht überdurchschnittlichen Organisationsgrad von 22,8 Prozent, junge Arbeitnehmer liegen hingegen nur bei 12,3 Prozent. Die beiden übrigen Altersgruppen befinden sich etwa auf dem Durchschnittsniveau.

Tabelle 3

### Gewerkschaftsmitglieder nach Altersklassen

Anteil der aktiven Gewerkschaftsmitglieder an den Arbeitnehmern (Netto-Organisationsgrad) verschiedener Altersklassen in West- und Ostdeutschland<sup>1)</sup> in Prozent

|                    |      | 1980–1988 | 1990–1998 | 2000–2004 |
|--------------------|------|-----------|-----------|-----------|
| 18 bis 30 Jahre    | West | 26,6      | 21,4      | 15,3      |
|                    | Ost  | –         | 32,2      | 12,3      |
| 31 bis 40 Jahre    | West | 30,8      | 27,4      | 21,5      |
|                    | Ost  | –         | 35,5      | 18,3      |
| 41 bis 50 Jahre    | West | 33,0      | 30,7      | 30,1      |
|                    | Ost  | –         | 43,8      | 22,8      |
| Älter als 50 Jahre | West | 36,1      | 30,1      | 23,4      |
|                    | Ost  | –         | 43,7      | 19,2      |
| Insgesamt          | West | 31,2      | 27,2      | 23,1      |
|                    | Ost  | –         | 38,7      | 18,8      |

1) In Ostdeutschland gab es für die achtziger Jahre keine Erhebungen.  
Quellen: ALLBUS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ein Blick auf die Entwicklung des Netto-Organisationsgrads im abgebildeten Zeitraum zeigt in West und in Ost sowie über alle Altersklassen hinweg meistens eine deutliche Abnahme. Im Westen fallen seit den achtziger Jahren und im Osten seit den neunziger Jahren die Verluste bei den über 50-Jährigen mit 12,7 oder 24,5 Prozentpunkten am größten aus. Das vor allem bei den Jüngeren ausgeprägte Rekrutierungsproblem könnte sich für die

Gewerkschaften in den nächsten Jahren als eine Bürde erweisen. Beim Vergleich des Durchschnitts der Jahre 1980 und 1982 mit dem Durchschnitt der Jahre 2002 und 2004 ist der Altersdurchschnitt der westdeutschen Gewerkschaftsmitglieder um zwei Jahre auf zuletzt (2002/04) 42,5 Jahre gestiegen, während das Alter aller abhängig Beschäftigten nur um 0,7 Jahre auf 40 Jahre zulegte. Altern die Gewerkschaften weiterhin schneller als die Gesamtbevölkerung, hätte das Auswirkungen auf die Gewerkschaftspolitik, weil diese dann immer stärker auf die Interessen der älteren Arbeitnehmer abgestellt würde. Dies stünde aber wiederum im Konflikt mit einer gezielten Anwerbung jüngerer Arbeitnehmer.

### **Beruflicher Status**

Die Neigung, sich gewerkschaftlich zu organisieren, hängt auch vom beruflichen Status ab (Tabelle 4). In Westdeutschland sind im Durchschnitt der Befragungen der Jahre 2000, 2002 und 2004 die Beamten mit 39,8 Prozent am stärksten organisiert. Der Organisationsgrad liegt in der Arbeiterschaft mit 31,0 Prozent deutlich darunter. Mit 15,3 Prozent weist aber die seit Jahrzehnten wachsende Gruppe der Angestellten den mit Abstand geringsten Organisationsgrad auf. Der höhere Organisationsgrad bei Arbeitern und Beamten wird häufig damit erklärt, dass diese beiden Gruppen homogener seien (Fitzenberger/Kohn/Wang, 2006, 8; Schnabel/Wagner, 2006, 6). Bei allen drei Berufsgruppen zeigt sich im Zeitverlauf ein Rückgang. Er fällt bei den Beamten mit über 10 Prozentpunkten am stärksten aus. Relativ gering ist der Rückgang bei den Angestellten: In dieser Gruppe verloren die Gewerkschaften binnen zweier Dekaden lediglich 5 Prozentpunkte.

Bei den Beamten war der Organisationsgrad traditionell hoch. Als im November 1918 auch für Beamte die Koalitionsfreiheit eingeführt worden war, gründete sich wenige Wochen später der „Zusammenschluß der deutschen Beamten- und Lehrervereinigungen auf gewerkschaftlicher Grundlage“, der Vorläufer des Deutschen Beamtenbundes (DBB). Diesem hatten sich nach nur zwei Jahren schon 50 Mitgliedsverbände mit mehr als 1 Million Mitglieder angeschlossen. Die hohe Organisationsneigung der Beamten dürfte damit zusammenhängen, dass diese Berufsgruppe nur einem Arbeitgeber – dem Staat – gegenübersteht. Dieser Umstand und die Tatsache, dass die Besoldung der Beamten nicht in Tarifverhandlungen bestimmt, sondern vom Staat verordnet wird, führen zu einem subjektiv stärkeren Abhängigkeitsverhältnis. Des Weiteren besitzen Beamte durch ihre besondere gesellschaftliche Stellung ein ausgeprägtes Standesbewusstsein.

Die schwache Organisationsneigung der Angestellten überrascht aus historischer Perspektive. Im 19. Jahrhundert hatten sich schon relativ früh Angestelltengewerkschaften gebildet. Bis zum Jahr 1913 zählten die Angestelltenverbände mehr als 900.000 Mitglieder, was

einem Organisationsgrad von 56 Prozent entspricht (Niedenhoff/Pege, 1997, 27). In der Weimarer Republik ging der Organisationsgrad zurück, dennoch war Anfang der dreißiger Jahre immer noch etwa jeder dritte Angestellte organisiert. In Westdeutschland nahmen die absoluten Mitgliederzahlen zwar zu, aber weitaus weniger als die Anzahl der Angestellten. Ein wichtiger Erklärungsansatz liegt darin, dass den Gewerkschaften der Zugang in den kleinbetrieblichen privaten Dienstleistungsbranchen besonders schwer fällt, deren Unternehmen selten über gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte verfügen und hohe Anteile von Frauen- und Teilzeitbeschäftigung vorweisen (Ebbinghaus, 2003, 191). Des Weiteren hat sich bei den Angestellten kein den Beamten vergleichbares Standesbewusstsein ausgebildet.

Tabelle 4

## Berufs- und Qualifikationsstruktur

Anteil der aktiven Gewerkschaftsmitglieder unter den Beamten, Angestellten, Arbeitern<sup>1)</sup> (Netto-Organisationsgrad) in Westdeutschland in Prozent

|   | 1980–1988   | 1990–1998   | 2000–2004   |
|---|-------------|-------------|-------------|
| <b>Beamte</b>                                 | <b>50,6</b> | <b>45,9</b> | <b>39,8</b> |
| Beamte im einfachen Dienst                    | 60,0        | 53,8        | 52,9        |
| Beamte im mittleren Dienst                    | 54,3        | 54,8        | 42,9        |
| Beamte im gehobenen Dienst                    | 48,7        | 42,4        | 38,8        |
| Beamte im höheren Dienst                      | 42,7        | 34,0        | 34,9        |
| <b>Angestellte</b>                            | <b>20,7</b> | <b>19,1</b> | <b>15,3</b> |
| Angestellte mit einfachen Tätigkeiten         | 16,9        | 13,5        | 10,7        |
| Angestellte mit schwierigeren Tätigkeiten     | 23,4        | 20,7        | 16,4        |
| Angestellte mit selbstständigen Tätigkeiten   | 20,4        | 21,4        | 16,3        |
| Angestellte mit Führungstätigkeiten           | 13,5        | 9,6         | 10,8        |
| <b>Arbeiter</b>                               | <b>37,5</b> | <b>34,3</b> | <b>31,0</b> |
| Ungelernte Arbeiter                           | 23,7        | 20,0        | 22,1        |
| Angelernte Arbeiter                           | 32,4        | 29,5        | 23,4        |
| Facharbeiter                                  | 40,5        | 36,9        | 34,7        |
| Meister, Vorarbeiter, Kolonnenführer, Poliere | 41,8        | 41,0        | 37,7        |

1980–1988: Durchschnitt der Befragungen von 1980, 1982, 1984, 1986 und 1988. 1990–1998: Durchschnitt der Befragungen von 1990, 1991, 1992, 1994, 1996, 1998. 2000–2004: Durchschnitt der Befragungen von 2000, 2002, 2004. Meister: einschließlich Meister im Angestelltenverhältnis. 1) Arbeiter einschließlich Meister.

Quellen: ALLBUS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



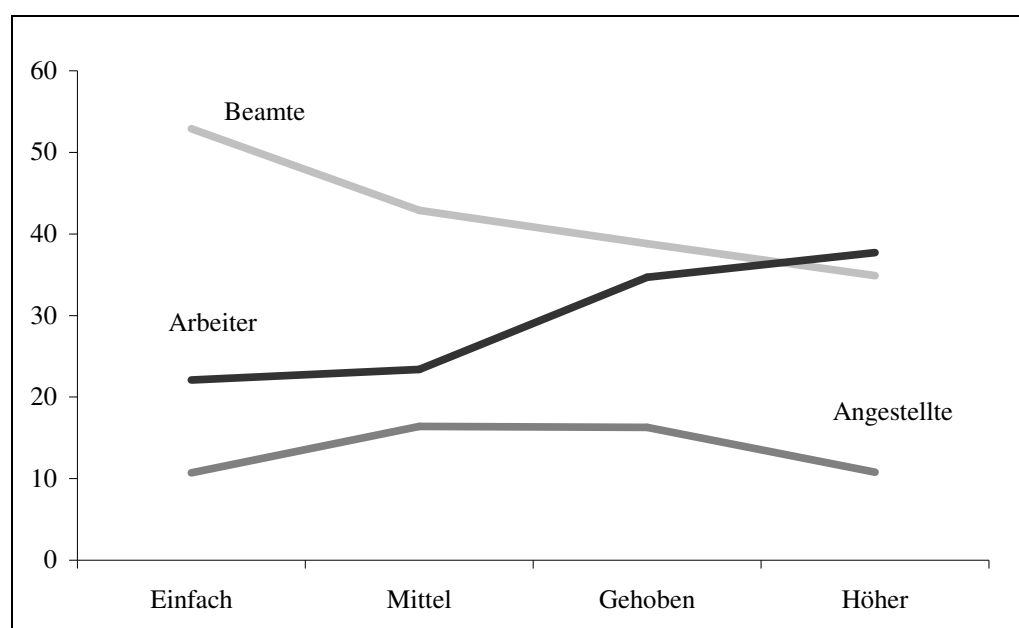
## Qualifikationen

Die Unterscheidung allein zwischen Beamten, Angestellten und Arbeitern verdeckt jedoch Differenzierungen innerhalb dieser drei Gruppen. Eine weitere Untergliederung nach Qualifikationsgruppen enthüllt bedeutsame Unterschiede, und zwar in den drei Gruppen nach einem je eigenen Muster (Abbildung).

Abbildung

### Organisationsgrad nach Qualifikation

Anteil der aktiven Gewerkschaftsmitglieder unter den Beamten, Angestellten und Arbeitern<sup>1)</sup> (Netto-Organisationsgrad) in Westdeutschland im Durchschnitt des Zeitraums 2000 bis 2004 in Prozent



1) Arbeiter einschließlich Meister.

Quellen: ALLBUS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

Bei den Arbeitern nimmt die Organisationsneigung mit der Qualifikation zu: Während der Netto-Organisationsgrad bei ungelerten und angelernten Arbeitern im Zeitraum 2000 bis 2004 bei 22 bis 23 Prozent lag, kamen Facharbeiter auf einen Organisationsgrad von 35 Prozent. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg blieb der Organisationsgrad bei den Ungelernten fast stabil, während er bei den Angelernten um 9 Prozentpunkte und bei den Facharbeitern um fast 6 Prozentpunkte sank (Tabelle 4). Interessant ist, dass bei Vorarbeitern, Polieren und Meistern die Organisationsneigung noch stärker als bei Facharbeitern ausgeprägt ist. Sie lag im Zeitraum 2000 bis 2004 bei 38 Prozent und ist gegenüber den achtziger Jahren lediglich um 4 Prozentpunkte zurückgegangen.

Bei den Beamten zeigt sich ein umgekehrter Zusammenhang: Hier sinkt der Organisationsgrad mit steigender Qualifikation. Jeder zweite Beamte im einfachen Dienst ist gewerkschaftlich organisiert, im mittleren Dienst liegt der Organisationsgrad im Durchschnitt der letzten Jahre bei 43 Prozent, im gehobenen bei 39 Prozent und im höheren Dienst bei 35 Prozent. Im Zeitablauf ist die Organisationsbereitschaft aber in allen vier Qualifikationsgruppen erheblich zurückgegangen: Dabei verzeichnet der mittlere Dienst mit 11 Prozentpunkten den größten relativen Rückgang, aber auch der gehobene Dienst kommt auf ein Minus von 10 Prozentpunkten. Etwas geringer sind die Verluste mit 7 bis 8 Prozentpunkten im einfachen und im höheren Dienst. Insgesamt zeigt sich bei den Beamten eine größere „De-Organisierung“ als bei den Arbeitern.

Bei den Angestellten besteht ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang zwischen Organisationsneigung und Qualifikation: Angestellte mit einfachen Tätigkeiten kommen wie Angestellte mit Führungstätigkeiten auf einen Netto-Organisationsgrad von 11 Prozent. Bei den Angestellten mit schwierigen und selbstständigen Tätigkeiten liegt er bei jeweils etwas über 16 Prozent. Im Zeitablauf zeigt sich in allen vier Qualifikationsgruppen ein Rückgang des Organisationsgrads. Er fällt in den beiden unteren Gruppen mit 6 bis 7 Prozentpunkten höher aus als in den beiden oberen Gruppen (3 bis 4 Prozentpunkte).

### **Betriebsgröße**

Ein weiterer Einflussfaktor ist die Betriebsgröße (Beck/Fitzenberger, 2004, 338; Fitzenberger/Kohn/Wang, 2006, 8 f.). Größere Firmen verfügen über größere homogene Arbeitnehmergruppen, was die Werbung und Bindung von Mitgliedern begünstigt. Da die Betriebsratsdichte mit steigender Betriebsgröße zunimmt (Ellguth/Kohaut, 2004, 452), wird zudem der gewerkschaftliche Zugang zum Betrieb durch die Betriebsräte erleichtert. Tabelle 5 zeigt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit zunehmender Betriebsgröße steigt. In der Befragung aus dem Jahr 2004 liegt der Netto-Organisationsgrad in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bei 7,6 Prozent und in Betrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitern bei 14,6 Prozent. Ein weiterer Zuwachs zeigt sich für die beiden folgenden Betriebsgrößenklassen mit 50 bis 199 und mit 200 bis 499 Mitarbeitern, wo jeweils fast jeder vierte Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert ist. Ein dritter Sprung zeigt sich dann für die Betriebsgrößenklassen mit 500 bis 1.999 und mit mehr als 2.000 Beschäftigten. In diesen beiden Klassen liegt der Organisationsgrad für das Jahr 2004 bei rund einem Drittel.

Allgemein lässt sich seit den frühen achtziger Jahren ein deutlicher Rückgang des Organisationsgrads beobachten. Am markantesten fällt dieser mit fast 13 Prozentpunkten in den Betrieben mit 200 bis 499 Mitarbeitern aus. Aber auch in den anderen Gruppen zeigen sich

zum Teil zweistellige Rückgänge, zum Beispiel in den großen Betrieben mit mindestens 2.000 Mitarbeitern. Eine weitere Differenzierung dieser Großbetriebe zeigt, dass der Organisationsgrad mit zunehmender Beschäftigtenanzahl weiter ansteigt und in den Großbetrieben (ab 4.000 Mitarbeitern) im Zeitverlauf relativ stabil geblieben ist. Zwar ist angesichts deutlich geringerer Fallzahlen eine gewisse Vorsicht angebracht, dennoch zeigen Auswertungen, die a) alle Betriebe mit mindestens 4.000 Mitarbeiter, b) alle Betriebe mit mindestens 5.000 Mitarbeitern und c) alle Betriebe mit mindestens 10.000 Mitarbeitern zusammenfassen, das gleiche Bild: Der Organisationsgrad lag im Jahr 2004 zwischen 50 und 62 Prozent und hat sich gegenüber den frühen achtziger Jahren kaum verändert. Dieser Befund legt den Schluss nahe, dass es immer noch Gewerkschaftsdomänen gibt, die gegenüber der allgemeinen Abkehr von den Gewerkschaften immun zu sein scheinen.

Tabelle 5

## Gewerkschaftsmitglieder nach Betriebsgröße

Anteil der aktiven Gewerkschaftsmitglieder an den Arbeitnehmern (Netto-Organisationsgrad) in Westdeutschland in Prozent

| Betriebe mit ...             | 1980–1984 | 1994 | 2004 |
|------------------------------|-----------|------|------|
| 1 bis 9 Beschäftigten        | 12,7      | 12,5 | 7,6  |
| 10 bis 49 Beschäftigten      | 26,3      | 17,5 | 14,6 |
| 50 bis 199 Beschäftigten     | 34,3      | 22,4 | 24,9 |
| 200 bis 499 Beschäftigten    | 36,6      | 38,8 | 23,7 |
| 500 bis 1.999 Beschäftigten  | 42,8      | 38,2 | 32,3 |
| 2.000 und mehr Beschäftigten | 45,8      | 40,0 | 33,7 |

Quellen: ALLBUS; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

Leider wird im ALLBUS seit dem Jahr 1994 keine Unterscheidung mehr nach Branchen vorgenommen. Dadurch ist es nicht möglich, den Organisationsgrad in den industriellen Großbetrieben zu berechnen. Es ist zu vermuten, dass der Anteil der gewerkschaftlich organisierten dort deutlich höher ist, bis hin zu geschätzten 97 Prozent bei Volkswagen in Wolfsburg (Kuntz, 2006). Aufgrund der geringen Fallzahl ist es nicht sinnvoll, die Entwicklung des Organisationsgrads nach der Betriebsgröße und zugleich der Qualifikation zu untersuchen, etwa um die Organisationsneigung von Facharbeitern in der Industrie zu berechnen.

Als Fazit der Analyse ist zunächst festzuhalten, dass sich der Organisationsgrad zwischen Angestellten, Arbeitern und Beamten deutlich unterscheidet und dass das Qualifikationsni-

veau innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen einen für diese Gruppen spezifischen Einfluss ausübt. Über alle Berufsgruppen und Qualifikationen hinweg lässt sich seit Beginn der achtziger Jahre eine deutliche Abnahme beobachten. Diese Befunde werden durch neue ökonometrische Untersuchungen bestätigt. So zeigen Schnabel und Wagner (2006) sowie Fitzenberger, Kohn und Wang (2006) mit unterschiedlichen Datensätzen, dass es immer weniger „das typische“ Gewerkschaftsmitglied gibt. Bestimmte Eigenschaften eines Arbeitnehmers wie das Geschlecht, das Alter, die Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung oder eines bestimmten Berufs erhöhen nicht mehr signifikant die Wahrscheinlichkeit dafür, dass ein Individuum Gewerkschaftsmitglied ist. Der einzelne Arbeitnehmer ist unabhängig von seinen Eigenschaften immer weniger bereit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Damit wird es aber immer schwieriger, den Rückgang der Organisationsneigung zu erklären. Die verbreitete Ansicht, die Verschiebung der Beschäftigtenstruktur zugunsten von mehr Angestellten sei für die rückläufige Organisationsbereitschaft verantwortlich, muss vor dem Hintergrund dieses Befunds jedenfalls stark relativiert werden. Stattdessen dürften bislang nicht empirisch untersuchte Faktoren wie die Gewerkschaftspolitik, die persönlichen Erfahrungen des Einzelnen oder individuelle Einstellungen eine Rolle spielen (Schnabel/Wagner, 2006, 14).

### **Wirtschaftspolitische Einstellungen**

Der Rückgang der gewerkschaftlichen Bindung der Arbeitnehmer kann zum Beispiel im Licht geänderter wirtschaftspolitischer Einstellungen und der veröffentlichten Meinung zu wirtschaftspolitischen Fragen gesehen werden: Die Idee eines steuernden Staates hat durch den Zusammenbruch der – mehr oder weniger – sozialistischen Staaten Ende der achtziger Jahre in der Bevölkerung an Attraktivität und Überzeugungskraft eingebüßt. Damit werden Gewerkschaften als ein wichtiges Korrektiv zur Umverteilung weniger unterstützt. Wenn sich nicht wenige Arbeitnehmer im Lauf der neunziger Jahre von den Gewerkschaften abwandten oder sich junge Arbeitnehmer nicht mehr werben ließen, passt dies gut in das beschriebene Bild. Gründe für einen weiteren Rückgang über die neunziger Jahre hinaus liefert dieser Ansatz jedoch nicht, da der Umbruch ein einmaliger Vorgang ist, der binnen zehn Jahren in der Gesellschaft diffundiert sein sollte.

### **Globalisierung**

Eine weitere Erklärung nimmt ihren Ausgangspunkt in der Globalisierung, also in einem zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck, mit der konkreten Gefahr, dass Aufträge an einen ausländischen Anbieter gehen und die entsprechende Arbeitsnachfrage in Deutschland zunächst einmal zurückgeht. So willkommen ausgehandelte Lohnzuwächse Arbeitnehmern auch erscheinen mögen, die weiter greifende Logik, dass es sich hier nur

um kurzfristige Einkommensgewinne handelt, ist heute viel stärker akzeptiert. Das gilt auch für den Befund, dass das heimische Lohnniveau eher zu hoch ist. Gewerkschaften, die den Faktor Arbeit weiter belasten, bieten nach diesen Überzeugungen keine nachvollziehbare Strategie für die Sicherung von Arbeitsplätzen; sie wirken vielmehr kontraproduktiv. Diese Überlegungen stehen für einen mit Globalisierung und Massenarbeitslosigkeit fort-dauernden Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads, wie er bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu beobachten ist.

### **Soziales Umfeld und Gewerkschaftsdomänen**

Insgesamt macht die vorliegende Analyse auch deutlich, dass es im Bereich der Großbetriebe nach wie vor Gewerkschaftsdomänen gibt, bei denen möglicherweise soziale Motive die Organisationsneigung beeinflussen. Obwohl der Wertewandel seit den späten siebziger Jahren zu einer Erosion kollektiver Orientierungen geführt hat, dürften gesellschaftliche Normen und soziale Netzwerke weiterhin eine Rolle spielen. Die sozialen Kontakte beeinflussen die Bereitschaft zur Gewerkschaftsmitgliedschaft durch Beispielfunktion, Gruppendruck oder Informationszugang. Wird die Gewerkschaftsmitgliedschaft aber seltener, dann sinken die Chancen, dass ein Nichtmitglied in seinem sozialen Umfeld Kontakt zu einem Gewerkschaftsmitglied hat, und damit auch die Wahrscheinlichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts (Ebbinghaus, 2003, 177). Letztlich führen die Gewerkschaftsaustritte zu einem sich selbst verstärkenden Prozess, der zu einer stetigen Auflösung von Gewerkschaftsdomänen führt. Dabei scheint das Organisationsdefizit der Gewerkschaften bei kleinen und mittleren Unternehmen, im Dienstleistungssektor und bei jungen Menschen heute so ausgeprägt, dass es weniger ein zeitliches Zurückhängen der organisatorischen hinter der wirtschaftlichen, strukturellen und demographischen Entwicklung zu sein scheint. Vielmehr dürfte jene kritische Masse unterschritten sein, die notwendig ist, damit ein sich selbst tragender Organisationsprozess wieder in Gang kommen kann (Streeck, 2001, 308).

Goerke und Pannenberg (2004, 494) können den Einfluss sozialer Milieus auf das individuelle Verhalten mit Hilfe von SOEP-Daten empirisch bestätigen. Sie stellen fest, dass der Wechsel eines Arbeitnehmers von einer Branche mit einem geringen Organisationsgrad zu einer Branche mit einem höheren Organisationsgrad die Wahrscheinlichkeit erhöht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Daraus leiten sie die Existenz eines „Gruppendrucks“ ab. Geht der Organisationsgrad in einer Branche zurück, nimmt dieser Gruppendruck ab. Offen bleibt letztlich, wie und wo – in der Branche oder im Betrieb – der Druck erzeugt wird. Um diese Frage wenigstens ansatzweise zu beantworten, können ergänzend andere Befragungen herangezogen werden. Die Gewerkschaften veröffentlichen alle zwei Jahre Meinungsumfragen (DGB-Trendbarometer), die sie selbst in Auftrag geben. Sie geben Aufschluss

über die allgemeine Einschätzung der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit, zeigen aber auch, was die Beschäftigten von den Gewerkschaften erwarten. Bei der Grundeinstellung gegenüber den Gewerkschaften zeigt sich eine Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit von Arbeitnehmerorganisationen in Wirtschaft und Gesellschaft sowie der individuellen Beitrittsneigung. Die Einschätzung der Wichtigkeit hat sich in den neunziger Jahren nur leicht verändert: Im Jahr 1992 hielten 44 Prozent der Befragten Gewerkschaften für wichtig, im Jahr 2000 noch 39 Prozent. Als unverzichtbar stuften die Arbeitnehmerorganisationen zuletzt aber nur 29 Prozent der Befragten ein, Mitte der neunziger Jahre taten dies noch 48 Prozent. Zu diesem Befund passt, dass sich der Anteil der Befragten, die eine Mitgliedschaft für notwendig hielten, im gleichen Zeitraum von 28 auf 14 Prozent halbiert hat (DGB-Trendbarometer, 1996; 2000). Ganz offensichtlich ziehen immer weniger Beschäftigte aus einer Mitgliedschaft einen Reputationsgewinn, der dem Anreiz zum Trittbrettfahren entgegenwirken und die Organisationsbereitschaft steigern könnte.

Ein weiteres Ergebnis der Trendbarometer ist, dass doppelt so viele Beschäftigte dem Erhalt von Arbeitsplätzen ein starkes Gewicht einräumen wie der Vermeidung von Einkommensverlusten (DGB-Trendbarometer, 2002). Dem sind die Gewerkschaften in der allgemeinen Wahrnehmung aber kaum nachgekommen, wie Umfragen des Instituts für Demoskopie in Allensbach andeuten (Köcher, 2003). Danach ging der Anteil derer, die überzeugt sind, dass die Gewerkschaften die Interessen der Mehrheit der Arbeitnehmer vertreten, im Zeitraum 1993 bis 2003 unter Organisierten und Unorganisierten drastisch zurück. Dieser Befund lenkt den Blick wieder auf den Betrieb als einem sozialen Milieu. Mit der ab dem Jahr 1994 verstärkt einsetzenden Dezentralisierung der Tarifpolitik und dem Aufkommen betrieblicher Bündnisse für Arbeit könnte sich auch das Klima zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften verschlechtert haben, worunter der innerbetriebliche Reputationsgewinn aus einer Gewerkschaftsmitgliedschaft gelitten haben dürfte. Diese Einschätzung wird durch eine Umfrage aus dem Jahr 2002 unter 191 Geschäftsführern von Firmen des Maschinen- und Anlagenbaus gestützt. Dabei bezeichnete fast jeder Zweite den Einfluss der Gewerkschaften auf das Zustandekommen eines Bündnisses als hemmend, während die Rolle des Betriebsrats von zwei Dritteln als fördernd bewertet wurde (Berthold/Brischke/Stettes, 2003, 8). Der zweite Befund ist der kontinuierliche Rückgang von gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten bei den Betriebsratswahlen (Niederhoff, 2007, 34).

Daraus ergibt sich für die Gewerkschaften ein doppeltes Dilemma: Erstens erschwert der abnehmende Einfluss auf die Betriebsräte die Mitgliederwerbung über Betriebsräte. Zweitens wird das innerbetriebliche Klima überall dort, wo Spannungen zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften entstanden sind, schlechter. Damit wird aber auch die Gewerkschafts-

arbeit von den Belegschaften kritischer bewertet, und die innerbetrieblichen sozialen Gewerkschaftsmilieus lösen sich auf.

---

## Literatur

Beck, Martin / Fitzenberger, Bernd, 2004, Changes in Union Membership Over Time: A Panel Analysis for West Germany, in: *Labour*, 18. Jg., Heft 3, S. 329–362

Berthold, Norbert / Brischke, Marita / Stettes, Oliver, 2003, Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Normalität auf wackeliger Rechtsgrundlage, in: *ifo Schnelldienst*, 56. Jg., Heft 22, S. 5–9

DGB-Trendbarometer, verschiedene Ausgaben, herausgeben vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Berlin

Ebbinghaus, Bernhard, 2003, Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich, in: Schroeder, Wolfgang / Weßels, Bernhard, *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden, S. 174–203

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2004, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, in: *WSI-Mitteilungen*, 57. Jg., Nr. 8, S. 450–454

Fitzenberger, Bernd / Haggene, Isabelle / Ernst, Michaela, 1999, Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 119. Jg., Heft 2, S. 223–263

Fitzenberger, Bernd / Kohn, Karsten / Wang, Qingwei, 2006, The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions, *ZEW-Discussion Paper*, Nr. 06-066, Mannheim

Goerke, Laszlo / Pannenberg, Markus, 2004, Norm-Based Trade Union Membership: Evidence for Germany, in: *German Economic Review*, 5. Jg., Heft 4, S. 481–504

Keller, Berndt, 2001, Ver.di – was kommt nach der Ouvertüre?, in: *Wirtschaftsdienst*, 81. Jg., Heft 2, S. 92–101

Köcher, Renate, 2003, Machtprobe, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, v. 16.04.2003, Nr. 90, S. 5

Kuntz, Michael, 2006, Im Blickpunkt: Hinter ihm stehen 97 Prozent, in: *Süddeutsche Zeitung*, v. 12.09.2006, Nr. 210, S. 26

Lesch, Hagen, 2004, Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im internationalen Vergleich, in: *IW-Trends*, 31. Jg., Heft 2, S. 5–16

Niederhoff, Horst-Udo, 2007, Betriebsratswahlen – Eine Analyse der Betriebsratswahlen, Köln (in Vorbereitung)

Niederhoff, Horst-Udo / Larmann, Wolfgang, 2007, Gewerkschaften in Deutschland, *IW-Dossier*, Nr. 32, Köln (in Vorbereitung)

Niederhoff, Horst Udo / Pege, Wolfgang, 1997, *Gewerkschaftshandbuch*, Köln

Pyhel, Jörn, 2006, Warum ist man Gewerkschaftsmitglied? – Determinanten der Mitgliedschaftsneigung, in: *WSI-Mitteilungen*, 59. Jg., Heft 6, S. 341–352

Rieble, Volker, 2006, Gewerkschaftswettbewerb und Tariffähigkeit, in: Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen, 60. Jg., Heft 3, S. 89–94

Schnabel, Claus, 2005, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 38. Jg., Heft 2/3, S. 181–196

Schnabel, Claus / Wagner, Joachim, 2003, Trade Union Membership in Eastern and Western Germany: Convergence or Divergence?, in: Applied Economics Quarterly, 49. Jg., Heft 3, S. 213–232

Schnabel, Claus / Wagner, Joachim, 2005, Determinants of trade union membership in West Germany: evidence from micro data, 1980–2000, in: Socio-Economic Review, 3. Jg., Heft 1, S. 1–24

Schnabel, Claus / Wagner, Joachim, 2006, The Persistent Decline in Unionisation in Western and Eastern Germany, 1980–2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis?, IZA Discussion Paper, Nr. 2388, Bonn

Streeck, Wolfgang, 2001, Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen: Offene Fragen, in: Arbeit, 10. Jg., Heft 4, S. 299–313

Visser, Jelle, 2002, Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends, in: British Journal of Industrial Relations, 40. Jg., Heft 3, S. 403–430

\*\*\*

## **The Structure of Union Membership in Germany**

Since reunification the German unions have lost several million members. An empirical analysis based on data from the German General Social Survey (ALLBUS) which has been collected since 1980 shows that in West Germany losses are distributed almost equally across all categories of employees and small as well as big firms. The only exception are firms with more than 4,000 employees where the workforce remains highly organized suggesting stable union domains. One reason for the membership erosion is a self-enforcing process. Declining union density reduces membership-induced reputation gains and the chance that non-members come into contact with members in their social surroundings. As a result net union density declines further. Another reason is a growing discrepancy between union policies and individual attitudes since the early 1990s.