ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Bach, Helena; Fulda, Carolin; Vogel, Sandra

Article

Das Für und Wider einer Gewerkschaftsmitgliedschaft

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Bach, Helena; Fulda, Carolin; Vogel, Sandra (2024) : Das Für und Wider einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 51, Iss. 1, pp. 119-138,
https://doi.org/10.2373/1864-810X.24-01-12

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/295163

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IW-Trends

Das Für und Wider einer Gewerkschafts-mitgliedschaft

Helena Bach / Carolin Fulda / Sandra Vogel

IW-Trends 1/2024

Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 51

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter
@iw_koeln

LinkedIn
@Institut der deutschen Wirtschaft

Facebook
@IWKoeln

Instagram
@IW_Koeln

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling
Senior Economist
groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer
Senior Economist
schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

Alle Studien finden Sie unter www.iwkoeln.de

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2024
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

Das Für und Wider einer Gewerkschaftsmitgliedschaft - Eine empirische Untersuchung der tarifpolitischen Einstellungen von M+E-Beschäftigten

Helena Bach / Carolin Fulda / Sandra Vogel, März 2024

Zusammenfassung

Die rückläufige Tarifbindung wird in Deutschland oft mit der Zurückhaltung der Betriebe begründet, einem Arbeitgeberverband beizutreten. Dabei wird häufig vernachlässigt, dass es auch handlungsfähige Gewerkschaften braucht, um Tarifverträge zu schließen. Da die Bereitschaft der Beschäftigten sinkt, sich kollektiv zu organisieren, wurden 2.564 Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie zu ihrem gewerkschaftlichen Engagement und ihren tarifpolitischen Einstellungen befragt. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass das Tarifsystem von Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern geschätzt wird. Dabei sorgen sich die Beschäftigten stärker um die rückläufige Tarifbindung als um den sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die Gewerkschaftsmitglieder sind mit ihrer Gewerkschaft überwiegend zufrieden und davon überzeugt, dass sich im Kollektiv bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen lassen. Außerdem sichern sie sich über eine Mitgliedschaft persönlich ab, zum Beispiel durch Streikunterstützung oder Rechtsberatung. Die Ursachen für ein fehlendes gewerkschaftliches Engagement sind Informationsdefizite, ein fehlender unmittelbarer Nutzen einer Mitgliedschaft, Individualisierungstendenzen und die Ausrichtung der Gewerkschaftspolitik. Diese Ergebnisse liefern Ansatzpunkte, wie dem Mitgliederschwund entgegengewirkt werden kann.

Stichwörter: Gewerkschaften, Tarifverhandlungen, Tarifbindung
JEL-Klassifikation: J50, J51

DOI: 10.2373/1864-810X.24-01-12

Einleitung

Das Grundgesetz sichert Unternehmen und Beschäftigten zu, ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen selbst zu regeln. Dies kann in Form von einzel- oder tarifvertraglichen Regelungen erfolgen. Tarifverträge werden von Arbeitgeberverbänden oder Unternehmen auf der einen und Gewerkschaften auf der anderen Seite für ihre jeweiligen Mitglieder verhandelt. Dabei werden die tariflichen Arbeitsbedingungen innerhalb eines tarifgebundenen Unternehmens meist auf alle Beschäftigten angewandt – unabhängig davon, ob sie Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht. Der Anteil der Beschäftigten, die in einem Unternehmen mit Flächentarifbindung arbeiten, hat in den letzten 20 Jahren jedoch abgenommen. Wurden im Jahr 2000 noch 63 Prozent der westdeutschen und 47 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten nach Flächentarif bezahlt, fielen diese Anteile bis zum Jahr 2022 auf 43 und 33 Prozent (Ellguth/Kohaut, 2022; Hohendanner/Kohaut, 2023).

Der Rückgang in der Tarifabdeckung der Beschäftigten ist dabei nicht nur in Deutschland ein Thema in der politischen Debatte, sondern mittlerweile auch Gegenstand europäischer Richtlinien geworden. Wie in der 2022 in Kraft getretenen EU-Mindestlohnrichtlinie ausgeführt wird, sollen EU-Mitgliedstaaten, in denen weniger als 80 Prozent der Beschäftigten von Tarifverträgen abgedeckt sind, regelmäßig Aktionspläne vorlegen (Europäische Kommission, 2022). Mithilfe dieser Aktionspläne sollen Tarifverhandlungen gefördert und Maßnahmen ergriffen werden, die die Tarifabdeckung schrittweise erhöhen. Während die EU-Mindestlohnrichtlinie keine konkreten Maßnahmen benennt, wie die Aktionspläne in den einzelnen Ländern aussehen sollen, hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bereits seine Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung in Deutschland präsentiert: Im Herbst 2023 rief der DGB seine neue Kampagne „Tarifwende“ ins Leben (DGB, 2023). Neben weiteren Erleichterungen bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, befürwortet der Gewerkschaftsbund die Schaffung eines Bundestariftreuegesetzes (DGB, 2023). Durch Abschaffung von sogenannten OT-Mitgliedschaften – also Mitgliedschaften im Arbeitgeberverband ohne verbindliche Tarifbindung – soll es Unternehmen erschwert werden, die negative Koalitionsfreiheit auszuüben. Schließlich fordert der DGB, dass bestehende Tarifverträge im Falle von Unternehmensausgründungen oder bei Betriebsübergängen fortgelten sollen (DGB, 2023).

Die genannten DGB-Vorschläge zielen vor allem auf eine Ausweitung der Geltung von Tarifverträgen ab. Vernachlässigt wird dabei jedoch, dass in Deutschland im juristischen Sinne Tarifbindung nur dann entsteht, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte der tarifschließenden Vereinigung angehören. Zur originären Tarifbindung zählen somit nicht nur organisierte Unternehmen, sondern ebenso organisierte Arbeitskräfte (Lesch/Schröder, 2023). Trotz dieser Grundidee einer beidseitigen Bindung wird der Rückgang in der Tarifbindung häufig allein auf die Unwilligkeit der Unternehmen zurückgeführt, sich einem tarifschließenden Arbeitgeberverband anzuschließen. Dass auch die Beschäftigten immer weniger willens sind, sich kollektiv zu organisieren – nur noch 17,4 Prozent sind Gewerkschaftsmitglied –, wird in der Debatte um die Stärkung der Tarifbindung oft übersehen (Fulda, 2022). Dieser Befund ist umso problematischer, als dass Tarifverträge in Deutschland nicht im Auftrag des Staates abgeschlossen werden, sondern Ausdruck einer kollektiv ausgeübten Privatautonomie sind (Höpfner et al., 2021, 161 f.). Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erhalten ihre Daseinsberechtigung durch die Mitgliederbasis, in deren Auftrag sie Tarifverträge verhandeln. Angesichts des niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrads drängt sich somit auch auf Arbeitnehmerseite die Frage auf, warum immer weniger Beschäftigte willens sind, sich kollektiv zu organisieren.

Die amtlichen Statistiken und die großen Panelbefragungen liefern zu dieser Fragestellung bisher nur wenige Informationen: Die Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes und das IAB-Betriebspanel erfassen die Organisationsgrade auf Arbeitgeberseite und leiten daraus die Tarifbindung ab (Lesch/Schröder, 2023). Lediglich mithilfe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) lässt sich alle vier Jahre sowohl eine tarifliche Bindung des Verdienstes als auch des Organisationsgrads der Gewerkschaften ermitteln (Bach, 2022). Über die tarifpolitischen Einstellungen der Beschäftigten und ihre Motive, sich für oder gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu entscheiden, lassen sich anhand der beschriebenen Quellen jedoch keine Aussagen treffen. Ebenso fehlen Informationen darüber, ob und wie die aktuellen Entwicklungen im Bereich Tarifpolitik von den Arbeitskräften wahrgenommen werden.

Auch die regelmäßigen Umfragen der Gewerkschaften, beispielweise im Vorfeld von Tarifrunden oder zur Aufstellung der gewerkschaftspolitischen Arbeit, liefern dies-

bezüglich keine Erkenntnisse. Diese Befragungen adressieren Themen aus Sicht der Arbeitnehmerschaft, wie zum Beispiel die Arbeitszufriedenheit (IG Metall, 2017) oder die Arbeitsqualität (DGB, 2022). Nach Gründen für einen Gewerkschaftsbeitritt oder -austritt beziehungsweise nach der Zufriedenheit mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft wurde in der Vergangenheit entweder nicht gefragt oder die entsprechenden Ergebnisse wurden nicht veröffentlicht. Hinsichtlich der Motivlage der Beschäftigten und deren Haltung gegenüber der Gewerkschaftsarbeit lassen sich deshalb nur bedingt Rückschlüsse ziehen.

In der Literatur finden sich unterschiedliche Erklärungsansätze für die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften. Olson machte bereits 1965 in seiner „Logik des kollektiven Handelns“ darauf aufmerksam, dass Gruppen Kollektivgüter herstellen können (Olson, 1968). Wenn es sich dabei um öffentlich verfügbare Kollektivgüter handelt, können Nicht-Mitglieder diese Güter nutzen, ohne sich an den Kosten der Herstellung, beispielsweise durch Zahlung von Mitgliedsbeiträgen, zu beteiligen – das sogenannte Trittbrettfahrerproblem (Olson, 1968).

Des Weiteren können sowohl Wirtschafts- und Politikzyklen als auch strukturelle und institutionelle Faktoren Determinanten dafür sein, dass sich Gewerkschaften im Auf- oder Abwärtstrend befinden (Visser, 2019; Trentini, 2022, 20 f.). Zum einen stellen strukturelle Veränderungen die Gewerkschaften vor Herausforderungen bei der Mitgliederwerbung, beispielsweise der demografische Wandel mit Blick auf die Altersstruktur (Schnabel, 2016, 429 ff.). Zum anderen stellt sich die Frage, inwiefern sich Einstellungen innerhalb der Bevölkerung gegenüber Gewerkschaften wandeln und so zum Mitgliederschwund beitragen. Vermutet wird, dass veränderte Wertevorstellungen zu einer zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft führen (Schnabel, 2016, 431). Die „social custom theory“ beschreibt den Effekt, dass Beschäftigte häufig Gewerkschaftsmitglied werden, weil eine Mitgliedschaft unter Freunden, Kollegen und in der Familie weit verbreitet ist (Visser, 2002, 425). Mit sinkenden Mitgliedszahlen lässt der soziale Druck nach, sich einer kollektiven Vertretung anzuschließen. Ein weiterer Einflussfaktor ist ebenfalls eine direkte Folge des niedrigen Organisationsgrads: Mangels Personals oder finanzieller Ressourcen fehlen Gewerkschaftsvertreter, die in

den Betrieben präsent sind und als Ansprechpartner zur Verfügung stehen (Schnabel, 2016, 431).

Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft verliert also aufgrund von endogenen und exogenen Faktoren immer stärker an Relevanz für Beschäftigte. Doch nur wenn beide Sozialpartner das jetzige System aktiv stützen, wird es auch in Zukunft in seiner autonomen Ausgestaltung existieren. Wie also kann das System arbeitnehmerseitig gestärkt werden? An welchen Stellschrauben muss gedreht werden, um eine Mitgliedschaft trotz der strukturellen und gesellschaftlichen Veränderungen wieder attraktiv zu machen?

Ziel der vorliegenden Befragung ist es, die bestehende Forschungslücke zu schließen und einen Beitrag zur Debatte um die Stärkung der Tarifbindung zu leisten. Daher werden Beschäftigte direkt zu ihren tarifpolitischen Überzeugungen und ihren Einstellungen zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft befragt. In diesem Kontext wird insbesondere den Fragen nachgegangen, was Arbeitskräfte davon abhält, sich kollektiv zu engagieren und welche Gründe auch heute noch für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft sprechen. Im Folgenden liegt der Fokus auf der Metall- und Elektro-Industrie (M+E-Industrie), da sie mit ihren knapp 4 Millionen Beschäftigten eine Schlüsselindustrie in Deutschland ist, deren Tarifabschlüsse auch auf andere Branchen ausstrahlen. Daher eignet sie sich gut, um einen Einblick in die aufgeworfenen Fragestellungen zu gewinnen.

Daten und Stichprobe

Um den Forschungsfragen nachzugehen, wurde eine zehnminütige Umfrage mit etwa 50 Fragen zu den Motiven und Einstellungen der Beschäftigten zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sowie zu Grundsätzen der Tarifautonomie erstellt. Die Zielgruppe bildeten sozialversicherungspflichtig sowie geringfügig Beschäftigte der M+E-Industrie ab 16 Jahren. In einer zweieinhalbwöchigen Feldphase wurden im Mai 2023 insgesamt 2.564 Beschäftigte befragt.

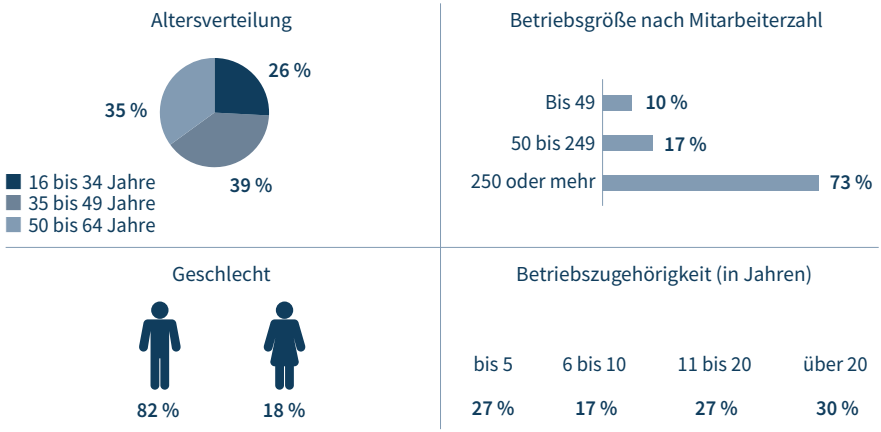
Als Datengrundlage für die Befragung diente ein Online-Panel mit insgesamt 128.000 registrierten Personen. Die Panellisten unterscheiden sich hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale dabei nicht grundlegend von anderen Personen. Sie sind

lediglich aufgeschlossener gegenüber Datenschutzthemen. Aufgrund der Offline-Rekrutierungsbasis konnten auch weniger internetaffine Personen mit der Befragung erreicht werden. Da es sich weder bei der Rekrutierung der Panellisten noch bei der Stichprobenziehung um eine Zufallsauswahl handelte, sind die gewonnenen Ergebnisse nicht repräsentativ. So arbeiten beispielsweise mit einem Anteil von 73 Prozent viele Beschäftigte in der Stichprobe in einem Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern (Abbildung 1). Dieser Anteil liegt deutlich über dem tatsächlichen Wert in der M+E-Industrie (Gesamtmetall, 2023). Die Verteilungen aller Variablen, die in einem Zusammenhang mit der Betriebsgröße stehen, können daher von den Werten in der M+E Industrie abweichen.

Positiv wirkt sich jedoch auf die Aussagekraft der Ergebnisse aus, dass die Stichprobenziehung durch aktive Einladung via E-Mail und auf Grundlage von Quotierungen nach Alter und Geschlecht erfolgte. So entspricht die Verteilung innerhalb der Stich-

Stichprobenbeschreibung Abbildung 1

Anteile in Prozent



N = 2.564 (alle befragten Beschäftigten); Rundungsdifferenzen möglich.
Quellen: Beschäftigtenbefragung 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/o9QFge8aDSd7wR7

probe hinsichtlich Alter und Geschlecht der Verteilung in der Grundgesamtheit aller Beschäftigten in der M+E-Industrie (Gesamtmetall, 2023). Die Besetzung der Altersgruppen in der Stichprobe weicht um maximal 2 Prozentpunkte von den Angaben für die Grundgesamtheit ab.

Mit Blick auf ihre aktuelle Tätigkeit geben von den 2.564 Befragten 99 Prozent an, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. 1 Prozent ist geringfügig beschäftigt. Eine große Mehrheit von 91 Prozent ist in Vollzeit tätig, 5 Prozent in Teilzeit und die restlichen Befragten sind in Ausbildung, Altersteilzeit, Elternzeit oder Pflegezeit. Die Befristungsquote ist mit knapp 4 Prozent vergleichsweise niedrig, die Betriebszugehörigkeitsdauer eher hoch. So arbeitet über die Hälfte der Befragten mindestens zehn Jahre in ihrem Betrieb, knapp 30 Prozent sogar schon über 20 Jahre. Zwei Drittel der befragten M+E-Beschäftigten machen sich kaum oder gar keine Sorgen um einen möglichen Arbeitsplatzverlust innerhalb der nächsten fünf Jahre und sogar vier von fünf Beschäftigten sind insgesamt zufrieden oder eher zufrieden mit ihren aktuellen Gehalts- und Arbeitsbedingungen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Stichprobe entspricht 32 Prozent: In der vorliegenden Befragung geben 814 von den insgesamt 2.564 Teilnehmern an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, davon 785 in der IG Metall. 1.750 Befragte sind kein Gewerkschaftsmitglied, 444 davon sind ehemalige Gewerkschaftsmitglieder.

Im Folgenden werden anhand der Befragungsergebnisse die Einstellungen der M+E-Beschäftigten zur Tarifautonomie sowie die Gründe beleuchtet, die für oder gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft sprechen. Besonders ins Auge gefasst werden dabei der Informationsstand der befragten Beschäftigten, Kosten-Nutzen-Erwägungen, Individualisierungstendenzen sowie die thematische Schwerpunktsetzung in der Gewerkschaftspolitik.

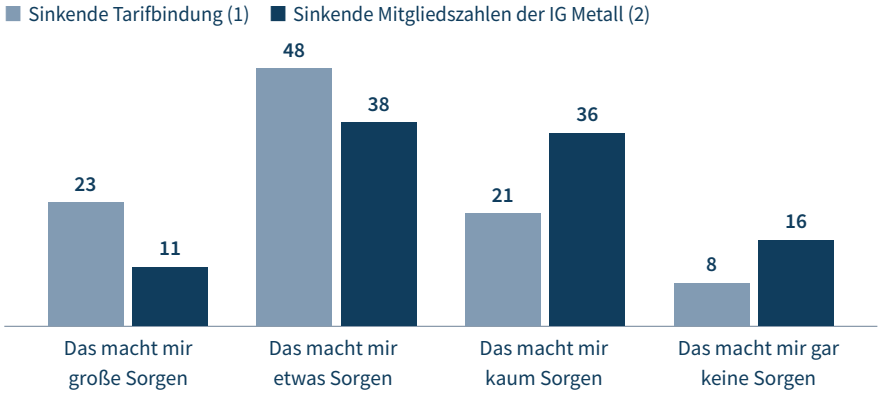
Einstellung der M+E-Beschäftigten zur Tarifautonomie

Wenn sich nur eine Minderheit der Beschäftigten in Gewerkschaften engagiert und der Organisationsgrad immer weiter sinkt, drängt sich die Frage auf, ob die Tarifautonomie und deren Akteure überhaupt als systemrelevant erachtet werden. In Übereinstimmung

mit früheren Untersuchungen (Bach, 2022) liefert die vorliegende Beschäftigtenbefragung dazu eindeutige Befunde: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände werden als Institutionen geschätzt – trotz sinkender Mitgliedszahlen. Eine große Mehrheit der Befragten ist der Überzeugung, dass es Gewerkschaften zum Aushandeln von Arbeitsbedingungen (87 Prozent) sowie zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der Regierung und bei Gesetzesvorhaben (80 Prozent) bedarf. Lediglich 13 Prozent denken, dass Gewerkschaften nicht mehr gebraucht werden. Auch bezogen auf Arbeitgeberverbände sind zwei Drittel der befragten M+E-Beschäftigten der Meinung, dass diese Tarifverhandlungen führen sollen (67 Prozent) und zur Vertretung von Unternehmensinteressen gebraucht werden (70 Prozent). Nur 17 Prozent sehen

Sinkende Beteiligung am Tarifsystem - Bewertung durch M+E-Beschäftigte Abbildung 2

Anteile in Prozent



Fragen zur sinkenden Tarifbindung (1) und zu den sinkenden Mitgliederzahlen der IG Metall (2): (1) Wie bewerten Sie die folgende Entwicklung? 1996 arbeiteten 80 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland in einem Betrieb mit Tarifbindung (Flächen- und Haustarifbindung). 2021 waren es noch 54 Prozent der Beschäftigten. In Ostdeutschland fiel im selben Zeitraum die Tarifbindung der Beschäftigten von 73 auf 45 Prozent. Bereitet Ihnen diese Entwicklung Sorge? (2) Wie bewerten Sie die folgende Entwicklung? 1996 waren über 2,7 Millionen Menschen Mitglied in der IG Metall. Ende 2022 zählte die Gewerkschaft noch etwas mehr als 2,1 Millionen Mitglieder. Macht es Ihnen Sorgen, dass die Mitgliederzahlen bei der IG Metall sinken? Bitte kreuzen Sie an. N = 2.564 (alle befragten Beschäftigten); Rundungsdifferenzen möglich.
Quellen: Beschäftigtenbefragung 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/QZjAcRy5p3sgBAw

keine Notwendigkeit in der Existenz von Arbeitgeberverbänden. Zudem findet die Tarifautonomie als Ordnungsprinzip großen Zuspruch. So bewerten 84 Prozent den Grundsatz der Tarifautonomie – das Prinzip, demzufolge sich Beschäftigte und Arbeitgeber in Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden zusammenschließen können, aber nicht müssen, – als sehr gut oder eher gut.

Dass das Tarifsystem geschätzt wird, ist auch daran abzulesen, dass sich 71 Prozent der Befragten große oder etwas Sorgen um die zurückgehende Tarifbindung machen (Abbildung 2). Dass es auf beiden Seiten starker Sozialpartner bedarf, um Tarifbindung zu erzeugen, scheint den befragten Beschäftigten hingegen weniger präsent zu sein. Nur knapp die Hälfte (49 Prozent) bewertet den Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften als besorgniserregend.

Die beschriebenen Ergebnisse legen nahe, dass das zurückhaltende gewerkschaftliche Engagement der M+E-Beschäftigten kein Ausdruck mangelnder Akzeptanz oder Wertschätzung des Tarifsystems ist, sondern auf andere Faktoren zurückzuführen sein muss. Diese werden im nächsten Abschnitt genauer untersucht.

Gründe gegen einen Gewerkschaftsbeitritt

Informationsdefizite

Um den Ursachen für den niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad nachzugehen, wurden alle 1.750 Teilnehmer aus der M+E-Industrie, die zum Befragungszeitpunkt keiner Gewerkschaft angehörten, nach ihrem Informationsstand zu Gewerkschaften und nach den Gründen gefragt, aus denen sie von einer Mitgliedschaft absahen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich Beschäftigte nicht immer bewusst gegen eine Mitgliedschaft entscheiden, sondern es ihnen häufig an Kenntnissen oder Anknüpfungspunkten zu Gewerkschaften fehlt. Fast die Hälfte der befragten Nicht-Mitglieder (46 Prozent) hat sich noch nie über eine Gewerkschaft informiert. Von den 1.750 Nicht-Mitgliedern wissen 62 Prozent auch nicht, wie hoch in etwa der Mitgliedsbeitrag einer Gewerkschaft ist. Im Vergleich zu Gewerkschaftsmitgliedern verfolgen sie die Tarifverhandlungen in der M+E- Industrie zudem weniger intensiv. Die fehlende Auseinandersetzung mit der Arbeit von Gewerkschaften spiegelt sich auch in den Gründen, mit denen Nicht-Mit-

glieder ihre fehlende Gewerkschaftsmitgliedschaft begründen: Mit 29 Prozent geben sie am häufigsten an, noch nie über eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nachgedacht zu haben (Abbildung 3). Nicht-Mitglieder arbeiteten dabei häufiger in Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Betriebsrat.

Kosten-Nutzen-Kalkül

Neben Informationsdefiziten gibt es noch weitere Gründe, warum Beschäftigte Gewerkschaften fernbleiben. Verfügen die Beschäftigten (zumindest teilweise) über die oben genannten Informationen, wägen sie vor einem Gewerkschaftsbeitritt zwischen den Kosten einer Mitgliedschaft und dem erwarteten Nutzen ab. Über ein Fünftel der Nicht-Mitglieder (21 Prozent) geben an, dass sie in keiner Gewerkschaft sind, weil sie

Gründe gegen einen Gewerkschaftsbeitritt Abbildung 3

Anteile in Prozent

Frage: Warum sind Sie derzeit in keiner Gewerkschaft?
N = 1.750 (nur Nicht-Gewerkschaftsmitglieder); Mehrfachauswahl möglich.
Quellen: Beschäftigtenbefragung 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/BMZdcjd2E44qWGy

den Mitgliedsbeitrag und damit die Kosten einer Mitgliedschaft zu hoch finden. Die Bedeutung der Beitragshöhe zeigt sich zugleich in den Austrittsgründen von ehemaligen Gewerkschaftsmitgliedern: Sie geben am häufigsten die auf Dauer zu hohen Mitgliedsbeiträge als Motiv an, die Gewerkschaft verlassen zu haben (35 Prozent).

Außerdem erscheint 18 Prozent der Nicht-Mitglieder der Nutzen einer Mitgliedschaft als begrenzt. Sie geben an, nicht in der Gewerkschaft zu sein, da auch unorganisierte Beschäftigte von den Tariferhöhungen profitieren. Das bereits von Olson (1968) identifizierte Trittbrettfahrerproblem hält somit viele M+E-Beschäftigte von einer Mitgliedschaft ab. Gleichzeitig befürwortet ein Großteil der Nicht-Mitglieder, dass die Tarifgeltung unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft sein sollte: So geben 39 Prozent an, dass Tarifabschlüsse für alle Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben gelten sollten. Fast die Hälfte (47 Prozent) wünscht sich sogar, dass Tarifverträge für Beschäftigte in der gesamten Branche gelten sollten.

Gewerkschaftsmitglieder in der M+E-Industrie haben zur Tarifgeltung jedoch eine andere Einstellung als Nicht-Mitglieder: Von den organisierten Beschäftigten gibt mehr als die Hälfte (53 Prozent) an, dass Tarifabschlüsse ihrer Meinung nach nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten sollten. Die Möglichkeit zum Trittbrettfahren sorgt für Unzufriedenheit unter einigen Gewerkschaftsmitgliedern. Zwar gibt nur knapp jeder Fünfte (17 Prozent) an, mit seiner Mitgliedschaft unzufrieden zu sein. Fragt man diese Gruppe jedoch nach den Gründen für ihre Unzufriedenheit, wird am zweithäufigsten das Motiv genannt, dass auch Nicht-Mitglieder Tariferhöhungen ausgezahlt bekommen (44 Prozent). Zwischen den Nutznießern des Systems und denjenigen, die mit ihren Gewerkschaftsbeiträgen die kollektive Organisation von Beschäftigteninteressen überhaupt erst ermöglichen, bestehen somit deutliche Meinungsunterschiede.

Individualisierung

Ein weiterer entscheidender Grund, einer Gewerkschaft fernzubleiben, ist die Überzeugung, sich selbst am besten vertreten zu können. So geben 22 Prozent der Nicht-Mitglieder an, dass sie ihre Probleme am Arbeitsplatz besser selbst lösen können. Männer geben diesen Grund etwas häufiger als Frauen an. Nicht-Mitglieder zwischen 50 und 64 Jahren wählen dieses Motiv ebenfalls etwas häufiger aus. Auch bei der Frage, wer

sich am derzeitigen Arbeitsplatz am besten für die Belange der Beschäftigten einsetzt, kommen die Gewerkschaften bezogen auf alle Befragten nur auf 16 Prozent. Unter den Nicht-Mitgliedern wählten sogar nur 11 Prozent die Gewerkschaft als „bestes" Vertretungsorgan aus. Dabei ist jedoch zu beachten, dass auch betriebliche Gegebenheiten die konkrete Situation am Arbeitsplatz prägen. Wo kein Betriebsrat oder keine Tarifbindung existiert, liegt es nahe, dass sich die Beschäftigten selbst um die Lösung ihrer Probleme bemühen.

Gewerkschaftspolitik

Schließlich gibt mehr als ein Fünftel (23 Prozent) der Nicht-Mitglieder die mangelnde Übereinstimmung mit der Gewerkschaftspolitik als Grund an, der Organisation nicht beizutreten. Aus der jüngsten Alterskohorte (16 bis 34 Jahre) geben dies 14 Prozent an, in der mittleren Kohorte (35 bis 49 Jahre) 21 Prozent und in der ältesten Kohorte (ab 50 Jahren) 33 Prozent. Unzufriedenheit mit den Prioritäten in der Gewerkschaftspolitik besteht demnach eher bei älteren M+E-Beschäftigten. Zudem spielt die inhaltliche Ausgestaltung der Gewerkschaftspolitik auch bei der Zufriedenheit von Gewerkschaftsmitgliedern eine wichtige Rolle. Ein Blick auf die Gruppe der unzufriedenen Mitglieder zeigt, dass fast die Hälfte von ihnen (48 Prozent) die Gewerkschaftspolitik als Grund für ihre Unzufriedenheit nennt. Darüber hinaus geben 32 Prozent der ehemaligen Gewerkschaftsmitglieder an, aufgrund der Gewerkschaftspolitik ausgetreten zu sein. Besonders häufig geben diesen Austrittsgrund Personen an, die älter als 50 sind (38 Prozent). Von den Beschäftigten unter 34 ist dagegen nur jedes fünfte (20 Prozent) ehemalige Mitglied wegen der Gewerkschaftspolitik ausgetreten.

Im Rahmen der Befragung konnten die M+E-Beschäftigten zudem angeben, wofür sich Gewerkschaften ihrer Meinung nach besonders einsetzen sollten. Aus einer Vielzahl von Themen konnten die Befragten maximal drei inhaltliche Schwerpunkte auswählen, auf die sich Gewerkschaften fokussieren sollten. Die Ergebnisse zeigen, dass die am häufigsten genannten Punkte über fast alle Gruppen hinweg mit den Schwerpunktthemen der Gewerkschaften übereinstimmen: Am häufigsten wird der Erhalt von Arbeitsplätzen ausgewählt (63 Prozent). Auf Platz zwei folgen gute Arbeitsbedingungen (55 Prozent) und auf Platz drei hohe Tarifabschlüsse (46 Prozent). 30 Prozent nannten den Erhalt von Gesundheit am Arbeitsplatz und Arbeitsschutz und

26 Prozent angemessene Renten. Diese Kernthemen sprechen also nach wie vor die Arbeitnehmerschaft an. Somit dürfte ein Großteil der Beschäftigten mit der Themensetzung der Gewerkschaft grundsätzlich einverstanden sein. Offen bleibt jedoch, wie die Befragten die konkrete inhaltliche Ausgestaltung dieser Themenfelder beurteilen.

Die IG Metall setzt sich abseits von ihren originären Kernthemen auch für gesellschaftspolitisch relevante Themen ein. Stellvertretend dafür steht beispielsweise der Austausch mit der „Fridays-for-Future"-Bewegung bezüglich des ökologischen Wandels der Wirtschaft. Eine nachhaltige Klimapolitik wird nur von 3 Prozent der Befragten als zu priorisierendes Aufgabenfeld der Gewerkschaft angesehen. Ein Drittel der Frauen – die in der Gewerkschaft tendenziell unterrepräsentiert sind – wünscht sich zusätzlich zu den Kernthemen eine Priorisierung von angemessenen Renten. Fast jede Fünfte gibt zudem an, dass Integration und Gleichstellung in der Gewerkschaftspolitik verstärkt thematisiert werden sollten.

Festzuhalten bleibt, dass die Gewerkschaften mit ihren Kernthemen die Beschäftigten erreichen. Die Fokussierung auf Randthemen sollte hingegen gut überlegt sein und birgt nur bedingt Rekrutierungspotenziale.

Motive für den Gewerkschaftsbeitritt

Trotz der vielschichtigen Gründe gegen eine Mitgliedschaft, entschied sich immerhin jeder dritte Befragte in der M+E-Industrie für eine Mitgliedschaft. Gewerkschaftsmitglieder begründen ihren Beitritt vor allem mit der Aussage, dass sich nur im Kollektiv bessere Gehalts- und Arbeitsbedingungen durchsetzen lassen (57 Prozent) (Abbildung 4). Des Weiteren geben Gewerkschaftsmitglieder an, dass sie im Falle eines Arbeitskampfes Streikunterstützung bekommen möchten (48 Prozent), der Betriebsrat oder ein Gewerkschaftsvertreter sie von einer Mitgliedschaft überzeugt hat (40 Prozent), sie sich von der Gewerkschaft in rechtlichen Fragen beraten lassen wollten (30 Prozent) oder sie sich im Falle einer Umstrukturierung oder Schließung ihres Betriebs gewerkschaftliche Unterstützung erhoffen (29 Prozent). Zwischen den Altersgruppen ergeben sich bei diesen Argumenten für einen Gewerkschaftsbeitritt keine signifikanten Unterschiede.

Motive für den Gewerkschaftsbeitritt Abbildung 4

Anteile in Prozent

Frage: Warum sind Sie der Gewerkschaft beigetreten?
N = 814 (nur Gewerkschaftsmitglieder); Mehrfachauswahl möglich.
Quellen: Beschäftigtenbefragung 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/xMzDiynXiaCCd2g

Die Überzeugung, im Kollektiv Verbesserungen erreichen zu können, ein konkreter Nutzen der Mitgliedschaft sowie die Ansprache durch kollektive Vertreter sind also die Hauptmotive für einen Beitritt. Zudem geben 83 Prozent der Mitglieder an, sehr oder eher zufrieden mit ihrer Mitgliedschaft zu sein. Auch bei der Dauer der Mitgliedschaft zeigt sich ein eindeutiges Bild: Zwei Drittel der befragten Gewerkschaftsmitglieder sind schon länger als zehn Jahre dabei. Die Gewinnung neuer Mitglieder scheint somit problematischer zu sein als das Halten von Mitgliedern.

Ableitungen

Die Ergebnisse zeigen, dass die M+E-Beschäftigten die Tarifautonomie, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände überwiegend positiv bewerten. Mangelnde Wertschätzung des Tarifsystems ist demnach nicht der Grund für rückläufiges gewerkschaftliches

Engagement. Auffällig ist, dass in der Wahrnehmung der Beschäftigten der sinkende Organisationsgrad auf Arbeitgeberseite und die damit verbundene rückläufige Tarifbindung häufig als problematischer erachtet wird als der ebenfalls sinkende Organisationsgrad der Beschäftigten. Diese Diskrepanz ist zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern unterschiedlich stark ausgeprägt, generell aber über alle Beschäftigtengruppen hinweg zu beobachten. Obwohl die Beschäftigten den Mehrwert des bestehenden Systems erkennen, entscheidet sich der Großteil nicht für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft. Ihre Gründe, sich gegen einen Gewerkschaftsbeitritt zu entscheiden, sind vielschichtig und deuten zumindest teilweise auf ungenutzte Potenziale hin.

Erstens besteht bei vielen M+E-Beschäftigten eine Informationslücke zum Thema Gewerkschaft. Viele Nicht-Mitglieder haben sich noch nie über eine Gewerkschaft informiert und auch noch nie über eine Mitgliedschaft nachgedacht. Während bei einigen Arbeitskräften konkrete Anknüpfungspunkte zu fehlen scheinen, sehen andere keinen Bedarf, ihre Interessen am Arbeitsplatz durch die Gewerkschaft vertreten zu lassen. So denken die meisten Beschäftigten, dass sie sich selbst am besten für Ihre Belange am Arbeitsplatz einsetzen. Erst danach folgen Betriebsrat, Gewerkschaft und Staat. Während Information und tarifpolitische Bildung nicht zwangsläufig jeden Beschäftigten von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft überzeugen werden, stellen sie dennoch eine Voraussetzung für einen Beitritt dar.

Aus den Ergebnissen der Befragung lässt sich zudem ein zweites Kernproblem ableiten: Die Kosten-Nutzen-Abwägung der M+E-Beschäftigten fällt oft zuungunsten einer Gewerkschaftsmitgliedschaft aus. Die Befragungsteilnehmer begründen ihre Nicht-Mitgliedschaft häufig damit, dass sie den Mitgliedsbeitrag zu hoch finden und von der Gewerkschaft erzielte Tarifabschlüsse sowieso für sie gelten. Außerdem befürworten vor allem Nicht-Mitglieder eine Ausweitung der Tarifgeltung auf alle Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen oder auf alle Beschäftigten in einer Branche. Demgegenüber möchte die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder, dass Abschlüsse nur für Mitglieder gelten. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Mitglieder Forderungen wie der Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen gegenüberstehen. Statt das Trittbrettfahrerproblem weiter zu verstärken,

sollten sich Gewerkschaften damit auseinandersetzen, welche Anreize die derzeitigen Nicht-Mitglieder bei ihrer Kosten-Nutzen-Abwägung dazu bewegen könnten, sich für einen Beitritt zu entscheiden. Die in diesem Zusammenhang häufig geforderten Sonderzahlungen für Gewerkschaftsmitglieder (Bonusregelungen) können derzeit nicht der entscheidende Lösungsansatz sein, da dieses Instrument nach der aktuellen Gesetzgebung nur sehr begrenzt genutzt werden darf (Höpfner et al., 2021, 450 ff.). Weitere Argumente gegen Bonusregelungen sind die Wahrung des Betriebsfriedens und ein potenzieller Organisationszwang, der im Widerspruch zur Koalitionsfreiheit stehen würde.

Ein dritter Themenkomplex ist die Gewerkschaftspolitik. Grundsätzlich scheinen die Schwerpunktthemen der Gewerkschaft mit den gewünschten Prioritäten eines Großteils der Befragten aus der M+E-Industrie übereinzustimmen. Insbesondere der Erhalt von Arbeitsplätzen, gute Arbeitsbedingungen und hohe Tarifabschlüsse werden als gewünschtes „Outcome“ der Gewerkschaftspolitik genannt. Dennoch bestehen bei einigen Mitgliedern sowie Nicht-Mitgliedern Vorbehalte gegenüber der Gewerkschaftspolitik, die Unzufriedenheit oder Ablehnung hervorrufen. In diesem Punkt besteht weiterer Forschungsbedarf, da neben der inhaltlichen Gestaltung viele weitere Faktoren die Zufriedenheit mit der aktuellen Gewerkschaftspolitik beeinflussen können. Eine andere Komponente könnte beispielsweise die Bewertung der Gewerkschaftsarbeit vor Ort sein.

Die Motivlagen der M+E-Beschäftigten sind vielfältig, sodass es nicht ein „Patentrezept“ für die erfolgreiche Mitgliederrekrutierung geben kann. Wenn Gewerkschaften jedoch weiterhin als Sprachrohr für eine Vielzahl an Beschäftigten fungieren wollen, werden sie auch in Zukunft ihre Leistungs- und Integrationsfähigkeit unter Beweis stellen müssen. Die diskutierten Ergebnisse zeigen dabei, dass jene Beschäftigte, die grundsätzlich an Gewerkschaftsarbeit interessiert sind, genauestens abwägen, ob sich eine Mitgliedschaft für sie persönlich auszahlt oder nicht. Aufklärungsarbeit, individuelle Anreize und eine gut ausbalancierte Schwerpunktsetzung bei der Gewerkschaftspolitik können bisher ungenutzte Potenziale aktivieren. Sich hingegen auf sozialen Druck oder die soziale Erwünschtheit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft

zu verlassen, dürfte in der heutigen Gesellschaft mit ihrer deutlichen Tendenz hin zur Individualisierung nicht mehr funktionieren.

Anstatt die Ursachen der sinkenden Tarifbindung in Deutschland anzugehen, werden meist Eingriffe in die Tarifautonomie sowie (supra-)nationale Vorgaben bevorzugt, um die Abdeckung der Beschäftigten durch Flächentarifverträge zu erhöhen. Grundvoraussetzung für ein stabiles Tarifsystem sind jedoch starke Sozialpartner, die sich aus ihrer Mitgliedschaft heraus und nicht per staatlichem Mandat legitimieren. Angesichts des niedrigen Organisationsgrads der Beschäftigten in Deutschland wäre es ein wichtigerer Schritt, Gewerkschaften stärker in die Pflicht zu nehmen. Neben einer arbeitgeberseitigen Erhöhung der Tarifbindung sollte daher ebenso die Bereitschaft der Arbeitnehmerschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren, in den Fokus der politischen Debatte rücken. Staatliche Regulierung und Zielvorgaben können und sollten das Engagement von Unternehmen und Beschäftigten nicht ersetzen.

Literatur

Bach, Helena, 2022, Tarifsystem in Deutschland. Fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung, IW-Kurzbericht, Nr. 6, Köln

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2022, Jahresbericht 2022. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022, Berlin, https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++b20b2d92-507f-11ed-b251-001a4a160123 [22.11.23]

DGB, 2023, Mehr Tarifverträge für Gute Arbeit und Gutes Leben. #Tarifwende: Jetzt! Stärke mit uns die Tarifbindung und deine eigenen Rechte bei der Arbeit, https://www.dgb.de/tarifwende [8.12.2023]

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2022, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, in: WSI-Mitteilungen, 75. Jg., Nr. 4, S. 328–336

Europäische Kommission, 2022, Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041 [8.12.2023]

Fulda, Carolin, 2022, Gewerkschaften. Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite?, IW-Kurzbericht, Nr. 83, Berlin

Gesamtmetall, 2023, Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen. Ausgaben 2023, https://www.gesamtmetall.de/zahlen-fakten/zahlenheft/?download_file=zahlenheft_2023_din-a6_online [28.11.2023]

Hohendanner, Christian / Kohaut, Susanne, 2023, Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland, in: IAB-Forum,. 20.07.23, https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/ [11.12.2023]

Höpfner, Clemens / Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2021, Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit, Berlin

IG Metall, 2017, Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, https://www.igmetall.de/download/20170529_2017_05_29_befragung_ansicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf [9.11.23]

Lesch, Hagen / Schröder, Christoph, 2023, Die statistische Erfassung von Tarifbindung und Tarifgeltung. Bestandsaufnahme und Reformvorschläge, IW-Report, Nr. 45, Köln

Olson, Mancur, 1968, Die Logik des kollektiven Handelns, Tübingen

Schnabel, Claus, 2016, Gewerkschaften auf dem Rückzug? Mythen, Fakten und Herausforderungen, in: Wirtschaftsdienst, 96. Jg., Nr. 6, S. 426–432

Trentini, Marco, 2022, Political attitudes, participation and union membership in the UK, in: Industrial Relations Journal, 53. Jg., Nr. 1, S. 19–34

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., Nr. 3, S. 403–430

Visser, Jelle, 2019, Trade unions in the balance, ILO ACTRAV Working Paper, International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf [10.1.2024]

The Pros and Cons of Trade Union Membership – An Empirical Study of Attitudes to Collective Bargaining among Employees in the Metal and Electrical Industry

The decline in collective bargaining coverage in Germany is often attributed to the reluctance of companies to join an employers' association which negotiates collective agreements. However, this is to neglect the fact that effective trade unions are also necessary to negotiate collective agreements. In view of the workforce's growing reluctance to organise collectively, we surveyed 2,564 employees in the metal and electrical industry on their trade union involvement and their attitudes towards collective bargaining. An analysis of the survey results shows that the collective bargaining system is valued by both union members and non-members. Workers in the industry are more concerned about the decline in collective bargaining coverage than about the falling level of unionisation. The trade union members surveyed are mostly satisfied with their organisation and are convinced that better working conditions can be achieved collectively. They also want trade union membership to protect them as individuals, for example with strike pay or legal advice. The reasons for a lack of trade union involvement are complex: Insufficient information and the lack in direct membership benefits play a role, as do a general trend towards individualisation and trade unions' policy focuses. These results provide starting points for dealing with unions' membership decline.