
Wenig solidarisch und in Konkurrenz zueinander

Der Bedeutungsverlust der deutschen Gewerkschaften

MANFRED DIETENBERGER

Aus der Sicht des britischen Wirtschaftsmagazins The Economist (7. Juni 2003) gibt es angesichts der Wucht des Strukturwandels nur zwei Alternativen für die Gewerkschaften: «Adept or die – Passt euch an oder sterbt.» Aber: «Wer seine Lage erkannt hat, wie soll der aufzuhalten sein?», heißt es bei Bert Brecht im «Lob der Dialektik».

Gewerkschaften sind organisierte Zusammenschlüsse von hauptsächlich abhängigen Erwerbspersonen mit dem Zweck, wirtschaftliche, soziale und politische Interessen ihrer Mitglieder in den Arbeitsbeziehungen und im politischen System zur Geltung zu bringen bzw. durchzusetzen. Die strukturelle Macht von Lohnabhängigen wird zum einen durch ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt und zum anderen durch ihre spezifische Stellung im Produktionsprozess bestimmt.

Diese wurde in den vergangenen zwei Jahrzehnten nachhaltig geschwächt. Hohe Arbeitslosigkeit, industrieller Wandel, neue Technologien und die Globalisierung haben die Verhandlungsmacht der Unternehmen gegenüber den Beschäftigten enorm gesteigert. Dennoch haben die Gewerkschaften unbestreitbar für ihre Mitglieder in der Vergangenheit viel erreicht. Doch besonders seit der Krise 2009 kommt für die abhängig Beschäftigten immer weniger rum. Viele Branchen und Regionen sind heute gewerkschaftsfreie Zonen, noch nie waren in Deutschland so wenige Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert. Noch immer bzw. immer mehr vertreten die Gewerkschaften in der Hauptsache die Interessen der Stammbeschafteten in den Großbetrieben und bekommen es nicht hin, bspw. prekarierte Leih- oder Zeitarbeiter zu organisieren. Da sind doch Nachfragen dringend angesagt: Ist es richtig, wenn angesichts der Krise und leerer Staatskassen die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst niedrige Lohnforderungen stellen und die Metaller zur Gänze auf eine konkrete Entgeltforderung verzichten? Oder wie sonst sollten sich Gewerkschafter im real existierenden Kapitalismus bewegen? Wie wichtig ist der Organisationsgrad? Fragen über Fragen, die von existenzieller Bedeutung sind.

Die deutschen Gewerkschaften sind schlecht aufgestellt, und wegen ihrer kontinuierlichen Mitgliederverluste seit Beginn der 1990er Jahre scheinen sie für die Herausforderungen des «neuen» Strukturwandels nicht gut gewappnet zu sein. Aber auch schon in den 80er Jahren wirbelte der Strukturwandel die Arbeitswelt durch. Die Globalisierung, die Tertiärisierung und die Digitalisierung der Arbeitswelt, auch die Individualisierung von Lebensstilen, verbunden mit einer neuen Vielfalt an Beschäftigungsformen, sowie die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse scheinen das Fundament gewerkschaftlichen Handelns immer mehr auszuhöhlen. Und so drängt sich immer mehr die Frage auf, ob

die Gewerkschaften das Problem des Mitgliederschwunds und der damit verbundenen verzerrten Mitgliederstruktur nur ihrer eigenen mangelnden Anpassungsfähigkeit bzw. -willigkeit zuzuschreiben haben, oder ob dies eine unvermeidliche Folge des Strukturwandels in der Welt der Arbeit ist.

1991 waren fast 12 Millionen Menschen in den DGB-Gewerkschaften organisiert, Anno 2012 sind es noch etwas mehr als halb so viele. Gewerkschaften müssen heute um mehr kämpfen als um höhere Löhne. Und sie müssen anders kämpfen. Manche Gewerkschaften kämpfen aber auch gegeneinander, andere umwerben Menschen, die bisher nicht zur «Klientel» gehörten: Leiharbeiter, Minijobber und die wachsende Zahl derer, die nicht mehr nach Tarif bezahlt werden. Der Job auf Lebenszeit, verbunden mit der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und mit jährlichen Lohnerhöhungen, ist ein Relikt aus dem vergangenen Jahrhundert. In Westdeutschland werden nur noch sechs von zehn Beschäftigten nach Tarif bezahlt, in Ostdeutschland nur jeder zweite. Es tut sich schon was, nur nicht genug.

Die IG Metall, Deutschlands größte Einzelgewerkschaft, hat eine neue, erfolgreiche Strategie. Seit einigen Jahren verpackt sie politische Grundsatzfragen in Kampagnen und trägt sie in die Tarifverhandlungen. In der Stahlindustrie setzte sie durch, dass Auszubildende unbefristet übernommen werden müssen. Das brachte ihr ansehnlichen Mitgliedernachwuchs. Auch verhandelte die IG Metall mit den Unternehmern der Zeitarbeitsbranche über einen Zuschlag für Metalleiharbeiter – und muss bereits neue Ausweise drucken. Überhaupt verlangsamt sich der Mitgliederschwund bei den DGB-Gewerkschaften. Ende Dezember 2011 zählte der Zusammenschluss aus acht Gewerkschaften knapp 6 156 000 Mitglieder, das waren rund 37 300 weniger als 2010. Die Neueintritte haben die Verluste durch Renteneintritt, Tod und Austritt noch nicht ganz ausgleichen können. Den Angaben zufolge verzeichneten die IG Metall, die Gewerkschaft der Polizei und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft unter dem Strich ein Mitgliederplus, die übrigen fünf lagen im Minus. Zum diesjährigen «Welttag für menschenwürdige Arbeit» organisierte die IG Metall bundesweit Informationsveranstaltungen und Aktionen in den Betrieben. Dazu hat sie auch allen Grund.

Allein von 2006 bis 2010 stieg der Anteil von Billigjobs an der Gesamtbeschäftigung um knapp 2 Prozentpunkte. Jeder Fünfte erhält für seine Arbeit weniger als 10,36 Euro je Stunde. Und dann ist da noch die ständige Unsicherheit: Leiharbeiter, Befristete und Beschäftigte mit Werkvertrag können kurzfristig auf die Straße geworfen werden, sobald die Konjunktur wieder einknickt. Das viel beschworene «unternehmerische Risiko» wird so auf die Lohnabhängigen abgewälzt. Die IG Metall, Europas größte Industriegewerkschaft, verhält sich den neuen Problemen wie auch deren Bewältigung gegenüber weiterhin wie ein Autist. Bündnisse mit sozialen Bewegungen hält die IG-Metall-Spitze offenbar nach wie vor für verzichtbar.

Diese arrogante Haltung der Metaller-Führungsriege hat unter anderem damit zu tun, dass die IGM-Oberen ihr Heil in Standortbündnissen mit den Konzernherrn sehen und glauben, das sei die moderne und wirksamste Interessenvertretung für ihre Mitglieder. Vor der eigentlich dringend notwendigen Politisierung der Mitglieder, die gesellschaftliche Zusammenhänge aufdeckt und eine Solidarisierung mit anderen Beschäftigten ermöglicht, kapitulieren sie. IG-Metall-Boss Berthold Huber und sein Beraterstab hängen

dem Irrglauben an, Leiharbeit könne bleiben, man müsse lediglich die schlimmsten Auswirkungen der Prekarisierung begrenzen und regulieren. Dieser Denkweise ist auch die IG-Metall-Parole «Schluss mit dem Missbrauch von Leiharbeit, Werkverträgen und Befristungen» verhaftet. Obwohl die exzessive Ausweitung dieser prekären Beschäftigungsform die Organisationsmacht der IG Metall in ihrem Kernbereich akut gefährdet, soll nur der «Missbrauch» von Leiharbeit bekämpft werden. Grundsätzlich aber akzeptiert die IG Metall, und mit ihr viele Betriebsräte, Leiharbeit als Flexibilitätspuffer.

Mit der Solidarität hapert es auch bei den anderen DGB-Gewerkschaften. Besonders zur Frage der aktuellen Krise in Europa lassen die Gewerkschaftsführungen ein klares Bekenntnis zur internationalen Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen in den südeuropäischen Ländern, die unter der rücksichtslosen Sparpolitik der Troika leiden, stark vermissen. Im Gegenteil, die deutschen Gewerkschaftsführungen haben an die Bundestagsabgeordneten appelliert, dem Stabilitätspakt zuzustimmen, der genau diese asoziale Politik fortsetzt bzw. noch verschärft. Das ist nicht nur ärgerlich, denn das Gegenteil tut not: Wir brauchen eine von den Gewerkschaften getragene, breit angelegte internationale Solidaritäts- und Widerstandsbewegung gegen die Politik der Troika. Doch Deutschlands mächtigste Gewerkschaft organisiert genau dies nicht.

Dennoch ist der Mitgliederschwund bei der IGM wenigstens gestoppt – 2011 hat sie erstmals wieder mehr Mitglieder gewonnen als verloren. Dessen ungeachtet geht der Kampf um neue Gewerkschaftsmitglieder unvermindert fort und rüttelt auch an ehernen Grundsätzen des DGB. Unter seinem Dach leben die Einzelgewerkschaften nicht mehr so friedlich nebeneinander, wie es der DGB gern hätte. Das Gerangel um Mitglieder wird auch untereinander ausgetragen. Zum Beispiel zwischen IGBCE und Ver.di im Energiesektor, zwischen IG Metall und Ver.di bei den Industriedienstleistern. Ver.di ist an den meisten dieser Kämpfe beteiligt. Sie hat mit Abstand die meisten Mitglieder verloren, eine Million von 3 Millionen seit ihrer Gründung 2001. Die Dienstleistungsgewerkschaft hat es schwerer als andere, vertritt sie doch nicht weniger als tausend Berufe, von der Friseurin bis zum Banker. Bis auf den öffentlichen Dienst kann sie von den Organisationsgraden der IG Metall und IGBCE in deren überschaubaren Branchen nur träumen. Auch ist sie wie keine andere DGB-Gewerkschaft der Konkurrenz kleiner Sparten-gewerkschaften ausgesetzt. Der Marburger Bund macht ihr die Klinikärzte abspens-tig, Cockpit die Piloten, UFO* die Flugbegleiter. Doch Ver.di wehrt sich. Am erfolgreichsten in der Energiebranche. Bei den Energieriesen E.on und RWE hat Ver.di längst die Oberhand gewonnen. Derweil erwartet die IGBCE ängstlich das Ende des deutschen Steinkohlebergbaus. Der wird wieder viele Mitglieder und Beiträge kosten. Deshalb liefern sich IGBCE und IG Metall auch einen Wettlauf um die Beschäftigten im Bereich der erneuerbaren Energien. Hier gibt es Überschneidungen, etwa in der Solarenergie. Doch inzwischen haben sich die beiden sportlich geeinigt: Für neue oder unorganisierte Betriebe ist zuständig, wer als erster einen Fuß in die Tür kriegt.

IG Metall, IGBCE und Ver.di, sie alle kämpften (allerdings nicht gemeinsam) für die Interessen der Beschäftigten. Als sich die IG Metall gleich vorsorglich für die gesamte Produktionskette zuständig erklärte, also auch für Industriedienstleister, wurde der Streit öffentlich. Für IG Metall und Ver.di schlummert hier ein riesiges Potenzial: Nach jahr-

zehntelangen Ausgliederungen gibt es im Heer nicht tarifgebundener Zulieferer reichlich Mitglieder zu rekrutieren.

Angesichts der rapiden Abnahme der Transport- und Kommunikationskosten, die zusammen mit einer zunehmenden Öffnung von Auslandsmärkten den weltweiten Austausch beflügelt hat, und aufgrund von Veränderungen in der Produktions- und Informationstechnologie, der Bildung der Beschäftigten sowie wegen veränderter persönlicher Vorlieben der Beschäftigten haben sich die Organisationsbedingungen der Gewerkschaften deutlich verändert und ihre Aufgaben gewandelt. Kennzeichnend für den neuen Strukturwandel ist die Ablösung des Großbetriebs und der standardisierten Massenproduktion durch flexiblere und dezentral organisierte Produktionsformen. Heutige Unternehmen 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 zunehmend an Bedeutung. Die Individualisierung der Lebensstile – unter anderem angesichts der steigenden Frauenerwerbstätigkeit – verstärkt und ergänzt die bisher genannten Trends.

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 optimaleren 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 scheinbar auch nicht selten den individuellen Wünschen der Beschäftigten entgegen und trägt zur Ausdifferenzierung und Destandardisierung der Erwerbsarbeit in Teilzeit, Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigung usw. bei.

Der neue Strukturwandel ist zur Herausforderung für die Gewerkschaften geworden, weil 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 Finanzierungsengepässe sind die zentralen Stichworte. Zählten die DGB-Gewerkschaften 1991 noch 11,8 Millionen Mitglieder, so waren es Ende 2002 nur noch 7,7 Millionen. Der Gesamtmitgliederbestand von DGB plus DAG, DBB, 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 «gelbe» 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-Organisationsgrads, wonach 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 für die Gewerkschaften 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 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. Diese Defizite gelten als schwere Hypothek für die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften und gefährden schon heute ihre gesellschaftspolitische Bedeutung als Vertreterin der Interessen aller Beschäftigten.

Der Strukturwandel kann aus mehreren Gründen die Organisierungsmöglichkeiten der Gewerkschaften verschlechtern: Durch die globalisierungsbedingte Restrukturierung von Wertschöpfungsketten sind mit dem Niedergang einst wichtiger Bereiche wie Textil und Bekleidung auch die zuständigen Gewerkschaften dem Untergang geweiht. Auch die künftig zu erwartende Altersstruktur der Belegschaften kann nicht ausgeblendet werden, da die Zunahme des Durchschnittsalters die Rekrutierungsprobleme noch weiter verschärfen dürfte. Denn es ist erfahrungsgemäß wesentlich schwieriger, über Dreißigjährige für eine Mitgliedschaft zu gewinnen, als jüngere Kolleginnen und Kollegen.

Die Gewerkschaften finanzieren sich weitgehend über Mitgliederbeiträge. Daher hat die Erosion der Mitgliederzahl direkte Auswirkungen auf ihre Finanzlage. Die Wiedervereinigung hat wegen des schnell wieder abebbenden Mitgliederbooms nur kurzfristig Geld in die Kassen gespült, während die Verwaltungskosten durch die Ausdehnung der Gewerkschaften in den Osten beträchtlich gestiegen sind. Zusätzlich leidet ihre Finanzlage unter zwei weiteren Entwicklungen: Einmal hat die Entwicklung der Durchschnittsbeiträge der Mitglieder nicht mit den Tariferhöhungen Schritt gehalten, weil 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 Mitgliederbetreuung und Mitgliederrekrutierung. So kommt ein Teufelskreis in Gang, sofern eine Gewerkschaft nicht auf Vermögensrücklagen zurückgreifen kann: Schrumpfende Einnahmen erfordern unter anderem die Wegrationalisierung von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären mit der Folge verschlechterter Betreuungs- und Beratungsleistungen für die Gewerkschaftsmitglieder, was wiederum die Erosion der Mitgliederbasis fördern kann.

Die Frage der abnehmenden Organisationsstärke beantworteten die deutschen Gewerkschaften zunächst mit Fusionen, die einen defensiven Charakter trugen. Nicht zuletzt durch die gemeinsame politische Einbindung in die Umstrukturierungsmaßnahmen des ostdeutschen Chemie- und Braunkohlesektors kam es zum Zusammenschluss der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Das war der Beginn einer Reihe von Gewerkschaftsfusionen. In den 90er Jahren gab es eine regelrechte Fusionswelle, an deren Ende sich die Anzahl der Mitgliedsorganisationen des DGB um die Hälfte auf acht reduzierte.

Die Gründung von Ver.di im Jahr 2001 war dann schon kein defensiver Akt der Ressourcenzusammenlegung schwächelnder Einzelgewerkschaften mehr. Ver.di war auch

ein strategischer Zusammenschluss. Obwohl die junge Dienstleistungsgewerkschaft noch in vielen Bereichen sehr traditionelle Strategien tariflicher Stabilisierung praktizierte, war eines der zentralen Ziele des Zusammenschlusses, neue und bislang wenig organisierte Branchen und Beschäftigtengruppen zu organisieren. Vertikale Branchenfachbereiche und horizontale Organisationsstrukturen sollten eine Antwort auf die Differenzierung in der Arbeitswelt geben. Im Vergleich zu Ver.di ist die IG Metall wesentlich zentralistischer strukturiert. Die Quotierung von Frauen und Männern in den Gremien hat bei Ver.di zudem dazu geführt, dass der Anteil von Frauen auch in Führungspositionen stark gestiegen ist – ein nicht unerhebliches Element für eine Gewerkschaft, in deren Branchen vornehmlich Frauen beschäftigt sind.

Die IG BAU – eine Fusion aus der IG Bau-Steine-Erden und der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft – hat seit dem Jahr 1996 mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder verloren und ist dadurch in eine schwierige personelle und finanzielle Lage geraten. Aber gerade dies hat bei ihr zu einer größeren Bereitschaft zur Erneuerung geführt. Die im Jahr 2007 beschlossene Organisationsreform zur «Mitmachgewerkschaft» stellt den Versuch dar, aus der Not der Mitglieder- und der damit verbundenen Finanzverluste eine Tugend zu machen. Man verschlankte den Vorstand und schaffte einige hauptamtliche Stellen auf Landesebene zugunsten der Beteiligung von Ehrenamtlichen ab. So konnte man einerseits mehr Mitglieder in die Organisationsarbeit integrieren und andererseits Ressourcen für Projekte freimachen.

Seit einigen Jahren gibt es eine intensive Debatte über Organizing, ein vor allem in den USA, Australien, Südkorea, Südafrika und Großbritannien zum Teil erfolgreich praktizierter Ansatz zur Mitgliedergewinnung und schließlich auch zur Wiedererlangung von gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Das Organizingkonzept ist nicht genau definiert und variiert je nach Kontext. Zu den zentralen Elementen gehören eine Beteiligungs- und Bewegungsorientierung sowie eine ausgeprägte Kampagnen- und Konfliktfähigkeit. Obwohl Organizing den Aufbau von gewerkschaftlicher Organisationsmacht zum Ziel hat und leider oft allein nur deshalb konfliktorientiert betrieben wird, kann es auch in sozialpartnerschaftliche Traditionen integriert werden. Bei Ver.di, der IG BAU und der IG Metall gibt es mittlerweile eine Vielzahl größerer, aber vor allem kleinerer Organizingprojekte. Ver.di hat als erste Gewerkschaft Organizingprojekte im Sicherheitsgewerbe, in der Telekommunikation, im Versandhandel, im Gesundheitswesen und im Einzelhandel durchgeführt. Die Druckkampagne gegen den Lebensmitteldiscounter Lidl erzielte bundesweite Aufmerksamkeit, weil Ver.di gezielt das Bündnis mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen gesucht hat und es ihr gelang, in der Öffentlichkeit die Praktiken des Discounters zu skandalisieren.

Dass Deutschland nach der Schweiz das Industrieland mit den wenigsten Streiktagen ist, spiegelt nur die andere Seite der gleichen Medaille wider. Wird die derzeitige Politik des DGB und seiner Einzelgewerkschaften in der Krise fortgesetzt, besteht die Gefahr, dass die sozialen und tariflichen Standards noch weiter sinken und die Gewerkschaften weiter an Attraktivität und Mitgliedern verlieren.

Wenn die Gewerkschaften in der Krise nicht weiter in die Defensive geraten wollen, müssen sie unbedingt neben der Mitgliedergewinnung ihr Augenmerk auf eine konsequente Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten legen. Dazu muss endlich wie-

der klar sein: Es gibt keine gemeinsamen Interessen zwischen Kapital und Arbeit. Kapitalmacht braucht gewerkschaftliche Gegenmacht. Im weiteren Verlauf der Krise müssen sich die Lösungsvorschläge der Gewerkschaften diametral von denen des Kapitals und ihrer Regierung unterscheiden, allein der Versuch zu retten, was noch zu retten ist, kann nicht länger die Perspektive sein.

Der Kampf der Gewerkschaften muss sich auf die massive Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums von oben nach unten orientieren. Dazu bedarf es unter anderem einer aggressiven Lohnpolitik. Der kapitalistische Lösungsweg in der Krise heißt massive Kapitalvernichtung und damit Abbau der «Überkapazitäten» durch Entlassungen, Betriebsstilllegungen, Auslagerungen, Betriebsschließungen usw. auf der einen, Lohnsenkung und Verschärfung der Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite. Kapazitäten können aber auch durch eine deutliche Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich abgebaut werden.

Besonders in der Krise, aber auch danach, ist die Politisierung der Gewerkschaftsarbeit alternativlos. Den politischen Streik als Druckmittel für die Durchsetzung unserer politischen Forderungen dürfen wir uns nicht länger von oben streitig machen lassen. Zum politischen Streik müssen wir uns mutig im Betrieb, auf der Straße und im Stadtviertel Schritt für Schritt selbst ermächtigen.

* Die gewerkschaftlichen Dachverbände:

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund); DAG (Deutsche Angestelltengewerkschaft); DBB (Deutscher Beamtenbund); CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund); ULA (Union leitender Angestellter).

Die großen Einzelgewerkschaften:

IGBCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie); Ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) IG Metall; Transnet (Gewerkschaft der Eisenbahner); IG BAU (Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt).

Kleine gewerkschaftliche Neugründungen: UFO (Unabhängige Flugbegleiter-Organisation); Marburger Bund (Gewerkschaft der Ärztinnen und Ärzte); Cockpit (Gewerkschaft der Piloten); GDL (Gewerkschaft der Lokführer).