



VSA:

Heiner Dribbusch

STREIK

Arbeitskämpfe und Streikende
in Deutschland seit 2000

Daten, Ereignisse, Analysen



Heiner Dribbusch

STREIK

Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000

Heiner Dribbusch, gelernter Schreiner und Sozialwissenschaftler, arbeitete von 2003 bis Ende 2019 als Tarif- und Arbeitskampfexperte beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Das Buch knüpft an seine langjährige Beschäftigung mit Gewerkschaften, Tarifauseinandersetzungen und betrieblichen Konflikten an, die sich unter anderem im Aufbau einer WSI-Arbeitskampfstatistik und der seit 2008 jährlich veröffentlichten WSI-Arbeitskampfbilanz niederschlug.

3
-
e
-
s-
g.

Streik der Eisenbahnen

STREIK

Streik der Eisenbahnen wegen Lohnforderungen

Die Eisenbahnen sind seit dem 1. April 1910

streikend, die Eisenbahnen sind seit dem 1. April 1910

Streik der Eisenbahnen wegen Lohnforderungen

Inhalt

Vorwort und Dank	11
Einleitung	13
 <i>Arbeitskampfrecht in der Bundesrepublik Deutschland</i>	
1 Die Akteure	20
Die Beschäftigten	20
Gewerkschaften	21
Betriebsratsmitglieder als gewerkschaftliche Akteure	25
Unternehmen und Arbeitgeberverbände	25
 2 Tarifvertragssystem und betriebliche Interessenvertretung	27
Dominanz der Flächentarifverträge	28
Erosion des Tarifsystems	30
Drei Welten der Regulierung	30
 3 Das Arbeitskampfrecht der Bundesrepublik	34
Keine Aufnahme des Streikrechts ins Grundgesetz	34
Streikrecht als Richterrecht	35
Der Staat greift ein	39
Die Grundzüge des Arbeitskampfrechts	42
Die Haltung der Gewerkschaften zum Streikrecht	44
Exkurs: Streiks und Streikrecht in der DDR	46
 4 Arbeitskampfrechts der Gewerkschaften	47
Die Entscheidung über den Streik	47
Streikkasse und Streikgeld	49
Unterstützungskassen der Arbeitgeberverbände	50
 5 Machtverhältnisse und strategisches Handlungsvermögen	52
Machtressourcen von Beschäftigten und Gewerkschaften	54
Machtressourcen von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden	55
Strategisches Handlungsvermögen	58

5 Voraussetzungen gewerkschaftlicher Mobilisierung	60
7 Handlungsrepertoire und Arbeitskampfkultur	62
Das Handlungsrepertoire der Beschäftigten	62
Das Arbeitskampfrepertoire der Arbeitgeberseite	63
Kulturen der Konfliktaustragung	64

Das Streikgeschehen im Überblick

9 Der Streik als Ausnahmesituation	70
»Das Schwert an der Wand«	70
Die Haltung der Beschäftigten zum Streik	71
Der Streik als Minderheitenerfahrung	72
Zwischenfazit: Streik als Ausnahmesituation	80

9 Gewerkschaftspolitische Weichenstellungen	81
--	----

10 Die Arbeitskämpfentwicklung im Spiegel der Daten	85
Datenlücken	85
Steigende Konflikthäufigkeit	89
Sinkendes Arbeitskampfvolumen	90
Kein eindeutiges Bild bei Streikbeteiligung	92
Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich	94
Der Dienstleistungssektor als neuer Arbeitskampschwerpunkt	96
Wechselvolles Geschehen ohne klaren Trend	99
Zwischenfazit	101

Arbeitskämpfe im Dienstleistungssektor

11 ver.di im Arbeitskampf – ein Überblick	104
--	-----

12 Schwerpunkt öffentlicher Dienst	108
Die tarifpolitische Neuordnung des öffentlichen Dienstes	108
Die Tarifrunden bei Bund und Kommunen nach 2006	117
Streiks im öffentlichen Busverkehr mit Schnittmengen zu Klimaschützer*innen	125
Streiks in den Häfen	128
Tarifrunden der Länder – die GEW im Streik	128

60
62
62
63
64

70
70
71
72
80

81

85
85
89
90
92
94
96
99
01

04

08
08
17
25
28
28

13 Schwerpunkt Krankenhaus	132
Der Krankenhaussektor im Überblick	132
Anders streiken im Krankenhaus	134
Schwerpunkte der Auseinandersetzungen	136
Der Marburger Bund im Streik	137
14 Die Streiks von ver.di in den Krankenhäusern	141
2005/2006: Die ersten Streiks an den Universitätskliniken	141
»Häuserkämpfe« für die Angleichung an die »Fläche«	143
Brennpunkt Servicegesellschaften	145
Arbeitskämpfe für Entlastung – das Signal der Charité	148
Zwischenbilanz: Schwierige Arbeitskämpfe im Gesundheitsbereich	162
15 Schwerpunkt Sozial- und Erziehungsdienst	164
2009: Der erste bundesweite »Kita-Streik«	165
2015: Ein Arbeitskampf mit eigener Dynamik	167
2022: Neue Strategie und pandemiegeprägte Streiks	171
16 Schwerpunkt Einzelhandel	177
Ein schwieriges Terrain	177
Lange, schwierige Arbeitskämpfe	179
Erosion gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft	181
Ein kleiner werdender Kreis bestreikter Unternehmen	182
Dauerkonflikt Amazon	183
Jeder Streik ein »Frauenstreik«	186
Beschäftigte bleiben auf politische Unterstützung angewiesen	187
17 Schwerpunkt Flugverkehr	188
2001: Die Vereinigung Cockpit setzt sich durch	189
Arbeitskämpfe bei der Lufthansa	191
Arbeitskämpfe außerhalb der Lufthansa	194
Arbeitskämpfe an den Flughäfen	196
Zwischenfazit: Streiks im Luftverkehr	200
18 Schwerpunkt Bahnverkehr	202
Eine gesplante Gewerkschaftslandschaft	202
2002: Konflikt um Ergänzungstarifverträge	203
2007–2008: Ein eigener Tarifvertrag für die GDL	204

2014–2015: GDL und DB – die zweite Runde	206
2016: Die EVG beschreitet neue Wege	207
2018: Die EVG zeigt die Krallen	208
2021: Das Tarifeinheitsgesetz kommt zum Tragen	208
Tarifrunde 2023: Die EVG geht in die Offensive	210
Streiks bei anderen Bahngesellschaften	211
III Weitere Branchen im Überblick	212
Telekom und Deutsche Post	212
Banken und Versicherungen	216
Journalist*innen im Streik	218
Druckindustrie	219
Streiks bei Lieferdiensten	220
Unvermeidliche Lücken	222
IV Arbeitskämpfe im Industriesektor	224
19 Streiks im Organisationsbereich der IG Metall	225
Arbeitskämpfe der IG Metall in der Fläche	227
Betriebliche Arbeitskämpfe	240
Betriebliche Erzwingungsstreiks	245
Konflikt- und Kampagnenorientierung in der IG Metall	252
Die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall	255
20 Streiks im Bereich der IG BCE	259
21 Streiks im Organisationsbereich der IG BAU	261
Streiks im Baugewerbe	261
Streiks in der Gebäudereinigung	262
Weitere ausgewählte Streikaktionen	265
Streiks in Forst- und Landwirtschaft	266
22 Streiks im Organisationsbereich der NGG	267
Das NGG-Streikgeschehen im Überblick	268
Exemplarische Arbeitskämpfe	269
Die Durchsetzungsfähigkeit der NGG	276

24 Feminisierung von Arbeitskämpfen	280
Mehrheitlich in der Minderheit?	281
Frauen wandeln das Bild des Streiks	282
Geschlechterverhältnisse prägen Streikinhalte	283
25 »Verberuflichung« des Arbeitskamps	285
Nur wenige streikfähige Berufsgewerkschaften	285
Inklusive und exklusive Solidarität	286
Die Verberuflichung der ver.di Tarifpolitik	288
26 Internationale Solidarität und transnationale Streiks	290
Das (scheinbar) Einfache, dass so schwer zu machen ist	290
Der Kampf gegen Port Package I und II	291
Transnationale Mobilisierung gegen die EU-Austeritätspolitik	293
Ryanair und Amazon: Ein zartes Schimmern transnationaler Aktion	294
27 Weiterentwicklung des Streikrepertoires	296
Dominanz und Wandel des Warnstreiks	296
Der Erzwingungsstreik als Ausnahme	299
Flexible und rollierende Streiktaktiken	300
Arbeitskampfbegleitende Aktionsformen	302
Besondere Streikformen	304
Arbeitskämpfe als Kampagne	305
Der Minderheitenstreik	309
Die unbekannten Streiks	310
Komplexe Arbeitskämpfwelten	311
28 »Finanzkraft ist Kampfkraft«	313
Finanzielle Belastung der Streikenden	315
29 Streikbehinderung und Streikbruch	316
30 Vom »Tapezierstreik« zum Delegiertenrat	319
Die Erweiterung der Beteiligungsmöglichkeiten	321
Formen der Beteiligung im Arbeitskampf	322
Externe Unterstützung im Arbeitskampf	329
Spannungsverhältnisse	331
Subjektive Faktoren: Innovation, Ermöglichung, Blockade	332

31 »Organisieren am Konflikt«	335
Streik und Mitgliederentwicklung – die quantitative Seite	337
Die Dynamik der Organisation	343
Möglichkeiten und Grenzen	343
Schlussbetrachtungen	346
Streiks als gesellschaftsverändernde Praxis?	346
Ausblick	349
Literatur	351

Vorwort und Dank

Dieses Buch ist das Ergebnis einer langjährigen Beschäftigung mit Gewerkschaften, Tarifpolitik und Arbeitskämpfen. Meine Erfahrungen als Metallfacharbeiter von 1980 bis 1991 beim Kraftwerksbauer BBC/ABB in Mannheim, wo ich selbst an einer Vielzahl von Arbeitsniederlegungen beteiligt war sowie die Begleitung mehrerer Arbeitskämpfe im Einzelhandel und anderen Branchen, haben mein Verständnis für die Komplexität von Streiks und meine wissenschaftliche Arbeit nachhaltig geprägt. Meine grundsätzliche Sympathie für eine emanzipatorisch ausgerichtete Gewerkschaftspolitik verbindet sich aus diesem Grund zugleich mit einem Blick auf die Arbeitsverhältnisse und ihre Konflikte, der nicht von Wunschenken, sondern von Nüchternheit geprägt ist. Dies bedingt wissenschaftliche Sorgfalt, ein quellenkritisches Herangehen an öffentliche wie interne Dokumente, Skepsis gegenüber Legendenbildungen sowie ein Misstrauen gegenüber einer Verklärung von Arbeitskämpfen. Wer lesen möchte, was »klassenbewusste« Beschäftigte und »kämpferische« Gewerkschaften »eigentlich tun müssten«, wird enttäuscht werden. Diese Form der »Müsstifizierung« hoffe ich vermieden zu haben. Mich interessiert die Geschichte der Arbeitskämpfe, um ihre Gegenwart besser zu verstehen.

Als Wissenschaftler und Autor bin ich vielen Menschen zu großem Dank verpflichtet. Hierzu zählen an erster Stelle die zahlreichen Gewerkschaftsmitglieder, Aktivist*innen, Mitarbeiter*innen der Vorstandsverwaltungen und Gewerkschaftssekretär*innen, die mit mir im Laufe der Jahre ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Einschätzungen geteilt und auf meine vielen Fragen immer wieder geduldig geantwortet haben. Meine langjährige Tätigkeit am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf hat mir viele Zugänge und Erkenntnisse ermöglicht. Mein besonderer Dank gilt deshalb meinen Kolleg*innen im WSI und seinem Tarifarchiv, die mich in all den Jahren und auch bei der Erstellung dieses Buchs immer wieder mit ihrem Fachwissen unterstützt haben. Der Ausbau der WSI-Arbeitskampfbilanzen wäre ohne die Unterstützung engagierter studentischer Mitarbeiter*innen nicht möglich gewesen, die Liste der Autor*innen der entsprechenden WSI-Veröffentlichungen gibt darüber teilweise Auskunft. Meine bescheidenen Kenntnisse des Arbeitskampfrechts verdanken sich nicht nur der Lektüre, sondern auch dem persönlichen Kontakt zu zwei Herausgebern namhafter Kommentare zum Tarif- und Arbeitskampfrecht, die ich stets um Rat fragen konnte. Sollten sich dennoch Fehler eingeschlichen haben, trage selbstverständlich ich dafür die alleinige Verantwortung. Der Austausch mit zahlreichen deutschen und internationalen Wissenschaftler*innen verhalf mir immer wieder zu neuen Einsichten, gerade auch dann, wenn sie im manchen Fragen nicht meine Auffassungen teilten. Viele von ihnen, ebenso wie zahlrei-

che Freund*innen haben meine Arbeit immer wieder mit Kritik und Ermutigung begleitet. Ihnen allen sei herzlich gedankt.

Gerd Siebecke vom VSA: Verlag gab den Anstoß zu diesem Buch, das am Ende umfangreicher wurde als ursprünglich geplant. Seine Geduld und sein Lektorat haben viel zum Gelingen beigetragen.

Einleitung

In diesem Buch beschreibe und analysiere ich die Arbeitskämpfentwicklung in Deutschland ab dem Jahr 2000. Der Ausgangszeitpunkt ist bewusst gewählt. Mit der Gründung von ver.di im Jahr 2001 wurde ein neues Kapitel der bundesdeutschen Gewerkschaftsgeschichte aufgeschlagen, das auch eine Zäsur für das Streikgeschehen bedeuten sollte. Dieses ist in den nachfolgenden zwei Jahrzehnten durch einen mehrschichtigen Wandel gekennzeichnet. Ab Mitte der 2000er-Jahre wurde eine Verschiebung des Arbeitskampfgeschehens in den Dienstleistungsbereich immer deutlicher erkennbar – eine Entwicklung, die sich bereits Mitte der 1990er-Jahre angedeutet, aber noch nicht durchgesetzt hatte. Sie verband sich damit, dass Beschäftigtengruppen in den Streik traten, die in den Jahrzehnten zuvor nur sehr selten die Arbeit niedergelegt hatten. Stärker als in den vorausgegangenen beiden Jahrzehnten prägten nun auch streikende Frauen das öffentliche Bild des Arbeitskamps.

Den Hintergrund für diese Entwicklung bildeten Veränderungen im System der industriellen Beziehungen, die mit einem Wandel der nationalen und internationalen Konkurrenzbedingungen verknüpft waren und sich in einer Verhärtung von Verteilungskämpfen ausdrückten. Beschäftigte waren seltener bereit, jedwede betriebliche Zumutung hinzunehmen oder kampfflos zu akzeptieren, dass tarifliche Errungenschaften durch Unternehmen oder öffentliche Arbeitgeber infrage gestellt wurden. Umgekehrt wurde bei Unternehmen und Arbeitgeberverbänden die Kompromissbereitschaft geringer und die Konfrontationsbereitschaft größer. Ab Mitte der 2000er-Jahre traten neben den Auseinandersetzungen um Lohn und Gehalt auch Konflikte um Gesundheit und Arbeitsbelastung wieder stärker in den Vordergrund.

Die Grundprämisse des Buches ist, dass der Streik ein wenn auch nicht alltägliches, so doch normales und notwendiges Mittel der Artikulation und Durchsetzung von Interessen abhängig Beschäftigter gegenüber Unternehmen und Arbeitgeberverbänden ist. Sechs Wochen Urlaub, kürzere Wochenarbeitszeiten, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter*innen und nicht zuletzt Löhne und Gehälter, die zum Leben reichen – die Liste der heute vielfach als selbstverständlich erachteten Errungenschaften, die mittels Streiks durchgesetzt wurden, ist lang. Dies gilt auch für die Entwicklung ab Mitte der 2000er-Jahre. Dass die Arbeitsbelastung von Erzieher*innen und Krankenhauspersonal zum Thema wurde, verdankt sich, ebenso wie die erhöhte Aufmerksamkeit für Niedriglöhne, wesentlich den für diese Ziele geführten Arbeitskämpfen. Kurz: Streiks sind gesellschaftlich prägende Ereignisse, auch wenn dies im Einzelfall nicht immer offensichtlich ist. Ohne sie sähen die Arbeitsbeziehungen anders aus, wären Tarifverhandlungen, so eine häufig zitierte Feststellung des Bundesarbeitsgerichts, nichts anderes als kollektives Betteln.

Damit Streiks wirken, müssen sie Betriebsabläufe stören. Dem Großteil der Bevölkerung wird dies zumeist erst dann bewusst, wenn alltägliche Dienstleistungen vorübergehend ausfallen. Dennoch stoßen Streiks auch unter der Bevölkerung vielfach auf großes Verständnis.

Die Bundesrepublik galt im internationalen Vergleich lange als ein eher streikarmes Land. Dies ist seit Mitte der 2000er-Jahre nur noch bedingt richtig. Seither verging mit Ausnahme der Lockdowns zu Beginn der Corona-Pandemie kaum eine Woche, ohne dass sich Beschäftigte und ihre Gewerkschaften irgendwo im Arbeitskampf befanden. Allein die sehr lückenhafte amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) umfasst im Zeitraum von 2000 bis 2021 knapp 15.500 von Streiks »betroffene Betriebe«. Doch auch wenn Streiks häufiger stattfinden als vielfach wahrgenommen wird, bleiben sie gleichwohl Ausnahmesituationen, mit denen nur eine, wenn auch beachtliche Minderheit von Beschäftigten während ihres Berufslebens unmittelbar konfrontiert wird.

Streiks sind ein vielschichtiges Phänomen. Sie können sehr kurz, aber auch sehr lang andauern, viele oder sehr wenige Beschäftigte umfassen und mit oder ohne Gewerkschaften stattfinden. Streiks können je nach Zeit und Umständen sowohl Ausdruck offensiven Selbstvertrauens der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften wie auch aufgezwungene Abwehr unternehmerischen Angriffs sein. Vielfach sind sie ein Mix aus beidem. Nicht selten nutzen Beschäftigte Arbeitsniederlegungen auch dafür, gegenüber Vorgesetzten Selbstbewusstsein zu demonstrieren oder einfach ihr »Nichteinverständnis« (Schulten 2022: 173) zu artikulieren.

Streik ist nicht gleich Streik. Es ist ein Unterschied, ob Fahrer*innen eines städtischen Nahverkehrsbetriebs mit langjähriger Streikerfahrung morgens ihre Bahnen und Busse im Depot lassen, ob Arbeiter*innen eines großen Automobilwerks zum x-ten Mal in ihrem Berufsleben an einem Warnstreik teilnehmen oder ob Krankenpfleger*innen unter schwierigen Bedingungen die Arbeit einstellen, Kassierer*innen im Einzelhandel mitten im Betrieb ihre Kasse schließen oder eine relativ kleine Gruppe von Angestellten in der Systemgastronomie zum ersten Mal mitten am Tag den Grill herunterfährt und gemeinsam zur Streikversammlung zieht. Der Entschluss, die Arbeit niederzulegen, erfordert insbesondere dort, wo es wenig Streikerfahrungen gibt, nicht selten eine gehörige Portion Mut (oder auch Wut) und er bleibt zugleich der wichtigste Schritt in jedem Arbeitskampf.

Das Buch berücksichtigt das Streikgeschehen von 2001 bis zum 1. Quartal 2023 und umspannt somit den Zeitraum vom ersten großen Streik der Vereinigung Cockpit bei der Lufthansa im Jahr 2001 bis zum »Mega-Streiktag« von Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und Vereinigter Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am 27. März 2023. Ich knüpfe vielfach an eigene frühere Studien an, verwende aber auch aktuelle Forschungsergebnisse. Generell gilt für die Quellentage: Interne Arbeitskampfdaten und Streikauswertungen sind für alle Gewerkschaften hochsensible Informationen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Anzahl von Streikgeldempfänger*innen und den Umfang von Streikgeldzahlungen, vor allem dann, wenn es sich um Firmen- und Haustarifauseinandersetzungen handelt. Entsprechend zurückhaltend ist nicht nur

die Veröffentlichungspraxis, sondern auch die Bereitschaft, solche Daten Externen zur Verfügung zu stellen. Von den nicht zum DGB gehörenden Gewerkschaften konnte das WSI deshalb auch keine Detailinformationen erwarten. Das Gleiche galt für Unternehmen und Arbeitgeberverbände. Letzteres ist ein wesentlicher Grund dafür, dass in diesem Buch vornehmlich aus dem Blickwinkel von Streikenden und Gewerkschaften auf das Arbeitskampfgeschehen geschaut wird. Genauere Kenntnisse der jeweiligen strategischen und taktischen Überlegungen der Arbeitgeberseite hätten dem Gesamtbild sicherlich weitere Facetten hinzufügen können.

Auch seitens der DGB-Gewerkschaften wurden dem Autor detaillierte Streikdaten und interne Unterlagen zumeist nur unter der Maßgabe strikter Vertraulichkeit zur Verfügung gestellt. Dementsprechend werden interne Daten in diesem Buch nur in der Form zitiert, für die der Autor Freigaben erhielt oder die anderweitig in öffentlich zugänglichen Quellen vorliegen. Wo keine anderen Daten vorlagen, wird »nach Angaben der Gewerkschaft« zitiert. Für die Einordnung und das tiefere Verständnis einzelner Arbeitskämpfe wie auch der Gesamtentwicklung bildeten zahlreiche im Laufe der Jahre geführte, vielfach informelle Gespräche mit Gesprächspartner*innen auf den verschiedensten Ebenen der Gewerkschaften sowie auch mit Streikenden eine unverzichtbare Basis. Viele ergänzende Nachfragen und Hintergrundgespräche rundeten während der Erstellung des Buchs das Bild ab.

Das Buch gibt zunächst einen Überblick über die Akteure und die Rahmenbedingungen des Arbeitskampfgeschehens in Deutschland. Danach folgt ein erster Gesamtüberblick auf Basis der vorhandenen Daten, bevor in den folgenden Abschnitten ausführlich auf das Streikgeschehen entlang verschiedener Branchenschwerpunkte eingegangen wird. Dem schließen sich übergreifende Analysen und Einordnungen der Arbeitskampfentwicklung seit dem Jahr 2000 an. Das Buch schließt mit einer Betrachtung der gesellschaftlichen Bedeutung und Notwendigkeit von Streiks.

Das Buch wendet sich ausdrücklich auch an interessierte Leser*innen außerhalb des Wissenschaftsbetriebs, weshalb der wissenschaftliche Apparat auf das notwendige Minimum beschränkt ist. Zudem ist es hoffentlich gelungen, den Text weitgehend frei von spezialisiertem Jargon zu halten. Einige gewerkschaftliche Spezialbegriffe sind gleichwohl unvermeidlich.

Einige Begriffsklärungen

Bezüglich des »Streiks« orientiere ich mich an der Verwendung des Begriffs durch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO, International Labour Organization). Diese definiert den Streik als »zeitlich begrenzte Arbeitsniederlegung durch eine oder mehrere Gruppen von Beschäftigten (im Original: workers) im Hinblick auf die Durchsetzung oder Abwehr von Forderungen oder um Beschwerden Ausdruck zu verleihen oder um andere Beschäftigte in ihren Forderungen oder Beschwerden zu unterstützen« (ILO 1993; Übers. H.D.). Damit unterstreicht die ILO, dass der Streik eine relativ offene,

kollektive Aktionsform ist. Er ist weder notwendigerweise an Gewerkschaften gebunden noch zwingend auf tarifliche Auseinandersetzungen beschränkt. Streiks sind insoweit zeitlich begrenzt, als die Streikenden, zumindest bei Streikbeginn, die Absicht haben, die Arbeit nach Erfüllung ihrer Forderungen wieder aufzunehmen.

Unter Streik werden in diesem Buch also alle Formen von kollektiven Arbeitsniederlegungen abhängig Beschäftigter verstanden, unabhängig von Dauer und Umfang, ihren Zielen oder der Art, wie sie organisiert sind. Dabei taucht das Problem auf, dass in der deutschen Alltagssprache unter Streik sowohl eine einzelne Arbeitsniederlegung als auch ein sich über einen längeren Zeitraum hinziehender Arbeitskampf mit vielen einzelnen Arbeitsniederlegungen verstanden werden kann. Beispiele dafür sind unter anderem der »Streik für die 35-Stunden-Woche« des Jahres 2003 in der Metallindustrie Ostdeutschlands, die »Kita-Streiks« der Jahre 2009 und 2015 oder auch der sich von 2014 bis 2015 hinziehende »Bahn-Streik« der GDL.

Diese Doppeldeutigkeit lässt sich nicht vollständig auflösen. In diesem Buch werden jedoch unter Arbeitskampf nur Tarifausschreitungen oder kollektive Arbeitskonflikte verstanden, in deren Verlauf es zumindest einmal zu einer Arbeitsniederlegung, sprich: zum Streik, kam. Ein Arbeitskampf kann deshalb eine sehr unterschiedliche Anzahl einzelner Streiks umfassen. Der Begriff des Arbeitskampfes, wie er in diesem Buch verwandt wird, deckt eine Fülle von Auseinandersetzungen ab, die sich genauso wie der einzelne Streik hinsichtlich Breite, Dauer und Konfliktverlauf erheblich voneinander unterscheiden können.

Ich befasse mich in diesem Buch ausschließlich mit Streiks im Rahmen des Lohnarbeitsverhältnisses und dabei schwerpunktmäßig mit tariflichen Arbeitskämpfen. Außerhalb von Tarifausschreitungen stattfindende Arbeitskämpfe bleiben häufig undokumentiert und fließen deshalb nur am Beispiel einzelner bekanntgewordener Fälle ein.

Zwei weitere Begriffe werden des Öfteren auftauchen. Es ist dies einmal der »Warnstreik«. Darunter wird eine Arbeitsniederlegung von im allgemeinen kürzerer Dauer verstanden, die dazu dienen soll, die Entschlossenheit der Beschäftigten zu demonstrieren und so bei der Gegenseite für Bewegung am Verhandlungstisch zu sorgen.

Der zweite Begriff ist der unbefristete Streik, der im gewerkschaftlichen Sprachgebrauch auch »Erzwingungsstreik« genannt wird. Hier ist zu Beginn kein Ende festgelegt, doch kann auch er für bestimmte Zeiträume unterbrochen und danach wieder aufgenommen werden. Erzwingungsstreiks folgen häufig, jedoch nicht immer, einer vorangegangenen Urabstimmung der Gewerkschaftsmitglieder des jeweiligen Tarifgebiets, bei der darüber abgestimmt wird, ob eine Mehrheit bereit ist, unbefristet zu streiken. Im Einzelfall kann, vor allem wenn es sich um Flächentarifausschreitungen handelt, ein »Streik« oder »Warnstreik« innerhalb eines Arbeitskampfes auch aus mehreren Arbeitsniederlegungen in unterschiedlichen Betrieben bestehen.

Wenn Arbeitsniederlegungen ohne offizielle Unterstützung einer Gewerkschaft oder sogar gegen deren Willen stattfinden, wird auch von »wilden« Streiks gesprochen. Als »Häuserkämpfe« werden im zuweilen etwas martialischen Gewerkschaftsjargon Auseinandersetzungen um Haustarifverträge bezeichnet.

Das klassische Kampfinstrument von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden ist die Aussperrung. Hierunter wird seitens der ILO analog zur Definition des Streiks, die zeitlich befristete Schließung einzelner Betriebe oder Betriebsteile durch einzelne oder mehrere Arbeitgeber verbunden mit der Nicht-Beschäftigung einer oder mehrerer Gruppen von Beschäftigten verstanden. Das Ziel einer Aussperrung ist es, durch die Suspendierung des Arbeitsverhältnisses unmittelbaren Druck auf die Beschäftigten auszuüben, in dem ihnen die Einkommensgrundlage genommen wird.

Als »Hauptamtliche« werden im gewerkschaftlichen Sprachgebrauch alle diejenigen Angestellten einer Gewerkschaft verstanden, die mit der individuellen oder kollektiven Beratung von Mitgliedern oder Betriebsräten, oder auch mit Tarifverhandlungen befasst sind. Sie werden auch als Gewerkschaftssekretär*innen bezeichnet. »Ehrenamtliche« sind Mitglieder, die in unterschiedlichsten Funktionen in und für die Gewerkschaften aktiv sind, ohne bei ihnen angestellt zu sein. Schließlich hat sich in den Gewerkschaften in jüngerer Zeit, vor allem im Zuge der Aneignung verschiedener, an angelsächsischen Vorbildern orientierter Methoden der aktivierenden Gewerkschaftsarbeit, auch der Begriff »Aktive« eingebürgert. Darunter werden in der Regel Mitglieder oder Beschäftigte verstanden, die sich zeitweilig in Aktionen oder bei Arbeitskämpfen der Gewerkschaften engagieren, ohne eine formelle Funktion oder ein Wahlamt zu bekleiden.

Für Verwirrung können auch die unterschiedlichen Bezeichnungen sorgen, die von den Gewerkschaften für ihre Gliederungen verwandt werden. Bei ver.di heißt die lokale Gliederung »Bezirk«. Ihm übergeordnet sind die »Landesbezirke«. Bei der IG Metall lautet die Bezeichnung für die örtliche Gliederung »Geschäftsstelle« (bis Ende 2015: Verwaltungsstelle). Die regionale Gliederung dagegen ist der »Bezirk«.

Gewerkschaften, Streikrecht und Arbeitskampfkampfricht

Die Akteure

Arbeitskämpfe sind immer Auseinandersetzungen zwischen mindestens zwei Parteien. Bei betrieblichen Auseinandersetzungen sind dies die Beschäftigten, wenn es um Tarifkonflikte geht auch ihre Gewerkschaft(en), und die Leitung des jeweiligen Betriebs oder Unternehmens. Die Rechtslage weist hier Betriebsräten, wenn vorhanden, lediglich eine vermittelnde Rolle zu. Bei Branchenausinandersetzungen stehen sich die Beschäftigten, ihre Gewerkschaft(en) und die betreffenden Arbeitgeberverbände gegenüber. Der Staat ist als Tarifpartei im öffentlichen Dienst involviert, spielt daneben aber auch als Gesetzgeber eine wichtige Rolle.

Die Beschäftigten

Ohne Beschäftigte, die die Arbeit niederlegen, gibt es keinen Streik. Dabei kommt es zunächst einmal nicht darauf an, ob und wie die Streikenden in einer Gewerkschaft organisiert sind. Streiks können sich auf ganze Branchen- oder Branchenverbünde ebenso wie nur auf einzelne Unternehmen, Betriebe, Betriebsteile oder Beschäftigtengruppen erstrecken. Die Streikenden können die Mehrheit der Beschäftigten eines Betriebs, einer Beschäftigtengruppe oder eines Tarifgebiets stellen oder auch nur einen Teil davon repräsentieren. So viele unterschiedliche Konflikte es gibt, so viele Konstellationen des Streiks sind denkbar und auch in der Praxis vorzufinden.

In den 2000er-Jahren hatte sich die Zusammensetzung der Beschäftigten vor allem im Vergleich zu den 1970er-Jahren verändert. War 1970 noch eine knappe Mehrheit von 52,5% der abhängig Beschäftigten im »produzierenden Gewerbe« (sekundärer Sektor) tätig, so arbeitete bereits 1975 die knappe Mehrheit im Dienstleistungsbereich (tertiärer Sektor). Im Jahr 2000 lag dieser Anteil schon bei knapp 70% und 2021 waren dann drei Viertel im Dienstleistungsbereich tätig. Nur noch knapp ein Viertel der Beschäftigten arbeitete 2021 im sogenannten produzierenden Gewerbe. Der Anteil der in der Land- und Forstwirtschaft Tätigen betrug 2021 knapp 1%. Auch das Verhältnis Angestellte zu Arbeiter*innen hat sich erheblich verändert. Waren die Arbeiter*innen unter den abhängig Beschäftigten zu Beginn der 1970er-Jahre noch in der Mehrheit, so lag ihr Anteil im Jahr 2000 mit 39% bereits unter der 40%-Marke.¹ Im Zeitraum von 2016 bis 2020 rechneten sich nach den Erhebungen des Mikrozensus im Schnitt nur noch 19% der Beschäftigten zu den »Arbeitern«, während 72% sich als »Angestellte« bezeichneten. Weitere 6% waren »Beamte« und 4% Auszubildende.

¹ Alle Daten nach Statistisches Bundesamt, destatis, Mikrozensus, Erwerbstätige nach Stellung im Beruf; Stand Januar 2021.

Der Anteil der Beschäftigten, die Mitglied einer Gewerkschaft waren, lag in der Mitte der 1990er-Jahre bei rund 30%. Waren 2008 noch 17 von 100 Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, so waren es 2017 schätzungsweise nur noch 15 (Dribbusch/Birke 2019). Der Anteil der erwerbstätigen DGB-Mitglieder lag zu diesem Zeitpunkt bei rund 11% aller abhängig Beschäftigten. Dies sind jedoch bundesweite Durchschnittswerte. Tatsächlich streut der »Organisationsgrad«, wie der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Beschäftigten genannt wird, erheblich zwischen den Branchen und innerhalb dieser zwischen einzelnen Betrieben. Einige Betriebe mit weit über 50% Organisierten stehen vielen anderen mit sehr wenig oder gar keinen Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber.

Gewerkschaften

Die Gewerkschaftslandschaft ist in der Bundesrepublik relativ überschaubar. Der mit Abstand größte gewerkschaftliche Dachverband ist der 1949 gegründete Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Seine acht Mitgliedsgewerkschaften vertraten Ende 2022 rund 5,64 Millionen Mitglieder, womit der DGB, trotz erheblicher Mitgliederrückgänge seit 2001, der mit Abstand größte Dachverband blieb.

Innerhalb des DGB gilt das Prinzip: ein Betrieb – eine Gewerkschaft. Die acht Einzelgewerkschaften verstehen sich in bewusster Abgrenzung zu Berufs- und Sparten-gewerkschaften als »Industriegewerkschaften«, die alle Beschäftigten der Branchen und Betriebe bzw. Dienststellen innerhalb ihres Organisationsbereiches organisieren – siehe Tabelle 1. Wie der Überblick zeigt, verzeichneten alle DGB-Gewerkschaften, bis auf die Gewerkschaft der Polizei sowie die GEW, deutliche, zum Teil dramatische Mitgliederrückgänge.²

Die Neustrukturierung von Branchen und Unternehmen, doppelte Zuständigkeiten (wie beispielsweise im Bildungssektor, der Energieversorgung oder der Logistik) oder das Entstehen neuer Industrien (IT-Industrie, Sonnen- und Windenergie) führten seit Mitte der 2000er-Jahre häufiger zu Abgrenzungskonflikten zwischen den DGB-Einzelgewerkschaften.³

Die DGB-Gewerkschaften unterscheiden sich nicht nur in Bezug auf ihre Größe, sondern auch bezüglich ihrer inneren Homogenität. 2017 ließen sich gut 80% aller erwerbstätigen IG-Metall-Mitglieder der Metall- und Elektroindustrie zuordnen. Von diesen arbeiteten 46% im Fahrzeugbau und 20% im Maschinenbau. Danach folgten mit erheblichem Abstand mit je 4% der erwerbstätigen Mitglieder das Metallhandwerk und die Eisen- und Stahlindustrie sowie, mit jeweils rund 2% Anteil, der Bereich Holz und

² Hierbei muss im Falle ver.di angemerkt werden, dass überdurchschnittlich viele Mitglieder 2001 bis 2003 im Zuge der Konsolidierung der Gewerkschaft »verloren« wurden.

³ In der Folge wurde eine Reihe zwischengewerkschaftlicher Vereinbarungen abgeschlossen, um diese Konflikte zu entschärfen. Dadurch konnte 2016 auch ein Streik zwischen IG Metall und ver.di über die Zuständigkeit in der Kontraktlogistik in geregelte Bahnen gelenkt werden.

Tabelle 1: DGB und Einzelgewerkschaften (Mitglieder 2001 und 2022)

Name	Organisationsbereich	2001	2022
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)	Metall- und Elektroindustrie, Stahlindustrie, Textil und Bekleidung, Textilreinigung, Holzverarbeitung, Möbelindustrie, Kfz-Handwerk, Elektrohandwerk, Tischlerhandwerk, Sanitärhandwerk etc., Facility Management, Kontraktlogistik, IT-Industrie	2.710.223	2.146.815
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Öffentlicher Dienst, Handel, Banken und Versicherungen, Gesundheitswesen, Pflegeberufe, Sozial- und Erziehungsdienste, Transport, Kontraktlogistik, Häfen, Medien, Druckindustrie, Papierverarbeitung, Verlage, Bewachung und Sicherheitsdienste, Immobilienwirtschaft, Feuerwehr, IT-Industrie, Energieversorgung, Postdienste, Telekommunikation etc.	2.806.496	1.857.394
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	Chemieindustrie, pharmazeutische Industrie, Kunststoff-, Kautschuk-, Glas- und Mineralölindustrie, Bergbau, Energieversorgungsunternehmen etc.	862.364	580.446
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Schulen, Hochschulen, Kindererziehung, Weiterbildung	268.012	272.159
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	Bauindustrie, Baustoffe, Gebäudereinigung, Gebäudedienstleistungen, Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	509.690	212.378
Gewerkschaft der Polizei (GdP)	Polizeidienst	185.380	203.948
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Eisenbahnen, Schienentransport	306.002	185.370
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)	u.a. Lebensmittelindustrie, Lebensmittelhandwerk, Getränkeindustrie, Mühlen, Hotels und Gaststätten, Systemgastronomie, Tabakindustrie	250.869	185.276
DGB		7.899.009	5.643.786

Quelle: DGB, Zusammenstellung H.D.

Kunststoff sowie die Textilindustrie. Demgegenüber bietet ver.di ein wesentlich zerklüfteteres Bild. Die Gewerkschaft ähnelt von ihrer inneren Struktur in gewisser Weise einem Dachverband. Bis Ende 2021 gliederte sie sich in 13 *Fachbereiche*, die wiederum in insgesamt 60 *Fachgruppen* unterteilt waren.⁴ Eine der Metallindustrie vergleichbare dominierende Branche gibt es nicht. Ein Bild bunter Vielfalt bietet auch die NGG, deren Mitglieder sich ebenfalls auf eine große Anzahl zumeist kleiner Branchen ver-

⁴ Mit Wirkung zum 1. Januar 2022 wurden durch Zusammenschlüsse drei neue Fachbereiche (»A«, »B«, »C«) mit 37 Fachgruppen gebildet. Der Handel (ehemals Fachbereich 12 nun »D«) sowie Post- und Logistik (ehemals Fachbereich 10 nun »E«) blieben vorerst selbständig, da sie sich auf keine Fusion einigen konnten.

teilen. Die IG BCE ist nach der Abwicklung des Kohlebergbaus von der Chemie- und Pharmaindustrie geprägt, die IG BAU vom Bauhauptgewerbe sowie der Gebäudereinigung. GEW, GdP und EVG organisieren relativ homogene Branchen bzw. Berufsgruppen. So unterschiedlich wie ihre Struktur und Branchenvielfalt sind auch die industrie- und tarifpolitischen Interessen der DGB-Gewerkschaften.

Dem DGB folgt als zweitgrößter Dachverband der in der Öffentlichkeit meist kurz als *Beamtenbund* bezeichnete *dbb beamtenbund und tarifunion* (dbb). Dessen 41 angeschlossene Branchen- und Berufsgewerkschaften hatten nach Angaben des Dachverbands 2022 zusammen 1.341.305 Mitglieder, davon rund 930.000 Beamt*innen und 411.000 Tarifangestellte. Die Gewerkschaften des Beamtenbunds organisieren damit mehr als doppelt so viele Beamt*innen wie die DGB-Gewerkschaften.

Der kleinste Dachverband ist der *Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands* (CGB), der 2018 behauptete, dass seine 13 angeschlossenen Gewerkschaften 270.000 Mitglieder hätten. Diese Zahlen werden jedoch erheblich angezweifelt und gelten als stark übertrieben.⁵

Daneben gibt es mehrere, zumeist einzelne Berufe oder Berufsgruppen organisierende Gewerkschaften, die keinem der genannten Dachverbände angehören. Diese hatten 2022 zusammen schätzungsweise knapp 290.000 Mitglieder.⁶ Die mit Abstand größte dieser Gewerkschaften war dabei mit 135.098 Mitgliedern (Stand 1.1.2023) der *Marburger Bund – Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands* (MB). Dieser konnte seine Mitgliederzahl gegenüber 2001 nahezu verdoppeln.

Gewerkschaften und Arbeitskampf

Alle acht DGB-Gewerkschaften bekennen sich zum Mittel des Arbeitskampfs, sind aber in der Praxis in sehr unterschiedlichem Umfang in Arbeitskämpfe verwickelt. Am häufigsten streiken ver.di und die IG Metall, gefolgt von der NGG. Die IG BCE ist bekannt für ihre weitgehend arbeitskampfermeidende Tarifpolitik. Relativ selten rufen auch IG BAU und EVG zu Streiks auf. Die GdP beteiligt sich mit ihren wenigen nicht verbeamteten Mitgliedern an Warnstreiks im öffentlichen Dienst. Ähnliches gilt für die GEW, die allerdings seit Mitte der 2000er-Jahre verstärkt im Sozial- und Erziehungsdienst sowie bei angestellten Lehrer*innen in Streiks involviert war. Im Gegensatz zum Beamtenbund tritt sie offensiv für ein Streikrecht für Beamt*innen ein, erlitt dabei aber 2018 eine Niederlage vor dem Bundesverfassungsgericht.

Diejenigen dbb-Gewerkschaften, die ausschließlich Beamt*innen organisieren, führen keine Arbeitskämpfe. Die tarifpolitischen Interessen der rund 411.000 Tarifangestellten, die Ende 2022 im Beamtenbund organisiert waren, werden tarifpolitisch überwiegend von der dbb tarifunion vertreten, deren angeschlossene dbb-Verbände

⁵ Angabe nach Oeckl Handbuch des öffentlichen Lebens (2022). Die Mitgliederzahlen des CGB werden jedoch stark in Zweifel gezogen. Indizien sprechen dafür, dass sie wesentlich niedriger als angegeben liegen (Müller/Wassermann 2015).

⁶ Die Schätzung ist nur begrenzt belastbar, da einige dieser Gewerkschaften keine jährlichen Mitgliederzahlen veröffentlichen oder wie die Apothekengewerkschaft ADEXA gar keine Angaben machen.

Streikaufrufe prinzipiell nicht ausschließen. Eine besondere Rolle im Beamtenbund spielt die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), die zwar kein Mitglied der Tarifunion ist, sondern eigenständig verhandelt, und von allen dbb-Gewerkschaften am bekanntesten für ihre Streiks ist.

Die Gewerkschaften des CGB spielen im Streikgeschehen der Bundesrepublik praktisch keine Rolle. Auch wenn die explizite Ablehnung des Arbeitskampfs im Verlauf der 2000er-Jahre aufgegeben wurde, sind Streikaktionen von CGB-Gewerkschaften extrem selten und vom Umfang her unbedeutend.

Unter den an keinen Dachverband angeschlossenen Gewerkschaften ist nur eine Minderheit von Zeit zu Zeit in Arbeitskämpfe involviert. Am bekanntesten sind die gelegentlichen Streiks des Marburger Bundes. Häufig an Arbeitsniederlegungen beteiligt ist der Deutsche Journalisten-Verband (DJV), die größte Gewerkschaft von Journalist*innen in Verlagen und bei Zeitungen mit ca. 30.000 Mitgliedern (Stand 2021).

Bekannt für ihre Arbeitskämpfe sind im Bereich der Luftfahrt neben ver.di die Vereinigung Cockpit (VC), die Pilot*innen organisiert, die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO), die neben ver.di Mitglieder beim Kabinenpersonal hat sowie die in ihrem Bereich konkurrenzlose Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF).

Schließlich sind noch die Deutsche Orchester Vereinigung (DOV), die Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer (VdO) sowie die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) zu nennen, deren Mitglieder immer einmal wieder mit naturgemäß eher kleineren Arbeitskampftätigkeiten im Bereich der Bühnen in Erscheinung treten – teilweise auch im Zusammenwirken mit ver.di. Das gilt auch für den Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV), der mit 21.000 Mitglieder (Stand 2021) zweitgrößten Gewerkschaft im Finanzsektor, die auch gelegentlich zu Arbeitsniederlegungen aufruft.

Unterschiedliche Gewerkschaftswelten

Der grobe Überblick zeigt bereits: *Die Gewerkschaft gibt es nicht.* Unterschiede gibt es nicht nur in Bezug auf Größe und Homogenität, sondern auch in Bezug auf das Umfeld, in dem sie agieren, oder dem Verhältnis gegenüber dem Staat in seinen Funktionen als Regulationsinstanz und öffentlicher Arbeitgeber. Entsprechend unterschiedlich sind die jeweiligen Herausforderungen. In vielerlei Hinsicht, das wird sich auch mit Blick auf das Arbeitskampfgeschehen zeigen, kann im Vergleich der klassischen Fertigungsbranchen und dem Dienstleistungssektor von unterschiedlichen Welten gesprochen werden, in denen sich die Gewerkschaften jeweils bewegen, und die ihre Gewerkschaftsarbeit prägen (vgl. hierzu Dribbusch u.a. 2018). Dabei offenbart der genaue Blick, dass zugleich auch innerhalb des Industrie- und Dienstleistungssektors eine Vielzahl sehr unterschiedlicher »Gewerkschaftswelten« nebeneinander existieren.

Betriebsratsmitglieder als gewerkschaftliche Akteure

Das dem Lohnarbeitsverhältnis eigene Nebeneinander von Kooperation und Konflikt spiegelt sich auch in der Rolle der Betriebsratsmitglieder in Arbeitskämpfen wider. Zwar dürfen sie qua Amt nicht selbst zu Streiks aufrufen, doch sind sie, wenn organisiert, in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder häufig Schlüsselpersonen in Tarifaufinandersetzungen. Insbesondere die Vorsitzenden der Konzern- und Gesamtbetriebsräte großer Unternehmen sind häufig zugleich Mitglieder der Spitzengremien ihrer Gewerkschaften und in den für ihre Branchen zuständigen Tarif- und Verhandlungskommissionen vertreten.

Im vielschichtigen Verhältnis zwischen organisierten Betriebsräten und Gewerkschaft (vgl. Schmidt/Trinczek 1991) können im Arbeitskampf besondere Spannungen auftreten. Zuweilen beißt sich das Interesse der Gewerkschaft an einer effektiven Streikführung mit langjährig eingeübten sozialpartnerschaftlichen Arrangements und dem der Position des Betriebsrats tendenziell eingeschriebenen Standortinteresse. Ein besonderes Problem kann dann auftreten, wenn es, was nicht immer wieder der Fall ist, gelingt, dafür zu sorgen, dass unternehmensfreundliche Listen bei Betriebsratswahlen die Mehrheit erreichen (vgl. Behrens/Dribbusch 2014 u. 2021). In solchen Betrieben haben es Gewerkschaften in der Regel schwer, für Arbeitskämpfe zu mobilisieren. Doch auch die etabliertesten sozialpartnerschaftlichen Arrangements können ins Wanken geraten, wenn die Gegenseite sie nicht oder nicht mehr honoriert.

Unternehmen und Arbeitgeberverbände

Im Falle von Arbeitskämpfen stehen den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften einzelne Unternehmen, bei Branchentarifverträgen unterschiedliche Arbeitgeberverbände gegenüber. Viele, aber längst nicht alle Unternehmen in Deutschland sind in solchen Verbänden zusammengeschlossen. Per Definition unterscheidet sich ein Arbeitgeberverband von einem Wirtschafts- oder Lobbyverband dadurch, dass er für die von ihm vertretenen Unternehmen und deren Betriebe Tarifverträge abschließt. Die Gesamtzahl der Arbeitgeberverbände in Deutschland ist kaum zu überschauen (vgl. Behrens 2011; Schroeder 2021). Ihre genaue Zahl ist nicht bekannt, sie überschreitet aber um ein Vielfaches die der Gewerkschaften. Die 1949 gegründete Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) versteht sich als der arbeits- und sozialpolitische Spitzenverband der deutschen Wirtschaft. Mitglieder der BDA sind (Stand 2021) nach eigenen Angaben 14 überfachliche Landesvereinigungen und 48 »Bundesfachspitzenverbände« aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Den unter dem Dach der BDA zusammengeschlossenen regionalen und branchenbezogenen Dachverbänden waren Anfang 2022 unmittelbar oder mittelbar rund eine Million Unternehmen mit ca. 30,5 Mio.

Beschäftigten angeschlossen.⁷ Gesamtmetall, der Dachverband der Metall- und Elektroindustrie, ist der wichtigste Finanzier der BDA und stellt in der Regel auch deren Präsidenten (Schröder 2021). Außerhalb der BDA befinden sich die Arbeitgeberverbände des öffentlichen Dienstes sowie der Stahlindustrie. Für die Tarifverhandlungen sind in der Privatwirtschaft in der Regel nicht die Dachverbände, sondern die regionalen Mitgliedsverbände zuständig, bei denen die einzelnen Firmen Mitglied sind.

Angesichts vermehrter Austritte von Firmen, die sich nicht mehr an die von ihren Verbänden geschlossenen Tarifverträge binden wollten, haben seit den 1990er-Jahren immer mehr Arbeitgeberverbände parallel zur Vollmitgliedschaft eine sogenannte Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) angeboten. Diese Form der Mitgliedschaft ist im Laufe der 2000er-Jahre für immer mehr Firmen attraktiv geworden (vgl. Gesamtmetall 2021, Tabelle 1.2).

Die wichtigsten Faktoren für eine Verbandsbindung sind laut Schroeder (2021), die betriebliche Stärke der Gewerkschaft, die Betriebsgröße, aber auch das Alter der Firma sowie damit verbunden eine Tradition der Tarifbindung. Umgekehrt sind es zumeist kleinere oder neu gegründete Firmen, in denen die Gewerkschaften schwach vertreten sind, die keinem Arbeitgeberverband angehören, bzw. eine Tarifbindung meiden. Dies gilt insbesondere für das Gebiet der ehemaligen DDR, wo keine Tradition der Tarifbindung bestand und viele Betriebe nach 1991 neu errichtet wurden.

Im öffentlichen Dienst gibt es nur auf der Ebene der Gemeinden Arbeitgeberverbände im engeren Sinne (Keller 2013). Die in jedem Bundesland bestehenden kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV) sind in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zusammengeschlossen. Die VKA tritt dabei im Auftrag der KAV als Verhandlungsführerin bei den bundesweiten Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Kommunen auf. Auf der Ebene der Bundesländer besteht die 1949 etablierte Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Bis auf Hessen, das 2004 austrat, und seitdem getrennte Tarifverhandlungen führt, gehören der TdL alle Bundesländer an. Das Land Berlin hatte 1994 seinen Ausschluss aus der TdL provoziert, war aber 2012 wieder beigetreten. Für die Tarifbeschäftigten des Bundes ist das Bundesministerium des Innern Verhandlungsführerin.

⁷ Angaben laut Webseite der BDA www.arbeitgeber.de (27.1.22).

2 Tarifvertragssystem und betriebliche Interessenvertretung

In der Anfangszeit der Bundesrepublik konnte von einem Konsens über die Gestaltung der industriellen Beziehungen keine Rede sein. Was im Rückblick als Klassenkompromiss der Nachkriegszeit erscheint, bildete sich in einem konfliktreichen bis in die Mitte der 1970er-Jahre reichenden Prozess heraus (Birke/Dribbusch 2013). Prägend für das »deutsche Modell« der industriellen Beziehungen wurde die »Sozialpartnerschaft«. Interessenunterschiede zwischen Beschäftigten- und Kapitaleseite, so die Vorstellung, seien überbrückbar, da es ein gemeinsames Interesse an der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Wirtschaft gebe. Eingebettet wurde diese Vorstellung in einen Ausbau des Sozialstaats und abgesichert durch die Institutionen der Mitbestimmung. Die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik sind dabei durch ein zweigliedriges (duals) System aus tarifpolitischer und betrieblicher Interessenvertretung gekennzeichnet.

Nur »Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern« sowie unter bestimmten Umständen auch deren Dachverbände, dürfen Tarifverträge abschließen, so regelt es das im April 1949 vom *Wirtschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes der britischen und amerikanischen Besatzungszone* beschlossene und seit April 1953 auch im übrigen Bundesgebiet geltende Tarifvertragsgesetz (TVG). Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend für die Mitglieder der Tarifparteien, im Falle der Gewerkschaften also für deren Mitglieder im betreffenden Tarifgebiet. Allerdings wenden viele Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber Tarifverträge auch bei Beschäftigten an, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, um so keinen zusätzlichen Anreiz zum Beitritt zu schaffen, in anderen Fällen wird im Arbeitsvertrag auf Tarifverträge Bezug genommen. Die Bestimmungen des Tarifvertrags sind im Zweifel rechtlich einklagbar. Tarifverträge schaffen somit für beide Seiten Rechtssicherheit.

Die zweite Säule der Interessenvertretung bilden auf der betrieblichen Ebene die Betriebsräte.¹ Deren gesetzliche Grundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das 1953, damals noch gegen starken Widerstand der Gewerkschaften, von der Adenauer-Regierung verabschiedet wurde. Es wurde in den folgenden Jahrzehnten mehrfach überarbeitet und erweitert. Vor allem die Reform des Jahres 1972 durch die damalige sozialliberale Koalition brachte den Gewerkschaften wesentliche Rechte in Bezug auf ihren Zugang zum Betrieb sowie bei der Errichtung von Betriebsräten, was der gewerkschaftlichen Verankerung in den Betrieben einen wichtigen Schub verlieh (vgl. Streeck 1981: 225–226; Dribbusch 2003). Betriebsräte werden von allen Beschäftigten, nicht nur von Gewerkschaftsmitgliedern, gewählt und sind ausdrücklich kein Organ einer Gewerkschaft. Zu den gesetzlichen Aufgaben der Betriebsräte gehört unter ande-

¹ Im öffentlichen Dienst gibt es Personalräte mit abweichenden Befugnissen. Deren Grundlage bilden neben dem Bundespersonalvertretungsgesetz, die Personalvertretungsgesetze (PersVG) der Länder.

rem, darüber zu wachen, dass die geltenden Tarifverträge eingehalten werden. Viele Beschäftigte unterscheiden, vor allem in den Betrieben mit ausgeprägter gewerkschaftlicher Tradition, in ihrem Alltag aber kaum zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft.

Die Errichtung von Betriebsräten ist nicht verpflichtend. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte existieren, besitzen die Gewerkschaften aber ein Initiativrecht, mit dem sie die Einleitung einer Betriebsratsgründung forcieren können. Besonders die erstmalige Errichtung von Betriebsräten führt häufig zu Konflikten mit den Unternehmen (Behrens/Dribbusch 2021). Von einigen Firmen wird die Wahl von Betriebsräten dabei aktiv bekämpft. Besonders häufig passiert dies in mittleren und kleineren inhabergeführten Betrieben.

Im Ergebnis hatten 2020 nur 8% aller in Frage kommenden Betriebe eine solche Interessenvertretung (vgl. Ellguth/Kohaut 2021, 311). Dabei gibt es einen starken Größeneffekt. Während in Westdeutschland 85% und in Ostdeutschland sogar 91% der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten im Jahr 2020 einen Betriebsrat besaßen, waren es in der Klasse 5 bis 50 Beschäftigte jeweils nur 5%. Insgesamt arbeiteten 2020 rund 40% aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Die Verbindung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten ergibt sich schon allein daraus, dass die große Mehrheit der Betriebsratsmitglieder zugleich Mitglied einer Gewerkschaft ist (Greifenstein u.a. 2017). Organisierte Betriebsratsmitglieder sind zudem in der Regel automatisch ehrenamtliche Funktionär*innen ihrer Gewerkschaft und häufig in gewerkschaftlichen Gremien vertreten, in denen sie auch Einfluss auf die Tarifpolitik nehmen.

In einem kleinen Teil der Unternehmen gibt es außerdem eine, je nach Unternehmenstyp und -größe, unterschiedlich ausgestaltete Mitbestimmung von Beschäftigten und Gewerkschaften in den Aufsichtsräten (vgl. Dribbusch/Birke 2019).² Sowohl die Unternehmensmitbestimmung über Aufsichtsräte als auch die Institution des Betriebsrats fördern kooperative Konfliktlösungen. Vor allem durch Betriebsräte werden in vielfacher Weise betriebliche Konflikte bearbeitet, moderiert und häufig auch beigelegt, die in anderen Ländern zu betrieblichen Streiks und Arbeitskämpfen führen.

Dominanz der Flächentarifverträge

Charakteristisch für das bundesdeutsche Tarifsysteem sind sogenannte *Verbandstarifverträge*, auch Flächen- oder Branchentarifvertrag genannt, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgeschlossen werden. Flächentarifverträge bieten für Unternehmen den Vorteil, dass die wichtigsten Personalkosten für alle Konkurrenten

² Die paritätische Mitbestimmung, bei der Beschäftigte und Gewerkschaften die Hälfte der Aufsichtsratssitze besetzen, die Kapitalsseite aber bei Stimmengleichheit über das Doppelstimmrecht der Aufsichtsratsvorsitzenden die Mehrheit behält, galt 2021 nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung in rund 650 Unternehmen. Die weitergehende sogenannte Montanmitbestimmung in Bergbau- und Stahlbetrieben betraf 2021 rund 25 Unternehmen.

innerhalb einer Branche gleich und dass für die Dauer des Tarifvertrages aufgrund der Friedenspflicht (siehe Seite 43) branchenweite Arbeitskämpfe weitestgehend ausgeschlossen sind. Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber sind aus diesen Gründen in der Regel an längeren Laufzeiten interessiert. Aus gewerkschaftlicher Sicht haben Flächentarifverträge den enormen Vorteil, dass mit ihrer Hilfe die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sehr vieler Beschäftigter im Rahmen einer einzelnen Tarifrunde geregelt werden können. Flächentarifverträge deckten 2021 in der Privatwirtschaft rund 43% aller Beschäftigten ab (Ellguth/Kohaut 2021), gut vier Fünftel all derer, die in Betrieben mit Tarifbindung arbeiteten.

Da ein Flächentarifvertrag nur für die tarifgebundenen Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes gilt und deshalb auch nur diese zur Einhaltung verpflichtet werden können, besteht aus gewerkschaftlicher Sicht ein besonderes Interesse an starken Arbeitgeberverbänden, die möglichst alle oder zumindest die ganz überwiegende Mehrheit der Unternehmen einer Branche vertreten. Während es für die Arbeitgeberseite nicht unmittelbar negativ ist, wenn die Gewerkschaften Mitglieder verlieren, ist die zu beobachtende Erosion der Arbeitgeberverbände für die Gewerkschaften ein großes Problem. Besonders negativ ist es, wenn einzelne Branchen gar keine oder nur Teilbereiche vertretende Arbeitgeberverbände haben, oder wenn diese den Abschluss von Tarifverträgen einstellen.

Daneben gibt es Firmen- und Haustarifverträge, die zwischen Gewerkschaften und einzelnen Unternehmen oder Einrichtungen ausgehandelt werden. Abgesehen vom Sonderfall Volkswagen, decken die meisten dieser Tarifverträge nur vergleichsweise wenige Beschäftigte ab. Diese Tarifverträge sicherten 2021 lediglich 9% aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft ab. Für Gewerkschaften bedeuten sie einen wesentlich höheren Aufwand für die tarifliche Absicherung.

Beidseitige Verpflichtungsfähigkeit

In Tarifverhandlungen ist für beide Seiten die Verpflichtungsfähigkeit der jeweils anderen Tarifpartei besonders wichtig. Dies bedeutet aus Sicht der Unternehmen, sich darauf verlassen zu können, dass die Gewerkschaften in der Lage sind, die Einhaltung eines einmal erzielten Tarifabschlusses über dessen gesamte Laufzeit garantieren zu können. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, einen einmal geschlossenen und von den gewerkschaftlichen Gremien gebilligten Tarifkompromiss auch in die Mitgliedschaft hinein zu vermitteln und über die gesamte Laufzeit hin zu akzeptieren, was nicht immer konfliktfrei ist. Hierin liegt eine ihrer Funktionen als tarifpolitische Ordnungsmacht. Gleiches gilt umgekehrt auch für die Arbeitgeberverbände. Beide Tarifparteien müssen insbesondere bei Branchen, die eine Vielzahl von Betrieben und Unternehmen umfassen, auf teils stark divergierende Interessen innerhalb ihrer Mitgliedschaft Rücksicht nehmen. Dies gilt auch für die Arbeitgeberverbände im öffentlichen Dienst.

Erosion des Tarifsystems

Die Reichweite der gewerkschaftlichen Tarifpolitik hängt davon ab, wie viele Betriebe und vor allem wie viele Beschäftigte von den jeweiligen Tarifverträgen abgedeckt werden. Deshalb ist es aus gewerkschaftlicher Sicht besorgniserregend, dass die Tarifbindung in der Tendenz seit Ende der 1990er-Jahre rückläufig ist. Arbeiteten im Jahr 2000 noch 68% der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifbindung, so war dieser Anteil 2010 auf 60% gesunken und lag 2020 mit 51% nur noch knapp über der 50%-Marke.

Besonders deutlich fiel der Rückgang der Tarifbindung in Westdeutschland aus, während in Ostdeutschland das Niveau der Tarifbindung bereits in den späten 1990er-Jahren weit unterhalb des westdeutschen lag (siehe Abbildung 1). Seit 2019 scheint sich eine Stabilisierung der Tarifbindung auf niedrigem Niveau anzudeuten.

Zugleich nahm die Zersplitterung der Tariflandschaft in den Jahren nach 2000 weiter zu. Die Zahl der Verbandstarifverträge, in denen die Höhe der Entgelte geregelt ist (Vergütungstarifverträge), ging von knapp 2.800 im Jahr 2000 auf knapp 2.400 im Jahr 2021 zurück, während die Zahl der die Vergütungen regelnden Firmentarifverträge im gleichen Zeitraum von ca. 4.500 auf über 7.500 anstieg.³ Hieran zeigt, wie stark das betriebliche Konfliktpotenzial gestiegen ist.

Insgesamt befand sich das »deutsche Modell« der Arbeitsbeziehungen bereits zu Beginn der 2000er-Jahre im Umbruch. Die Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung, also die Betriebe, die sowohl über einen Betriebsrat verfügen als auch einer Tarifbindung unterliegen, hat in den 2000er-Jahren deutlich an Reichweite verloren (siehe Tabelle 2).

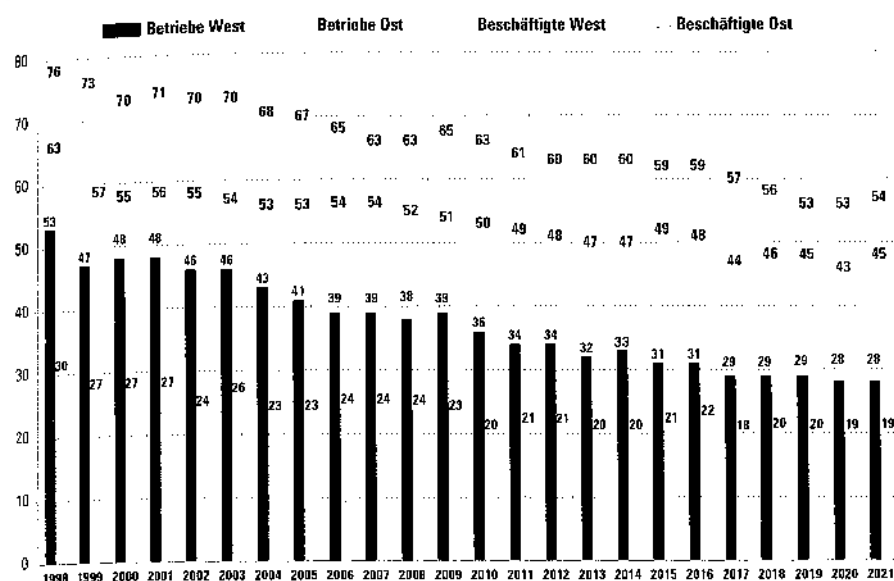
Arbeiteten im Jahr 2000 in Westdeutschland noch 43% der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat und Tarifbindung, so war dieser Anteil im Jahr 2020 auf 30% gesunken. In Ostdeutschland lag der entsprechende Anteil 2020 gerade noch bei einem Viertel der Beschäftigten.

Drei Welten der Regulierung

Mit Blick auf die Reichweite des dualen Systems lassen sich in Anlehnung an Schröder und Weißels (2003: 20; vgl. auch Hassel/Schroeder 2018) drei Welten der Regulierung unterscheiden. Welche Betriebe und Branchen welcher Welt zugeordnet werden, hängt von den jeweils zugrunde gelegten Kriterien ab. Werden die Parameter, Tarifbindung, institutionelle Interessenvertretung und gewerkschaftliche Stärke zugrunde gelegt, so umfasst die erste dieser drei Welten in der Privatwirtschaft alle Betriebe mit Betriebsrat und Tarifbindung sowie einer relevanten gewerkschaftlichen Präsenz. Den Kern dieser ersten Welt bilden die Produktionsbetriebe der Auto- und Chemieindustrie.

³ Daten nach WSI-Tarifarchiv, Tarifstatistik »Tarifverträge – Bestand und Neuregistrierungen« www.wsi.de/de/tarifvertraege-bestand-und-neuregistrierungen-32708.htm (8.2.2023).

Abbildung 1: Entwicklung Tarifbindung, Ost- und Westdeutschland, 1998–2021



Quelle: WSI-Tarifarchiv auf Basis des IAB Betriebspanel

Der öffentliche Dienst ist ein Sonderfall. Sein historischer Kern gehört zur ersten Welt, denn Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretungen in Form von Personalräten sind in diesem Bereich nach wie vor die Regel. Allerdings hat hier die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit im Zuge der Liberalisierungs- und Privatisierungswellen der 1990er-Jahre gelitten. Wird dies mitberücksichtigt, lässt sich deshalb ein Teil des öffentlichen Dienstes vor allem auf der Ebene der Bundesländer nicht mehr umstandslos zur ersten Welt zählen.

Zur zweiten Welt lassen sich die Branchen zählen, in denen die Gewerkschaften zwar nicht überall und in sehr unterschiedlicher Stärke vertreten sind, es aber Arbeitgeber-

Tabelle 2: Tarifbindung und Betriebsrat (BR) 2000–2020 (Anteil der Beschäftigten in Prozent)

Jahr	WEST					OST				
	2000	2004	2012	2016	2020	2000	2004	2012	2016	2020
BR u. Tarifbindung	43	41	35	34	30	33	31	26	23	25
BR u. kein Tarif	7	6	8	9	11	8	9	10	11	12
Tarifbindung ohne BR	26	25	22	22	19	19	20	19	19	14
kein Tarif u. kein BR	24	27	34	36	41	39	41	45	47	50

Quelle: IAB Betriebspanel; Ellguth/Kohaut 2021: 314

Anm.: Privatwirtschaft o. Landwirtschaft u. Betriebe ohne Erwerbszweck; Abweichung von 100 in den Spalten durch Rundung möglich

verbände gibt, die tariflicher Regulierung nicht prinzipiell ablehnend gegenüberstehen und in denen Betriebsräte und Flächentarifverträge noch eine Rolle spielen. Hierzu gehören vor allem die von Mittel- und Kleinbetrieben geprägten Branchen des verarbeitenden Gewerbes, die Bauindustrie, klassische Branchen des privaten Dienstleistungsbereichs wie der Einzelhandel oder die Gebäudereinigung und einzelne Bereiche des Handwerks, vor allem solche mit allgemein verbindlichen Mindestlohn tarifverträgen.

Die dritte Welt schließlich besteht aus den Betrieben und Branchen, in denen die Gewerkschaften nur marginal vertreten sind. Arbeitgeberverbände sind hier selten oder gar nicht anzutreffen, die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebsräte ist die große Ausnahme wie auch die Existenz von Tarifverträgen. Diese Welt zeichnet sich durch kleinbetrieblich strukturierte, oft inhabergeführte Unternehmen aus, umfasst aber auch einige neu am Markt auftretende Dienstleister aus so unterschiedlichen Branchen wie IT- und Telekommunikation, große Teile des Straßengütertransports sowie der Kontraktlogistik. Diese »dritte Welt« deckt sich zu einem guten Teil mit den Betrieben ohne Betriebsrat und Tarifvertrag. In Westdeutschland arbeiteten in dieser »dritten Welt« 2020 in der Privatwirtschaft 41 %, in Ostdeutschland sogar 50 % der Beschäftigten. Zwischen zweiter und dritter Welt stehen Unternehmen wie *Amazon* oder *Tesla*, bei denen es institutionalisierte wie gewerkschaftliche Interessenvertretungen gibt, die Auseinandersetzung um die tarifliche Bindung aber noch nicht entschieden ist.

Die Zusammensetzung dieser Welten ist nicht starr, sondern ständig in Bewegung. Sie beeinflussen sich gegenseitig und sind nicht zuletzt durch ineinandergreifende Wertschöpfungsketten miteinander verknüpft. Galt in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik, dass die tarifpolitischen Erfolge, die in der »ersten Welt« (insbesondere in der Metallindustrie) erzielt wurden, mit gewissen Verzögerungen und Anpassungen auch auf die zweite und dritte Welt übertragen wurden, so hat sich dieser Effekt seit den 1990er-Jahren tendenziell umgekehrt. Die Ausdehnung der »dritten Welt« drückt zunehmend auf die Standards der »zweiten« und »ersten«. Die nach anfänglichem Zögern von allen DGB-Gewerkschaften geforderte und schließlich durchgesetzte Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns war Ausdruck der Erkenntnis, dass die Gewerkschaften nicht mehr in der Lage waren, flächendeckend Lohnuntergrenzen durchzusetzen (vgl. Dribbusch/Birke 2014: 24–26).

In vielen Branchen, wie beispielsweise im Verkehrssektor oder bei Post und Telekommunikation, finden sich alle drei Welten nebeneinander, je nachdem, ob es sich um ehemals staatliche Unternehmen handelt, in denen die Gewerkschaften nach wie vor verankert sind, oder um neu entstandene Firmen, in denen dies nur teilweise oder gar nicht der Fall ist.

An vielen Produktionsstandorten der Automobilhersteller, aber auch bei Chemieunternehmen existieren die drei Welten ebenfalls nebeneinander, häufig sogar im gleichen Betrieb. Der Übergang von einer Welt zur anderen ist zum Teil lediglich durch eine Markierung am Hallenboden erkennbar. An einigen Produktionsstandorten kann dabei nur noch eine Minderheit der Beschäftigten beim eigentlichen Hersteller beschäftigt sein (vgl. Dribbusch/Birke 2019). Der Spaltung der Beschäftigten entsprechen unter-

schiedliche tarifliche Absicherungen, wie sich bei den Autoherstellern in den 2010er-Jahren zeigte (Helfen/Sydow 2015). Nur für das Stammpersonal des Herstellers galten dabei die Bedingungen des Flächentarifvertrags der Metallindustrie. Bereits für die von den Herstellern selbst betriebenen Dienstleistungsfirmen galten häufig nach unten abweichende Dienstleistungstarifverträge. Werkvertragspersonal und Leiharbeiter*innen unterliegen nochmals anderen Bedingungen. In einer 2018 von der IG Metall in knapp 3.600 Betrieben durchgeführten Befragung gaben 72% der Betriebsräte an, dass sie die Arbeits- und Entgeltbedingungen bei »ihren« industrienahen Dienstleistern als »überwiegend schlechter« im Vergleich zum »eigenen« Betrieb einschätzen (IG Metall 2018). In zwei Drittel der Dienstleistungsbetriebe galten nach Einschätzung der Betriebsräte keine Tarifverträge.

Gewerkschaften sind so, je nach Branche und Betrieb, mit unterschiedlichen Interessenlagen konfrontiert, die tarifpolitisch nicht immer widerspruchsfrei aufzulösen sind. Ihre Durchsetzungskraft streut auch innerhalb der Branchen der ersten und zweiten Welt erheblich.

3 Das Arbeitskampfrecht der Bundesrepublik

Das in der Bundesrepublik geltende Arbeitskampfrecht kann nur in groben Grundzügen behandelt werden, einen detaillierten Überblick geben die einschlägigen juristischen Kommentare (vgl. Berg u. a. 2021; Däubler 2018). Im Folgenden geht es lediglich darum, nachzuzeichnen, auf welchen Grundsätzen das Streikrecht in Deutschland beruht.

Das Arbeitskampfrecht wurde seit den 1950er-Jahren im Wesentlichen durch Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entwickelt. Seine Wurzeln reichen dabei bis ins Kaiserreich zurück.¹ Anders als 1918 gab es 1945 kein Machtvakuum und von einer revolutionären Bewegung konnte keine Rede sein. Deutschland war vollständig besetzt, Verwaltung und Wirtschaft der vier Besatzungszonen waren den jeweiligen Militärverwaltungen unterstellt, die den Wiederaufbau nach ihren Vorstellungen kontrollierten. Der Wiederaufbau der Gewerkschaften in Westdeutschland lag im Wesentlichen in den Händen von aus dem ADGB und seinen Gewerkschaften stammenden Alt-Funktionären. Im Rückblick fällt auf, wie sehr der Gewerkschaftsaufbau vom Misstrauen gegenüber Eigeninitiativen aus den Betrieben und einer Abneigung gegenüber jeder Form von Basisdemokratie geprägt war (vgl. Birke/Dribbusch 2013). Die Ablehnung aller nicht von den Organisationsspitzen kontrollierten Aktivitäten knüpfte an ein autoritäres Organisationsverständnis an, in dem »Geschlossenheit« und »Disziplin« als Garanten einer effektiven, stellvertretenden Interessenvertretung gelten. Konflikte mit aktivistischen Minderheiten sowie von Zeit zu Zeit auch mit der Mitgliederbasis waren vorprogrammiert.

Keine Aufnahme des Streikrechts ins Grundgesetz

Im Grundgesetz der Bundesrepublik ist, ähnlich wie zuvor in der Weimarer Republik, die Vereinigungsfreiheit verankert (Artikel 9 Absatz 3 GG). Das Streikrecht wird jedoch nicht erwähnt. Bei den Beratungen über das Grundgesetz war dem Hauptausschuss des Parlamentarischen Rates zwar auch ein Vorschlag für einen Absatz in Artikel 9 zum Streikrecht vorgelegen: »Das Recht der gemeinschaftlichen Arbeitseinstellung zur Wahrung der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wird anerkannt. Seine Ausübung wird durch Gesetz geregelt« (zitiert nach Kittner 2005: 567).

Dies war jedoch bei den Gewerkschaften auf heftigen Widerspruch gestoßen. Hans Böckler, der im Jahr darauf zum ersten DGB-Vorsitzenden gewählt werden sollte, machte Ende Oktober 1948 in einem Schreiben an Adenauer darauf aufmerksam, dass

¹ Eine ausführliche historische Darstellung der Entwicklung des Streikrechts findet sich bei Kittner 2005, kompakte Überblicke bei Berg u. a. 2021 sowie Däubler 2018.

diese allgemeine Formulierung geeignet sei, »die unerwünschten wilden Streiks zu begünstigen« (Kittner 2005: 567-568). Stattdessen schlug Böckler folgende Formulierung vor: »Das Streikrecht der Gewerkschaften ist gewährleistet. Wer sich an einem gewerkschaftlichen, nicht tarifwidrigen Streik beteiligt, handelt nicht rechtswidrig.« (Zitiert nach Kittner 2005: 568).

Diese explizite Begrenzung des Streikrechts auf die Gewerkschaften und »nicht tarifwidrige« Streiks wurde jedoch auch nicht umgesetzt. In den weiteren Beratungen gab es keine Einigung, wie unter anderem mit der Aussperrung oder den »politischen« Streiks verfahren werden sollte. Am Ende wurde deshalb mehrheitlich beschlossen, gar nichts im Grundgesetz zu regeln. Damit hatte sich zuvor auch die Gewerkschaftsseite einverstanden erklärt (ebd.: 568-569).

Streikrecht als Richterrecht

Im Ergebnis konnte von der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit zwar ein Streikrecht abgeleitet werden, dessen Ausgestaltung blieb jedoch dem Gesetzgeber, und da dieser nicht aktiv wurde, den Gerichten überlassen. Das Streikrecht der Bundesrepublik ist somit im Wesentlichen das Ergebnis aufeinander folgender Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sowie der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG).

Noch bevor 1954 das Bundesarbeitsgericht als oberste Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit seine Arbeit aufnahm, hatten die DGB-Gewerkschaften 1953 bereits vor mehreren Landesarbeitsgerichten eine für die zukünftige BAG-Rechtsprechung wegweisende juristische Niederlage kassiert. Hintergrund war die Auseinandersetzung um das 1952 von der Adenauer-Regierung vorgelegte Betriebsverfassungsgesetz. Dieses ignorierte die Forderungen des DGB nach wirtschaftlicher Mitentscheidung und sah für die Betriebsräte lediglich bescheidene Mitbestimmungsrechte sowie für Gewerkschaften lediglich eine Nebenrolle im Betrieb vor. Der DGB reagierte mit einer Kombination aus Streikdrohung, Mitgliedermobilisierung und Verhandlungsbereitschaft. Im Raum standen umfassende Streikaktionen, über deren politischen Charakter es wenig Zweifel geben konnte. Zwar war zunächst eine gemeinsame Streikaktion beschlossen worden, doch bekam die Mehrheit der Vorsitzenden der DGB-Gewerkschaften kurz vor Aktionsbeginn kalte Füße (Kittner 2005: 603). Als am 28. und 29. Mai 1952 dann die IG Druck und Papier für zwei Tage die Zeitungen bestreikte, blieb sie allein. Auch als der DGB am 4. Juni offiziell beschloss, alle weiteren Aktionen einzustellen, erreichte er keine substantiellen Zugeständnisse. Am 19. Juli 1952 wurde das Betriebsverfassungsgesetz gegen die Stimmen von SPD und KPD im Bundestag verabschiedet. Der Auseinandersetzung folgte ein juristisches Nachspiel, bei dem es im Kern um die Frage der Zulässigkeit politischer Streiks ging. Diese wurde von der Mehrheit der Landesarbeitsgerichte verneint.

Die Gerichte folgten dabei einem Rechtsgutachten für die 1949 gegründete Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), das der Jurist Hans Carl

Nipperdey² ausgearbeitet hatte (vgl. Kittner 2005: 605–607). Darin vertrat dieser zusammengefasst die Auffassung, dass Streiks nur dann zulässig seien, wenn sie »sozialadäquat« seien. Dies sei dann gegeben, wenn sie um die Regelung von Arbeitsbedingungen gingen und sich an den Arbeitgeber richteten – sogenannte »arbeitsrechtliche« Streiks. Nicht »arbeitsrechtliche« und damit nicht »sozialadäquate« Streiks seien dagegen prinzipiell nicht zulässig und schadensersatzpflichtig. Dies gelte insbesondere für Streiks, mit denen Druck auf den Gesetzgeber ausgeübt werden solle.

Die Grundlinie des Arbeitskampfrechts wurde in einem Beschluss des BAG vom 25. Januar 1955 festgelegt. Zwar seien Streik und Aussperrung im Allgemeinen unerwünscht, da sie den sozialen Frieden beeinträchtigten, doch seien sie »in bestimmten Grenzen« erlaubt (BAG 28.01.1955 – GS 1/54; vgl. a. Ramm 1964a). Die wichtigste Grenze bestand darin, dass nur Arbeitskämpfe für tariflich regelbare Ziele für zulässig erklärt wurden. 1963 wurde vom BAG der »wilde Streik«, also die Arbeitsniederlegung ohne Unterstützung einer Gewerkschaft, für unzulässig erklärt (vgl. Ramm 1964b). Dabei betonte das oberste Arbeitsgericht die Bedeutung der Gewerkschaften als Ordnungsfaktor. Nach Auffassung des BAG sei es wichtig, »beim Ausbruch eines Streiks zu Kontrollzwecken Stellen einzuschalten, die [...] die Gewähr dafür bieten, daß nur in wirklich begründeten Fällen gestreikt wird und daß im Falle eines Streiks die im Allgemeininteresse erforderlichen Kampfregeln eingehalten werden. Als solche Stellen kommen auf der Arbeitnehmerseite bei ihrer gesellschaftlichen Stellung nur die Gewerkschaften infrage.« (BAG 20.12.1963, 1 AZR 428/62)

1967 stellte das BAG klar, dass der Streik das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sondern nur suspendiert. Dies gelte auch für die Aussperrung. 1971 und 1980 wurde die Rechtmäßigkeit der Aussperrung mit dem Argument der Parität im Arbeitskampf bestätigt, ihrer uferlosen Anwendung wurden jedoch gewisse Grenzen gesetzt (Kittner 2005: 701–702). Der Warnstreik wurde 1976 für rechtmäßig erklärt; in einer weiteren Entscheidung wurde er 1988 dem Erzwingungsstreik gleichgestellt und seine Durchführung nach Ende der Friedenspflicht weitestgehend ins Ermessen der Gewerkschaft gestellt (Däubler 2018, § 17 Rn 22ff.).

In einer viel zitierten Grundsatzentscheidung vom Juni 1980 erkannte das BAG ausdrücklich an, dass dem Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ein Interessengegensatz und ein Machtgefälle zu Lasten Letzterer innewohnt. Hatte das BAG den Streik 1955 noch in erster Linie als Störung des sozialen Friedens begriffen, so betonte das Gericht 1980 seinen Charakter als notwendiges Gegengewicht zur Macht der Arbeitgeberseite. »Bei diesem Interessengegensatz wären Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik im allgemeinen nicht mehr als »kollektives Betteln« (Blanpain).« (BAG 10.6.80 – 1 AZR 168/79).

² Nipperdey, bereits in der Weimarer Republik als Jurist tätig, war im Nationalsozialismus unter anderem als Mitverfasser des Kommentars zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit aufgefallen (Hueck/Nipperdey/Dietz 1934). Nach dem Krieg wurde er zuerst Berater der Gewerkschaften, um bald danach auf die Arbeitgeberseite zu wechseln. Von 1954 bis 1958 wirkte er als erster Präsident des BAG.

Erweiterungen im Streikrecht in den 2000er-Jahren

Mehrere Entscheidungen des BAG in den 2000er-Jahren erweiterten aber auch die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten, so diejenige zu Unterstützungs- oder Solidaritätsstreiks von 2007 (BAG 19.6.2007 – 1 AZR 396/06). Die Entscheidungen des BAG zugunsten von Streiks für Tarifsozialpläne im Falle von Verlagerungen oder Standortschließungen aus dem Jahr 2007 (BAG 24.7.2007 – 1 AZR 252/06) oder die zur Praxis der Flashmobs von 2009 (BAG 22.9.2009 – 1 AZR 972/08) stießen auf heftige Kritik der Arbeitgeberverbände. Insbesondere die Zulässigkeit von Streiks zum Abschluss von Tarifsozialplänen, für die sich der Begriff Sozialtarifvertrag eingebürgert hat, war ein Einschnitt. Ziel dieser tariflichen Vereinbarungen ist es, im Falle von Massenentlassungen oder Standortschließungen bzw. -verlagerungen das Unternehmen zu weitreichenden Kompensationen zu veranlassen, die über die üblicherweise in Sozialplänen vereinbarten Regelungen hinausgehen. Damit wurde den Gewerkschaften erstmals ein Instrument in die Hand gegeben, auch im Falle von Auseinandersetzungen um einzelne Standorte tarif- und damit streikfähig zu werden. Die Frage, ob gegen die unternehmerischen Maßnahmen selbst gestreikt werden kann, ließ das BAG offen.

Sehr viele der Entscheidungen des BAG folgten einer veränderten Praxis der Gewerkschaften. Mit anderen Worten: Nur dadurch, dass Gewerkschaften immer wieder die Grenzen des Streikrechts austesteten und dabei auch juristische Auseinandersetzungen nicht scheuten, veränderte sich die Rechtsprechung – nicht immer, aber doch immer wieder auch zu ihren Gunsten.

Forderungspakete müssen insgesamt zulässig sein

Für die Streikpraxis wichtige Einzelentscheidungen fielen unter anderem 2015 in einer Auseinandersetzung zwischen der Lufthansa und der Vereinigung Cockpit (VC). Das Landesarbeitsgericht Hessen untersagte in einer einstweiligen Verfügung der Vereinigung Cockpit einen geplanten Streik. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass das Gericht in diesem Einzelfall aufgrund einer Vielzahl von Umständen davon ausgehe, dass über das formelle Streikziel hinaus auch um Mitbestimmungsfragen gestreikt werde. Dies sei aber kein tariflich regelbares Ziel der Gewerkschaft und damit sei der gesamte Streik unzulässig.

In einer weiteren Entscheidung entschied das Bundesarbeitsgericht 2016 gegen die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF). Diese hatte im Bereich der Vorfeldlotsen im Februar 2012 an mehreren Tagen am Frankfurter Flughafen gestreikt. In diesem Arbeitskampf hätten aber einzelne Forderungen der Gewerkschaft noch der Friedenspflicht unterlegen, womit der gesamte Streik rechtswidrig gewesen sei.³ Wichtig für die Gewerkschaft war allerdings, dass das BAG zugleich eine Schadensersatzpflicht gegenüber mittelbar vom Streik betroffenen Firmen, in diesem Fall Fluggesellschaft-

³ Die dahinter liegende sogenannte »Rühreitheorie« besagt, dass ein Arbeitskampf insgesamt unzulässig sei, wenn auch nur ein Teil des Forderungskatalogs nicht streikfähig ist (vgl. Däubler 2018 § 16 Rn 11).

ten, ausschloss und lediglich der bestreikten Betreibergesellschaft des Flughafens Schadensersatz zusprach.

Sowohl die LAG-Entscheidung von 2015 wie die des BAG von 2016 bedeuten für Gewerkschaften bei der Formulierung und Überprüfung, aber auch bei der Kommunikation ihrer Streikziele, besondere Sorgfalt walten zu lassen, um nicht Gefahr zu laufen, dass ihre Arbeitsk Kampfmaßnahmen insgesamt vor Gericht als unzulässig erklärt werden.

Kein Streikrecht für Beamt*innen, umkämpftes Streikrecht bei Kirchen

Am 12. Juni 2018 wies das Bundesverfassungsgericht mehrere von der GEW unterstützte Verfassungsbeschwerden zurück und stellte fest: »Das Streikverbot für Beamte stellt einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG dar.« Insbesondere sei das Streikverbot auch mit internationalem Recht und der Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar. Damit konnte sich die Rechtsauffassung der GEW, die stets ein Beamtenstreikrecht befürwortet hatte (Brüchert/Gehrke 2017), nicht durchsetzen.⁴ Der Beamtenbund, dessen Gewerkschaften mit Abstand die meisten Beamt*innen organisieren, begrüßte allerdings das Urteil ausdrücklich. Ein Streikrecht für Beamt*innen hatte er stets als potenzielle Gefahr für deren besonderen Status abgelehnt.

Umstritten ist auch, in welchem Umfang Beschäftigte der Kirchen und kirchlicher Einrichtungen, insbesondere der Caritas und der Diakonie, die mit insgesamt jeweils rund 500.000 Beschäftigten zu den größten Arbeitgebern in den Bereichen von Wohlfahrt und Krankenpflege gehören, streiken dürfen. Da den Kirchen in Artikel 140 Grundgesetz eine weitgehende Autonomie in Bezug auf die Regelung ihrer inneren Verhältnisse zugestanden ist, sind diese der Auffassung, dass sie selbst entscheiden können, ob sie sich Tarifverhandlungen unterwerfen oder stattdessen die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten einseitig oder unter Beteiligung der Beschäftigten, aber nicht in der Form von Tarifverhandlungen festlegen (sogenannter Dritter Weg). In einer Entscheidung von 2012 hat das BAG die Autonomie der Kirchen nach Artikel 140 Grundgesetz bestätigt, ein Streikrecht der Beschäftigten aber nicht grundsätzlich ausgeschlossen, sondern von der konkreten rechtlichen Verfasstheit der Einrichtung abhängig gemacht (vgl. Däubler 2018, § 18 Rn 60ff.). Stand Ende 2022 waren dennoch Tarifverträge in Einrichtungen von Caritas und Diakonie eine seltene Ausnahme. Wird der Umfang der gewerkschaftlichen Organisation zum Maßstab genommen, ist der Druck der Beschäftigten für den Abschluss von Tarifverträgen in vielen Fällen nicht vorhanden. Dies mag auch damit zu tun haben, dass in vielen Fällen kirchliche Einrichtungen im Wesentlichen die tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes für sich übernehmen.

⁴ Eine Beschwerde von Mitgliedern der GEW gegen das Beamtenstreikverbot war zum Redaktionsschluss dieses Buchs Anfang 2023 noch am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) anhängig.

Der Staat greift ein

Auch wenn das deutsche Arbeitskampfrecht im Wesentlichen Richterrecht ist, bedeutet dies nicht, dass sich der Staat vollkommen aus seiner Regulierung heraushält.

Die »kalte Aussperrung«

Bis Mitte der 1980er-Jahre haben Aussperrungen nachhaltig die bundesrepublikanische Arbeitskampfgeschichte geprägt (vgl. Kalbitz 1979; Kittner 2005). Eine besondere Bedeutung erhielt dabei der Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche im Jahr 1984. Damals hatten die Metallarbeitgeberverbände auf erste Streiks der IG Metall mit umfangreichen Aussperrungen geantwortet und dadurch die Zahl der vom Arbeitskampf betroffenen Beschäftigten erheblich vergrößert. Die beabsichtigte Folge dieser Ausweitung der Kampfzone war, dass aufgrund von tatsächlichen oder auch nur behaupteten Lieferengpässen bald auch Metallunternehmen außerhalb der beiden umkämpften Tarifgebiete die Produktion einstellen. Dieses Verhalten von Unternehmen im Arbeitskampf wird auch als »kalte Aussperrung« bezeichnet (vgl. Berg u.a. 2021, RN 292). Die nur mittelbar vom Arbeitskampf betroffenen und nunmehr vorübergehend von der Arbeit freigestellten Beschäftigten hatten, selbst wenn sie IG Metall-Mitglieder waren, satzungsgemäß keinen Anspruch auf Streikunterstützung. Selbst wenn die Gewerkschaft hätte zahlen wollen, wäre sie in kurzer Zeit finanziell überfordert gewesen. Die Betroffenen wurden deshalb an die damaligen Arbeitsämter verwiesen und beantragten gemäß der damals geltenden Rechtslage Kurzarbeitergeld. Ein noch während des Arbeitskampfs unternommener Versuch des damaligen Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit diese Zahlungen mit Verweis auf die Neutralitätsverpflichtung der Bundesanstalt zu verweigern, wurde von den Gerichten zurückgewiesen. Mit Blick darauf verabschiedete die damalige christlich-liberale Koalition deshalb 1986 eine Neufassung des für diese Fälle entscheidenden § 116 des Arbeitsförderungsgesetzes (inzwischen: § 146 SGB III). Dieser sah vor, dass sogenannte »kalt Ausgesperrte« in Zukunft kein Kurzarbeitergeld mehr beantragen konnten, wenn sie zur gleichen Zeit in einer ähnlichen Tarifauseinandersetzung stünden, wie ihre Kolleg*innen in den tatsächlich in Streik und Aussperrung involvierten Tarifgebieten (zu den Details vgl. Kittner 2005: 703–710). Hierdurch wurde das Arbeitskampfrisiko für die Gewerkschaften massiv erhöht, die fürchten müssen, dass mittelbar von Arbeitskämpfen betroffene Mitglieder nun von ihnen Unterstützungsleistungen einfordern. Die dagegen erhobene Verfassungsbeschwerde der IG Metall wurde schließlich 1995 vom Bundesverfassungsgericht abgewiesen.

Durch diese, letztlich auch höchstrichterlich gebilligte, Gesetzesänderung wurde das mit der Aussperrung verbundene Kostenrisiko für die Gewerkschaften erheblich verschärft. Die SPD hatte zunächst 1990 angekündigt, im Falle eines Wahlsieges das Gesetz zu korrigieren. Als sie dann 1998 tatsächlich wieder an die Regierung kam, wurde dieses Vorhaben aber weder umgesetzt noch seitens der IG Metall oder des DGB eingefordert. 2017 wurde in einem Rechtsgutachten des Hugo-Sinzheimer-

Instituts gleichwohl die Frage aufgeworfen, ob es angesichts veränderter Kräfteverhältnisse nicht doch einer gesetzlichen Korrektur dieses Eingriffes in das Arbeitskampfrechts bedürfe (Kocher u.a. 2017).

In der Praxis blieben seit 1984 Flächenaussperrungen aus. Sie spielen deshalb auch in der Arbeitskampfentwicklung seit 2000 kaum eine Rolle. Verzichtet hat die Unternehmerseite auf dieses Kampfmittel aber nie (vgl. Berg 2021a) und so schwebt die Aussperrung auch in Großkonflikten als Damoklesschwert über den Gewerkschaften und wirkt vor allem in der Metallindustrie auch in das Streikgeschehen der 2000er-Jahre hinein.

Das Tarifeinheitsgesetz

Heftig umstritten, auch innerhalb der DGB-Gewerkschaften, war das am 3. Juli 2015 von der Großen Koalition verabschiedete und am 10. Juli des gleichen Jahres in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz (TEG).⁵ Dieses Gesetz legt im Wesentlichen fest, dass im Falle von konkurrierenden Tarifverträgen (Tarifkollision) unterschiedlicher Gewerkschaften in einem Betrieb, nur derjenige der Gewerkschaft zur Anwendung kommt, die im betreffenden Betrieb über die meisten dort beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder verfügt.

Dem Gesetz vorausgegangen waren im Januar und Juni 2010 zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, in denen dieses, in Abweichung seiner vorangegangenen, die Tarifeinheit⁶ betonenden Rechtsprechung, den Grundsatz der Tarifpluralität vertreten hatte und das Nebeneinander unterschiedlicher Tarifverträge mehrerer Gewerkschaften in einem Betrieb für zulässig erachtete. Dagegen richtete sich Anfang Juni 2010 eine gemeinsame Initiative von BDA und DGB, mit der ein Gesetz zur Wiederherstellung der Tarifeinheit gefordert wurde (BDA/DGB 2010). Gelten sollte bei konkurrierenden Tarifverträgen nur der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb. Außerdem sah die Initiative vor, die Minderheitsgewerkschaft an die Friedenspflicht des Mehrheitstarifvertrages zu binden und damit ihre Streikmöglichkeit

⁵ Die Bestimmungen dieses Gesetzes zur Tarifeinheit wurden über einen neu geschaffenen § 4a (Tarifkollision) in das Tarifvertragsgesetz (TVG) eingefügt.

⁶ Der Begriff der »Tarifeinheit« ist ein Rechtsgrundsatz, der im Zuge der Arbeitsrechtsprechung entstanden ist und unter Arbeitsrechtler*innen stets umstritten war (vgl. Dieterich 2010; Hensche 2010). Das ihm zu Grunde liegende Prinzip »ein Betrieb – ein Tarifvertrag« wird aus unterschiedlichen Motiven sowohl von den Arbeitgeberverbänden wie den DGB-Gewerkschaften verteidigt. Für die DGB-Gewerkschaften ist die Frage der Tarifeinheit unmittelbar mit dem Prinzip »ein Betrieb – eine Gewerkschaft« verknüpft. Dies basiert auf der Überzeugung, dass die für eine solidarische Tarifpolitik notwendige Geschlossenheit der Beschäftigten am besten durch eine einheitliche Organisation sichergestellt wird. Berufsgewerkschaften schwächen aus diesem Blickwinkel die Durchsetzungsmöglichkeiten der Gesamtbetriebschaften. Das Interesse der Unternehmen an einer einheitlichen Interessenvertretung der Beschäftigten ist begrenzt. Die Tarifeinheit wurde, wann immer es opportun erschien, durch Unternehmens- und Betriebsaufspaltung, Outsourcing sowie die Erzwingung von Absenkungsvereinbarungen unterlaufen (Bispinck/Dribbusch 2008). Die Unternehmerseite fürchtete beim Thema »Tarifeinheit« vor allem das Aufschaukeln von Tarifforderungen durch sich gegenseitig überbietende Gewerkschaften sowie aus solcher Konkurrenz resultierende Arbeitskämpfe (Hundt 2007; Lesch 2008).

ten erheblich zu beschneiden (vgl. Däubler 2018, § 9 RN 62). Faktisch richtete sich der damalige Vorstoß ausschließlich auf die streikfähigen und streikbereiten Berufs- und Spartengewerkschaften, in erster Linie die GDL. Der gemeinsame Vorstoß war innerhalb der DGB-Gewerkschaften, aber auch unter gewerkschaftsnahen Jurist*innen von Beginn an heftig umstritten (vgl. Dribbusch 2010b). Die heftigste Opposition wuchs innerhalb von ver.di heran. Neben der prinzipiellen Kritik an den geplanten Eingriffen in das Streikrecht stand dabei die Sorge, dass ver.di selbst in zahlreichen Fällen Minderheitsgewerkschaft sein könne und damit ihre eigenen Tarifverträge gefährdet werden könnten. Nachdem absehbar war, dass die Kritiker*innen auf dem ver.di-Bundeskongress im Herbst 2011 eine Mehrheit für ablehnende Anträge erzielen würden, beschloss der ver.di-Bundesvorstand im Frühjahr 2011 den Rückzug. Im Juni 2011 veranlasste ver.di einen Beschluss des DGB-Bundesvorstands, wonach die Initiative aufzugeben und eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit nicht mehr anzustreben sei. Gleichwohl blieb das Thema in der politischen Diskussion. 2013 beschloss die neu gebildete Große Koalition eine gesetzliche Neuregelung der Tarifeinheit anzustreben, was innerhalb des DGB zu heftigen Auseinandersetzungen führte. Während sich ver.di, die GEW wie auch die NGG gegen die Gesetzesinitiative stellten, befürworteten IG BCE, IG Metall und EVG sowie die DGB-Spitze und die BDA ein neues Gesetz. Die kritische Debatte hatte immerhin zur Folge, dass die in der gemeinsamen Initiative von 2010 vorgesehene Ausweitung der Friedenspflicht nicht wieder aufgegriffen wurde, sondern es in der Begründung des am Ende vorgelegten Gesetzes hieß, dass eine Änderung des Arbeitskampfrechts nicht vorgesehen sei.

Dennoch beschlossen ver.di sowie verschiedene Berufsgewerkschaften und der Beamtenbund vor das Bundesverfassungsgericht zu ziehen.⁷ Dieses entschied am 11. Juli 2017, dass das Gesetz im Wesentlichen verfassungskonform sei. In seiner Entscheidung betonte das Gericht, dass durch das TEG weder das Streikrecht eingeschränkt noch das mit dem Streik verbundene Haftungsrisiko der Gewerkschaften erhöht werde. Im Juli 2022 hielt auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) das Gesetz für rechtskonform und wies eine Beschwerde von DBB, GDL und Marburger Bund gegen das Gesetz zurück. Zum ersten Praxistest des Gesetzes sollte es 2021 im Tarifkonflikt bei der Bahn kommen (siehe Seite 208ff.; vgl. a. Berg 2021b).

Einsatz von Leiharbeit im Streik

2017 wurde die Regierung zugunsten der Gewerkschaften aktiv. Der Einsatz von Leiharbeiter*innen zum Zweck des Streikbruchs wurde im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) neu geregelt und de facto untersagt. Zuvor spielte der gezielte Einsatz von Leiharbeiter*innen zum Streikbruch vor allem in Arbeitskämpfen des Einzelhandels eine große Rolle (Däubler 2018, § 17 Rn 206). In der Metall- und Elektroindustrie war

⁷ In der mündlichen Verhandlung trat der DGB an der Seite der Bundesregierung für das Gesetz ein.

dagegen bereits 2013 ein tarifliches Streikeinsatzverbot für Leiharbeiter*innen vereinbart worden.⁸

Im Gesetz heißt es nun explizit (§ 11 Abs. 5 AÜG), dass der Entleiher Leiharbeitnehmer*innen nicht tätig werden lassen darf, wenn der Betrieb bestreikt wird, es sei denn er gewährleistet, dass diese keine Arbeiten ausführen, die ansonsten von Streikenden ausgeübt würden. Entleihbetriebe müssen ihre Beschäftigten darüber hinaus nunmehr explizit darauf hinweisen, dass sie Arbeiten in einem bestreikten Betrieb verweigern können. Eine dagegen gerichtete Verfassungsbeschwerde nahm das Bundesverfassungsgericht 2020 nicht zur Entscheidung an. In seiner Begründung verwies es darauf, dass es prinzipiell keine Symmetrie im Machtverhältnis der Tarifparteien zueinander gebe. Vielmehr stelle der Gesetzgeber die erforderliche Parität der Tarifvertragsparteien durch die Ausgestaltung des Tarifvertragssystems erst her. Dazu erläuterte das Gericht: »Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere die Gewerkschaften auf ein ausgewogenes Kräfteverhältnis im Arbeitskampf angewiesen sind. Sie können nicht auf andere Vertragspartner ausweichen, sondern müssen, um ihre Positionen auf Augenhöhe verhandeln zu können, durch den Einsatz von Arbeitskampfmitteln ausreichend Druck auf die Arbeitgeberseite erzeugen können. Die Arbeitgeberseite ist darauf nicht in gleicher Weise angewiesen. Sie hat die Verfügungsgewalt über Produktionsmittel, Investitionen, Standorte und Arbeitsplätze und verfügt deshalb regelmäßig über erhebliches Druckpotential.« (BVerfG 19.6.2020 1 BvR 842/17)

Die Grundzüge des Arbeitskampfrechts

- Streiks sind nur dann zulässig, wenn sie auf tarifvertraglich regelbare Ziele gerichtet sind.
 - Was tariflich regelbare Gegenstände sind, entscheiden im Zweifel wiederum die Gerichte. So darf z. B. für einen Tarifvertrag zur Regelung der Folgen von Massenentlassungen und Betriebsstilllegungen gestreikt werden, es wurde aber bisher noch nicht entschieden, ob auch die Untersagung oder Modifizierung der unternehmerischen Maßnahme selbst Gegenstand eines Streiks sein kann.
 - Politische Streiks, verstanden als solche, die sich gegen Gesetzesvorhaben oder Parlamentsbeschlüsse richten oder auf solche abzielen, sind nach ganz überwiegender Rechtsauffassung in Deutschland nicht gestattet.
- Da nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. Arbeitgeber Tarifverträge schließen können, sind auch nur sie befugt Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen.

⁸ Dieses tarifliche Streikeinsatzverbot habe, so Gesamtmetall 2018, teilweise »erhebliche praktische Bedeutung« entfaltet, da Verleiher selbst bei Streiks in einzelnen Betriebsabteilungen oder bei nur kurzen Warnstreiks sofort ihr Personal für den gesamten Tag abgezogen hätten (Gesamtmetall Geschäftsbericht 2017/2018: 50).

Mit anderen Worten: Die Gewerkschaften haben ein Monopol, was den rechtlich zulässigen Streik anbetrifft. Ein individuelles Streikrecht, wie z. B. in Frankreich, gibt es nicht.

Streiks, zu denen keine Gewerkschaft aufgerufen hat, sind rechtlich nicht gedeckt, sprich: Beschäftigte dürfen der Rechtslage nach nur nach Autorisierung durch die Gewerkschaften streiken.

- Nicht gewerkschaftlich getragene, auch »nichtverbandliche«, »inoffizielle« oder »wilde« Streiks genannt, sind nach überwiegender Rechtsauffassung unzulässig.
- Unterstützungstreiks sind unter bestimmten Bedingungen zulässig.
- Rechtmäßige Streiks suspendieren das Arbeitsverhältnis, aber beenden es nicht. Dies gilt auch für Aussperrungen.
- Im Falle rechtswidriger Streiks besteht für Gewerkschaften beziehungsweise einzelne Streikende die Gefahr, schadensersatzpflichtig zu werden.
- Grundsätzlich kein Streikrecht haben Beamt*innen: Zwar gilt auch für sie Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 des Grundgesetzes, aber ihre Bezüge und ihre Arbeitszeiten werden von den Parlamenten per Gesetz festgelegt. Tarifverhandlungen finden für sie deshalb nicht statt. Im Juni 2018 bekräftigte das Bundesverfassungsgericht die herrschende Rechtsauffassung, dass ihnen aufgrund ihres besonderen Status kein Streikrecht zustehe.
- Während der Laufzeit eines Tarifvertrags besteht eine Friedenspflicht. Dies bedeutet, dass alle Arbeitskampfmaßnahmen, die sich auf die Änderung eines laufenden Tarifvertrages oder einzelne seiner Bestimmungen richten, unzulässig sind. Die Friedenspflicht endet mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer des Tarifvertrags oder mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Dies gilt auch für einzelne Teile eines Tarifvertrags.
- Aussperrungen sind nach überwiegender Rechtsauffassung unter bestimmten Voraussetzungen zulässig – wie Streiks, jedoch nur im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen.
- Gesetzliche Schlichtungsverfahren gibt es nicht. Ihre Vereinbarung ist allein Sache der Tarifvertragsparteien. In vielen, aber keineswegs allen Branchen gibt es Schlichtungsvereinbarungen. Diese freiwilligen Abkommen regeln im Allgemeinen das genaue Ende der Friedenspflicht sowie die Ausgestaltung möglicher Schlichtungsverfahren. Die Einsetzung einer Schlichtung kann dabei, je nach Vereinbarung, auf Antrag einer Seite verpflichtend erfolgen oder beiderseitiges Einverständnis erfordern. Große Unterschiede gibt es auch in der Frage, ob während der Schlichtung eine Friedenspflicht gilt und wie bindend am Ende Schlichtungssprüche sind.

Das bundesdeutsche Arbeitskampfrecht ist aus Sicht der Beschäftigten insofern restriktiv, als es nur den Gewerkschaften erlaubt, ohne Sorge vor Schadensersatzansprüchen zum Streik aufzurufen. Dass Beschäftigte, selbst dann, wenn ihnen das Unternehmen mit Massenentlassungen oder Betriebsschließungen droht, ohne Unterstützung einer Gewerkschaft kein Recht auf Einstellung der Arbeit haben, ist eine gravierende Einschränkung ihrer Handlungsautonomie. In dieser Beziehung ist die individuelle Absicherung des Streikrechts, wie sie beispielsweise in Frankreich durch die Verfassung

garantiert ist, deutlich umfassender. Zwar stellen Beschäftigte, insbesondere im Falle von angekündigten Betriebsschließungen, häufig dennoch zunächst einmal die Arbeit ein, ohne zuvor ihre Gewerkschaft oder ihren Anwalt zu fragen, doch begeben sie sich damit in eine Grauzone, die dann, wenn die Unterstützung der Gewerkschaft ausbleibt oder in Fällen, in denen es keine Gewerkschaft gibt, für sie problematisch werden kann (vgl. Kocher 2021).

Vor einem vorschnellen Ruf nach einer Abschaffung des Streikmonopols der Gewerkschaften sollte aber bedacht werden, dass dieses nach der aktuellen Rechtslage eng an ihr Tarifmonopol gekoppelt ist. Letzteres zugunsten von Betriebsräten oder gar Einzelvereinbarungen mit Beschäftigten zu unterminieren, würde aber eher eine Schwächung kollektiver Interessenvertretung bedeuten.

Zugleich sei darauf hingewiesen, dass in vielen Ländern der EU das Streikrecht weit stärker beschnitten und in rechtliche Korsette gepresst ist, als dies in der Bundesrepublik der Fall ist. Dies gilt insbesondere für Großbritannien, wo die Gewerkschaften und jegliche Streikaktivität einem Ausmaß an gesetzlicher Kontrolle unterliegen, das in der Bundesrepublik unbekannt und von den DGB-Gewerkschaften zu Recht als unzulässige Einmischung in ihre inneren Angelegenheiten begriffen würde. In Ländern wie Belgien, Frankreich, Italien, Griechenland oder Spanien, in denen »Generalstreiks« kein ungewöhnliches Ereignis sind, zeigt der genauere Blick, dass diese Streiks zum einen oft weniger umfassend befolgt werden, als der Begriff nahelegt und zudem häufig nicht ausreichen, soziale Kürzungen oder den Abbau von Beschäftigtenrechten zu verhindern (vgl. Gallas/Nowak 2012). Auch an den großen Streik- und Protestwellen gegen die Verlängerung des Renteneintrittsalters in Frankreich Anfang 2023 waren zwar, im Vergleich zu den bundesdeutschen Protesten im Jahr 2007 gegen die Rente mit 67, sehr viel mehr Beschäftigte beteiligt, aber dennoch auch hier keineswegs alle Betriebe und Einrichtungen gleichermaßen. Das spricht alles nicht gegen eine Ausweitung des bundesdeutschen Streikrechts, sollte aber davor hüten, darin den entscheidenden Schlüssel zum Erfolg der Gewerkschaften zu sehen. Das Hauptproblem der bundesdeutschen Gewerkschaften ist nicht ein restriktives Streikrecht, sondern dass sie, wie noch zu sehen sein wird, in vielen Bereichen nur eingeschränkt streik- und durchsetzungsfähig sind.

Die Haltung der Gewerkschaften zum Streikrecht

In der Gesamtbetrachtung fällt auf, dass sich die bundesdeutsche Rechtsprechung in den zwei für das Arbeitskampfrecht in Deutschland zentralen Punkten – das Monopol der Gewerkschaften zu rechtlich gedeckten Arbeitsniederlegungen aufrufen zu können, sowie der alleinigen Zulässigkeit von Streiks im Rahmen von Tarifverhandlungen – mit den von Hans Böckler 1948 vertretenen Vorstellungen deckt. Es verwundert deshalb nicht, dass die Spitzen der DGB-Gewerkschaften in der Gesamttendenz kein grundsätzliches Problem mit der BAG-Rechtsprechung hatten. Das enge Korsett von

Regeln (Erd 1979: 154), in das die Gerichte den Streik packten, wurde im Großen und Ganzen akzeptiert, umso mehr als die Rechtsprechung im Laufe der Jahre in mehreren Punkten auf die Gewerkschaften zuging. Eine gewisse Ausnahme bildete hierbei lediglich die Rechtsprechung zur Aussperrung.

Besonders nachhaltig wirkt das Verbot des politischen Streiks (vgl. Kittner 2005: 599–609; Redler 2007).⁹ Andere europäische Länder kennen ein solch striktes Verbot nicht. Vielfach sind politische Streiks mindestens in den Fällen zulässig, in denen wirtschaftliche oder soziale Ziele verfolgt werden oder sie sich gegen Entscheidungen richten, die Interessen von Beschäftigten tangieren. Der DGB hat diese Beschränkung nie infrage gestellt. Dies schloss nicht aus, dass in einzelnen zugespitzten Situationen Beschäftigte mit gewerkschaftlicher Billigung, in der Sprachregelung des DGB, von ihrem Demonstrationsrecht während der Arbeitszeit Gebrauch machten (Übersicht bei Däubler 2018 § 13 Rn 52).

Die innergewerkschaftliche Diskussion um ein politisches Streikrecht ist nie völlig verstummt. Zu einer Neubelebung kam es aus Anlass der von der Großen Koalition beschlossenen Heraufsetzung des Rentenalters im Jahr 2007. Von einzelnen Protestaktionen abgesehen, organisierte aber nur die IG Metall, vor allem in Baden-Württemberg, nennenswerte betriebliche Proteste, die als Kundgebungen während der Arbeitszeit, frühem Arbeitsschluss mit anschließender Demonstration oder auch als Kantinenversammlungen gestaltet wurden. 2009 verabschiedete der Gewerkschaftstag der IG BAU eine Satzungsänderung, in der die Gewerkschaft sich zu dem Ziel bekennt »sich für ein umfassendes Streikrecht« einzusetzen, worunter laut Antragsbegründung ausdrücklich das Recht auf politischen Streik verstanden wurde. Ähnliche Beschlüsse anderer Gewerkschaften sind bis 2022 nicht erfolgt.

Die praktische Haltung der deutschen Gewerkschaften zum Streik ist durch einen ausgeprägten Legalismus gekennzeichnet. Dieser findet seine materielle Begründung darin, dass bei Nichtbeachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen umfangreiche Haftungs- und Schadensersatzrisiken drohen.¹⁰ Die Verurteilung der IG Metall zu Schadensersatz durch das BAG im Jahr 1958 wegen Verletzung der Friedenspflicht im Streik für die Lohnfortzahlung in Schleswig-Holstein 1956/57 hatte hier eine nachhaltige Wirkung (vgl. Kittner 2005: 634–635). In unklaren Fällen sind vor dem Auf-
auf zu Streiks juristische Folgenabschätzung üblich, die Arbeitskampfrichtlinien der DGB-Gewerkschaften legen größten Wert auf die Beachtung aller rechtlichen Formalien. Wenn Grenzen des Streikrechts ausgetestet werden, so in der Regel nur in Arbeitskämpfen mit überschaubaren Risiken.

⁹ Zur juristischen Debatte vgl. Däubler 2018 § 13 Rn 52ff.

¹⁰ Auch die anarcho-syndikalistische Freie Arbeiter*innen Union (FAU) achtet sehr genau darauf, keine unkalkulierbaren Haftungsrisiken einzugehen – siehe auch S. 221.

Exkurs: Streiks und Streikrecht in der DDR

Die DDR ist seit Oktober 1990 Geschichte. Die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Tarifverträge, zieht sich länger hin. Dies gilt auch für die Arbeitskulturfunktion. Streiks hatten in der DDR, anders als im realsozialistischen Polen, nur eine untergeordnete Rolle in den gesellschaftlichen Umbrüchen gespielt (Gehrke 2001). Die wirtschaftlich wie politisch motivierten Massenstreiks vom 17. Juni 1953 fanden keine Neuauflage, auch weil die Regierung der DDR alles tat, um eine Wiederholung zu verhindern. Im Arbeitsrecht der DDR gab es kein Recht auf Arbeitskampf, aber formell auch kein Streikverbot. In der ersten Verfassung der DDR von 1949 war das Streikrecht sogar festgeschrieben, wenn auch ausdrücklich nur auf die Gewerkschaften beschränkt. In Artikel 14 hieß es kurz und knapp: »Das Streikrecht der Gewerkschaften ist gewährleistet.« In der Neufassung der Verfassung von 1968 wurde dieser Artikel allerdings nicht mehr aufgenommen, womit sich auch formell jeder Bezug auf ein Streikrecht erledigt hatte. Dennoch gab es hin und wieder Arbeitsniederlegungen in zumeist sehr bescheidenem Umfang, die jedoch aufgrund des repressiven Vorgehens des Staates nie über den Betrieb hinaus bekannt gemacht werden durften. Nur zwei oder drei Mal habe es in den 1970er- und 1980er-Jahren Gerüchte über durchgeführte oder angedrohte Streiks unter der Bevölkerung in der DDR gegeben, so Renate Hürtgen in ihrem Überblick zum Streikgeschehen in der DDR (Hürtgen 2013). In den letzten Jahren der DDR wurden ab 1985 von den Behörden nur noch zwei Arbeitsniederlegungen pro Jahr registriert, an denen im Durchschnitt weniger als fünf Beschäftigte beteiligt waren. Lediglich an Arbeitsniederlegungen von Vertragsarbeiter*innen nahmen größere Gruppen von 10 bis 20 Beschäftigten teil. Ironischerweise waren im »ersten deutschen Arbeiter- und Bauernstaat« Streiks so systematisch bekämpft worden, dass die Beschäftigten sich nach dem Systemwechsel dieses Instrument der Interessendurchsetzung erst wieder in vielen Auseinandersetzungen aneignen mussten.

Die Abwicklung zahlreicher ostdeutscher Betriebe nach 1991, die in vielen Regionen einer Deindustrialisierung gleichkam und auch im Dienstleistungsbereich kaum einen Stein auf dem anderen ließ, stieß insgesamt auf bemerkenswert wenig betriebliche Kämpfe (vgl. Gehrke 2001). Den heftigsten, wenn auch vergeblichen Widerstand leisteten die Beschäftigten des Stahlwerk Hennigsdorf 1991 (Grau-Maiwald 2009). Am bekanntesten wurde die Betriebsbesetzung des Kali-Bergwerks in Bischofferode (ebd. sowie Jenaer Forum 1993). Zwar gab es bereits 1993 zweiwöchige Streiks in der ostdeutschen Metallindustrie, als die Arbeitgeberseite die erst 1991 geschlossenen Tarifverträge zur Angleichung an das westdeutsche Tarifniveau infrage stellte, doch bundesweite Aufmerksamkeit erreichte erst der Arbeitskampf der IG Metall um die Angleichung der Arbeitszeit im Jahr 2003.

4 Arbeitskampfgreglements der Gewerkschaften

In welcher Form Gewerkschaften in Deutschland ihre Arbeitskampfmaßnahmen organisieren, unterliegt nicht nur gesetzlichen Bestimmungen, sondern wird auch durch Regeln bestimmt, die sich die Gewerkschaften selbst gegeben haben. Staat und Rechtsprechung lassen ihnen dabei in Deutschland weitestgehend freie Hand. Wie die Beschlussfassung zum Streik erfolgt, ob und wann eine Urabstimmung durchgeführt werden muss oder auch die Frage, ob und unter welchen Bedingungen Streikgeld gezahlt wird, all dies bleibt den Gewerkschaften selbst überlassen.

Wie das Streikrecht der Bundesrepublik, so weisen auch die Arbeitskampfgregularien der DGB-Gewerkschaften lange bis ins Kaiserreich zurückreichende Traditionslinien auf (Schneider 1971; Ritter/Tenfelde 1976; Müller 1985; Boll/Kalass (2014: 539/40). Wesentliche Elemente der von verschiedenen Gewerkschaften Ende des 19. Jahrhunderts beschlossenen Statuten und Richtlinien (vgl. Grote 1952: 33–36) finden sich bis heute in den Regelwerken der DGB-Gewerkschaften wieder.

Grundsätzlich folgen alle DGB-Gewerkschaften der deutschen Gewerkschaftstradition, ihren Mitgliedern im Fall von Arbeitskämpfen Streikunterstützung zu gewähren. Außerdem liegt bei allen die Letztentscheidung darüber, ob und in welchem Umfang Arbeitsniederlegungen stattfinden, bei den jeweiligen Vorständen. Am Beispiel der drei seit 2001 am häufigsten in das Streikgeschehen involvierten Gewerkschaften sollen einige Regelungen näher skizziert werden.

Die Entscheidung über den Streik

Die IG Metall hat klar geregelt: »Arbeitseinstellungen setzen den Beschluss des Vorstandes voraus.« (Satzung der IG Metall 2020, § 22) Vor einem solchen Beschluss hat der Vorstand die Gesamtsituation zu beurteilen. Der Antrag *kann* abgelehnt werden, wenn unter anderem schon woanders gestreikt wird oder das Organisationsverhältnis ungünstig ist. Der Antrag *muss* jedoch abgelehnt werden, »wenn nicht mindestens 75% der für die Bewegung in Betracht kommenden Gewerkschaftsmitglieder in der vom Vorstand beschlossenen geheimen Urabstimmung für die Arbeitseinstellung gestimmt haben.« (§ 22, 3) Damit ist in der IG Metall vor einer über einen Warnstreik hinausgehenden Arbeitsniederlegung zwingend eine Urabstimmung erforderlich.

Ändert sich in einem Arbeitskampf die Lage, zum Beispiel, weil ein Verhandlungsergebnis vorliegt, muss erneut abgestimmt werden. Dann gilt wieder, dass 75% der betreffenden Mitglieder für die Fortführung des Streiks stimmen müssen. Mit anderen Worten: Wenn mehr als 25% der Mitglieder für die Annahme des Ergebnisses stimmen, ist dieses angenommen und der Streik beendet. Außerdem gilt: »Der Vorstand der IG Metall kann Bezirksleitungen und Ortsvorstand ermächtigen, zu Warnstreiks

aufzurufen« (§ 22, 1).¹ Dies kommt in der Regel bei regionalen oder auf einzelne Betriebe begrenzten Tarifkonflikten zur Anwendung und gilt ausdrücklich nicht für Streiks, die eine Urabstimmung voraussetzen.

2017 wurde als ein weitere Eskalationsstufe zwischen Warnstreik und Urabstimmung der »ganztägige Warnstreik« eingeführt. Diese von der IG Metall auch als 24-Stunden-Warnstreiks bezeichneten Arbeitsniederlegungen sind für Flächentarifaufeinanderstellungen bestimmt und erfordern, neben einer vorangegangenen Befragung (nicht Urabstimmung!) der Mitglieder, einen Beschluss des Vorstands. Entscheidender Unterschied zum üblichen Warnstreik ist, dass die IG Metall bei diesen Warnstreiks die Zahlung von Streikunterstützung vorsieht. Die Teilnahme soll dabei an die Bedingungen geknüpft sein, dass der Betrieb zuvor ein oder mehrmals an (unbezahlten) Warnstreiks teilgenommen hat (vgl. Bahnmüller/Salm 2018, 43).

ver.di stellt in seiner Satzung lapidar fest: »Über Urabstimmungen und Arbeitskampfmaßnahmen entscheidet der Bundesvorstand.« (§ 70; Satzung von ver.di, September 2019) Im Falle »kurzzeitiger, befristeter Arbeitsniederlegungen und Warnstreiks« kann der Bundesvorstand sein Entscheidungsrecht auch delegieren. Das weitere wurde in einer Arbeitskämpfrichtlinie geregelt, deren vorerst letzte Fassung (Stand Januar 2023) 2011 in Kraft trat (ver.di 2010).

Alle geplanten Arbeitskampfmaßnahmen müssen dem Bundesvorstand zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Dieser kann auch Rahmenbeschlüsse fassen, in denen ein Gesamtumfang der geplanten Maßnahmen festgelegt wird. Voraussetzung für einen Antrag auf Arbeitskampfmaßnahmen sind ein Beschluss der zuständigen Tarifkommission wie auch dessen Befürwortung durch den zuständigen Bundesfachbereich. Der Bundesvorstand kann über die Durchführung eines Erzwingungsstreiks eine Urabstimmung beschließen, er muss dies aber nicht. Damit erhält sich der Bundesvorstand einen großen Ermessensspielraum. Wenn eine Urabstimmung beschlossen wurde, so ist für einen Streikbeschluss des Bundesvorstands eine Mehrheit von 75% »der zur Urabstimmung aufgerufenen und nicht verhinderten Mitglieder« erforderlich. In diesem Fall muss auch vor Beendigung des Arbeitskamps erneut eine Urabstimmung durchgeführt werden.

Auch die NGG legt fest: »Die Einleitung und Durchführung von Arbeitskämpfen bedarf der Zustimmung des Geschäftsführenden Hauptvorstandes« (§ 20, Satzung NGG vom Juni 2021). Bezüglich der Urabstimmung belässt es die NGG, wie ver.di, bei einer Kann-Bestimmung. Außergewöhnlich ist die Regelung: »Ein nicht genehmigter Arbeitskampf kann durch Beschluss des Geschäftsführenden Hauptvorstandes von der Gewerkschaft NGG übernommen und mit geeigneten Maßnahmen unterstützt werden.« Dies bedeutet nichts anderes, als dass sich die NGG vorbehält, Streiks, die ohne vorherige Genehmigung begonnen wurden, zu offiziellen Arbeitsniederlegungen zu machen.²

¹ Wie viele andere Regelungen lassen sich auch diese Bestimmungen bis in die Streikregularien des Deutschen Metallarbeitervereins (DMV) zurückverfolgen (DMV 1898).

² Eine Bestimmung die jedoch bis Ende 2022 keine praktische Bedeutung erlangt hatte.

Die Beendigung eines Arbeitskampfs erfolgt auf Beschluss des Hauptvorstands oder dessen Beauftragten. Zusätzlich wird explizit festgelegt: »Sie soll auch entgegen der Ansicht der am Arbeitskampf beteiligten Gruppe erfolgen, wenn nach den Umständen die Weiterführung des Kampfes zwecklos geworden ist oder sich für die Gewerkschaft NGG als schädigend auswirken kann.« (§ 20, 3; Satzung)

Streikkasse und Streikgeld

Streikgeldzahlungen gehören bei den DGB-Gewerkschaften zum Kernbestand gewerkschaftlicher Leistungen. Alle Gewerkschaften, in deren tarifpolitischem Instrumentenkasten Arbeitsniederlegungen einen prominenten Platz einnehmen, verfügen über mehr oder weniger umfangreiche Streikkassen, deren Umfang aus nachvollziehbaren Gründen gut gehütetes Geheimnis ist. Die beiden größten Gewerkschaften IG Metall und ver.di verfügen dabei über die beträchtlichsten Mittel. Diese werden durch regelmäßige Rücklagen eines Teils der Mitgliedereinnahmen gespeist.

Kleinere Gewerkschaften haben es da schwerer, vor allem wenn ein vergleichsweise großer Teil der Mitglieder regelmäßig an Arbeitsniederlegungen beteiligt ist. Für den Fall, dass Notlagen eintreten, kann in bestimmten Fällen auf einen *Solidaritäts- und Aktionsfonds* des DGB zurückgegriffen werden. Dieser wird aus Beiträgen der Einzelgewerkschaften an den DGB finanziert, steht jedoch nicht nur für arbeitskampfbedingte Auslagen zur Verfügung.

Streikgeld ist nach dem Rechtsschutz eine der wichtigsten konfliktnahen Leistungen (vgl. Dribbusch 2003: 48–52). Sie hat für die Mitglieder einen hohen Stellenwert. Einer vom DGB in Auftrag gegebenen Studie zufolge war 2007 das Streikgeld für Mitglieder nach der Rechtsberatung in Fragen des Arbeitsrechts die zweitwichtigste gewerkschaftliche Leistung (DGB 2007). 69% der Mitglieder, aber auch 43% der Nichtmitglieder beurteilten sie als »äußerst« oder »sehr wichtig«, weitere 29% der Nichtmitglieder sowie 20% der Mitglieder beurteilten sie immerhin noch als »wichtig«.

Streikgeldzahlungen sind somit auch ein zusätzliches Beitrittsargument. Einzelne Arbeitskampfrichtlinien der DGB-Gewerkschaften berücksichtigen diesen Aspekt und eröffnen explizit die Möglichkeit des unmittelbaren Beitritts bei Streikbeginn, wenn auch dann zumeist mit verminderten Streikgeldzahlungen. Während bei der IG Metall im Prinzip nur diejenigen Streikunterstützung erhalten können, die mindestens drei Monate vor Beginn der dem Streik vorausgehenden Urabstimmung eingetreten sind, sehen die entsprechenden Richtlinien von ver.di auch die Möglichkeit eines Beitritts bei Streikbeginn vor, wenn für den vorausgegangenen Monat Beitrag gezahlt wird.³

Der sichtbarste Unterschied zwischen IG Metall und ver.di in Bezug auf das Streikgeld besteht darin, dass bei der IG Metall grundsätzlich nur bei Erzwingungsstreiks mit

³ Diese Neumitglieder müssen jedoch mindestens 18 Monate in ver.di bleiben oder das erhaltene Streikgeld zurückzahlen. Für alle anderen Streikgeldempfänger*innen gilt eine Dauer von 12 Monaten.

vorangegangener Urabstimmung sowie bei den 2017 eingeführten ganztägigen Warnstreiks im Rahmen von Flächentarifauseinandersetzungen Streikgeld gewährt wird. Ansonsten finden Warnstreiks prinzipiell ohne Streikunterstützung statt. Bei ver.di besteht dagegen auch bei Warnstreiks von vier und mehr Stunden Dauer ein Anspruch auf Streikgeld. Auch GdP und GEW gewähren vom Grundsatz her bei Warnstreiks eine Streikunterstützung. Bei der NGG sind alle Streikgeldzahlungen von einer Genehmigung des Hauptvorstands abhängig. Bei Warnstreiks wird grundsätzlich kein Streikgeld bezahlt, doch kann davon im begründeten Einzelfall abgewichen werden.

Im Falle von Aussperrungen wird von den DGB-Gewerkschaften ihren Mitgliedern eine Unterstützung analog zum Streikgeld gewährt.

In Bezug auf die Höhe des Streikgelds haben die DGB-Gewerkschaften unterschiedliche Regelungen. Die drei kleineren Gewerkschaften EVG, GdP und GEW behalten sich vor, dessen Höhe jeweils vor Beginn des Arbeitskampfes festzulegen. Bei der seit Mitte der 2000er-Jahre häufiger streikenden GEW geschieht dies laut Satzung »nach Maßgabe der vorhandenen Mittel«. Die IG BCE, die nur relativ selten zu Streiks aufruft, bietet ihren Mitgliedern bei Streik und Aussperrung »eine Unterstützung bis zur Höhe des Nettoentgeltes« (IG BCE o. J.). Bei IG BAU, IG Metall, NGG und ver.di richtet sich das Streikgeld nach der Länge der Mitgliedschaft. Die Berechnung ist teilweise relativ komplex. Im Durchschnitt beläuft es sich, je nach Gewerkschaft und Mitgliedschaftsdauer, auf das 11- bis 14-Fache des Monatsbeitrags pro Streikwoche. Der satzungsgemäße Mitgliedsbeitrag liegt bei den DGB-Gewerkschaften in der Regel bei 1% des monatlichen Bruttoverdienstes.

In der Regel gleicht das Streikgeld zwar den größeren Teil, aber nicht alle Einkommensverluste der Streikenden aus. Bei längeren Streiks können deshalb Streikende mit geringem Verdienst und wenig finanziellem Spielraum durchaus in finanzielle Schwierigkeiten geraten. Einige Gewerkschaften, wie z. B. ver.di, sehen deshalb bei längeren Arbeitskämpfen auch die Möglichkeit vor, durch Beschluss des Vorstands die Streikgelder zu erhöhen.

Die nicht dem DGB angeschlossenen Gewerkschaften, wie z. B. die GDL oder der Marburger Bund, haben jeweils eigene Streikgeldregelungen. Streikgeld ist steuerfrei. Welche Netto-Einbußen ein Streik bedeutet, hängt neben dessen Dauer von der individuellen Steuerlast ab.

Unterstützungskassen der Arbeitgeberverbände

Die Arbeitgeberverbände unterhalten traditionell ebenfalls Unterstützungsfonds, um von Arbeitskampfmaßnahmen betroffene Unternehmen finanziell zu unterstützen (vgl. Kittner 2005: 643–644; Behrens 2017). Auf Branchenebene werden diese beispielsweise bei Gesamtmetall in einem »Gefahrengemeinschaft« genannten Pool zusammengefasst, der in der Vergangenheit durchaus teilweise beträchtliche Zahlungen leistete (vgl. Detje u.a. 2003: 98–99). Daneben gibt es seit 1955 die »Schutzgemeinschaft«

als branchenübergreifenden Arbeitskampffonds der Arbeitgeberverbände. Aktuelle Details über die Fonds, in welchen Arbeitskämpfen und in welchem Umfang sie seit 2001 Unterstützungszahlungen leisteten, sind nicht öffentlich bekannt.

6 Machtverhältnisse und strategisches Handlungsvermögen

Arbeitskämpfe und Streiks finden nicht im luftleeren Raum statt. Verlauf und Ergebnis werden durch eine Reihe äußerer Faktoren beeinflusst, die aber keine feststehenden Determinanten sind. Eine den Streik begünstigende gute wirtschaftliche Ausgangslage kann dazu führen, dass gar nicht gestreikt werden muss, da die Gegenseite unmittelbar nachgibt. Zugleich kann es sein, dass die Gewerkschaft, trotz günstiger Rahmenbedingungen mit Blick auf tradierte »sozialpartnerschaftliche« Beziehungen zum betreffenden Unternehmen oder Arbeitgeberverband, auf Arbeitskampfmaßnahmen verzichtet. Dabei sind Gewerkschaften nicht einfach Gefangene der sie umgebenden strukturellen Rahmenbedingungen, sondern sie haben immer auch eigene Handlungsmöglichkeiten. Sie bleiben »Architekten ihres eigenen Schicksals« (Dribbusch 2003: 16). Dies gilt umgekehrt auch für Unternehmen und Arbeitgeberverbände.

Wie das individuelle Arbeitsverhältnis, so sind auch die kollektiven Arbeitsbeziehungen durch eine Mischung von Kooperation und Konflikt geprägt (vgl. Edwards 1999). Für das vorherrschende Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Unternehmen in der Bundesrepublik hat Walter Müller-Jentsch den Begriff der Konfliktpartnerschaft geprägt (Müller-Jentsch 1999). Passend ist auch das Bild vom Boxen und Tanzen als zwei mögliche, sich gegenseitig häufig eher ergänzende denn ausschließende Beziehungsmuster im Verhältnis von Beschäftigten und Vorgesetzten sowie Gewerkschaften und Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden (Huzzard u.a. 2004). Dabei kann sich je nach Umstand und Kräfteverhältnis die Waage eher in Richtung Konflikt oder eher in Richtung Partnerschaft verschieben.

Kooperation und Konflikt finden dabei im Rahmen der bestehenden gesellschaftlichen Machtverteilung statt. Diese ist grundsätzlich durch eine, den kapitalistischen Verhältnissen immanente strukturelle Benachteiligung der Beschäftigten gegenüber den Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden gekennzeichnet. »Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften stehen den Verfügern über die Produktionsmittel nicht als gleichstarke Partei auf gleichem Plateau gegenüber. Sie kämpfen als Fordernde, als Nicht-habende um Anteile, die die Gegenseite aufgrund der bestehenden Eigentums- und Rechtsordnung hat.« (Matthöfer 1971: 158) Gewerkschaftliche Organisation sowie kollektives Handeln von Beschäftigten zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen greifen in diese Machtverteilung ein und sind deshalb im wörtlichen Sinne umstritten (Dribbusch 2003: 31–32).

Streiks sind zugespitzte Momente, in denen die Interessenunterschiede der »Tarifpartner« sichtbar ausgetragen werden. Sie setzen das Direktionsrecht von Geschäftsleitungen und Vorgesetzten temporär außer Kraft und zielen auf Veränderungen des Status quo. Aus diesem Grund können Unternehmen und Arbeitgeberverbände ihnen prinzipiell nicht gleichgültig gegenüberstehen.

Die Beschäftigung mit der Frage, wie und wodurch abhängig Beschäftigte Stärke und Durchsetzungsmacht entwickeln können und durch welche Faktoren diese beeinflusst werden, spielt in der Gewerkschaftsforschung eine wichtige Rolle. Die Verhandlungsmacht der Beschäftigten ist zwar nicht mit der Macht der Gewerkschaften gleichzusetzen, doch sind beide eng miteinander verflochten. Um sich den Machtverhältnissen auf diesem umkämpften Gelände anzunähern, ist es hilfreich, sich die unterschiedlichen Machtressourcen anzusehen, die Beschäftigten und ihren Gewerkschaften, aber auch Unternehmen und Arbeitgeberverbänden zur Verfügung stehen (vgl. Lehdorff u.a. 2018). Die jüngere bundesdeutsche Beschäftigung mit den Machtressourcen von Beschäftigten und Gewerkschaften erhielt durch das Buch *Forces of Labor* von Beverly Silver (2003, deutsch 2005) einen wichtigen Impuls. Silver ging dabei der Frage nach, wie sich Verhandlungsmacht (*bargaining power*) abhängig Beschäftigter (*workers*) entwickelt und auf welche unterschiedlichen Typen von Macht diese sich dabei stützen könne. Silver verwies dabei auf *strukturelle Macht*, die sie nochmals in Markt- und Arbeitsplatzmacht unterteilt sowie *Organisationsmacht* (*associational power*), die im Zusammenschluss in Gewerkschaften aber auch in Parteien ihren Ausdruck findet.

Unberücksichtigt blieb bei ihr allerdings der Aspekt der *institutionellen Macht*, auf deren Bedeutung bereits in den 1990er-Jahren in der international vergleichenden Gewerkschaftsforschung hingewiesen worden war (vgl. u.a. Visser 1995; Ebbinghaus/Visser 1999). In mehreren an Silver anknüpfenden Beiträgen wurden daneben noch weitere Quellen der Verhandlungsmacht herausgearbeitet (vgl. Brinkmann u.a. 2008; Gumbrell-McCormick/Hyman 2013; Schmalz/Dörre 2014; Schmalz u.a. 2018). Im Kontext von Arbeitskämpfen ist dabei vor allem die *gesellschaftliche* oder auch *diskursive* Macht von Bedeutung.

Bei alldem ist es jedoch wichtig, den Unterschied zwischen *Machtressourcen* und *Macht* im Auge zu behalten. Machtressourcen sind, wie der Begriff sagt, lediglich Quellen von Macht, sie bezeichnen Eigenschaften und Fähigkeiten, sind aber noch nicht Macht im Sinne tatsächlicher Durchsetzungsfähigkeit. Dies gilt für die Beschäftigten wie für die Gewerkschaften, denn »Macht ist eine relative Kategorie und gewerkschaftliche Macht hat sich stets in Relation zur Gegenmacht von Kapital und Staat zu bewähren« (Urban 2015: 235; vgl. a. Brookes 2018; Levesque/Murray 2013: 40–41).

Und, so wäre hinzuzufügen, Macht ist nicht statisch, sondern unterliegt dynamischen Veränderungen. Streiks finden immer innerhalb spezifischer Macht- und Kräfteverhältnisse statt, die sich auch im Laufe eines längeren Arbeitskamps verändern können. Da Arbeitskämpfe zudem immer zumindest zwei Akteure haben, sollen im Folgenden, neben den Machtressourcen der Beschäftigtenseite, auch die von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden kurz skizziert werden.

Machtressourcen von Beschäftigten und Gewerkschaften

Da ist zunächst die *strukturelle Macht*. Diese lässt sich, in Anlehnung an Silver, in zwei Unterkategorien fassen. Die erste wäre die wirtschaftliche Macht der Beschäftigten, die durch die Lage am Arbeitsmarkt in Verbindung mit Auftragslage sowie Marktstellung der jeweiligen Unternehmen und Branchen beeinflusst wird. Beschäftigte sind umso verhandlungsmächtiger, je mehr ihre Arbeitskraft nachgefragt wird. Die zweite ist die Arbeitsplatzmacht, die sich aus Position der Beschäftigten im Produktions- oder Verwaltungsablauf ergibt. Grundsätzlich streikt es sich leichter, wenn die Auftragsbücher voll und die Lieferverpflichtungen der Bestreikten groß sind, aber auch wenn Beschäftigte an schwer ersetzbaren Schlüsselpositionen arbeiten und damit über ein besonders hohes Störpotenzial verfügen. Dies gilt nicht nur für die üblichen Verdächtigen in Cockpit und Führerstand, sondern beispielsweise auch für Sicherheitsleute bei der Gepäckkontrolle oder Pfleger*innen. Strukturelle Macht ist aber nie für alle Zeit gesichert, wie das historische Schicksal von Setzern und Druckern zeigt, und sie schwankt auch mit den jeweiligen wirtschaftlichen Konjunktoren von Absatz, Zuliefer- und Arbeitsmarkt.

Die zweite wichtige Ressource ist die *Organisationsmacht*. Sie drückt sich in dem Umfang aus, in der Regel somit in der gewerkschaftlichen Mitgliederstärke. Letztere ist ein wichtiger Maßstab für die *Mächtigkeit* der Gewerkschaft in Betrieb, Branche und Gesellschaft. Sie allein ist aber, worauf Renneberg hinweist (2018: 220–222), noch kein Maßstab dafür, ob eine Gewerkschaft streik- und durchsetzungsfähig ist. Hierzu bedarf es zusätzlich *Mobilisierbarkeit* von Mitgliedern und Beschäftigten, sprich: deren Bereitschaft einem Streikaufruf auch zu folgen. Wie und in welcher Form sich Beschäftigte kollektiv organisieren, ist, neben dem Organisationsvermögen der Gewerkschaften (vgl. u.a. Dribbusch 2003: 2007), auch von den gesetzlichen Rahmenbedingungen abhängig. Es ist in Deutschland dabei von Bedeutung, dass einerseits nur Gewerkschaften Tarifverträge abschließen können, umgekehrt Unternehmen aber nicht verwehrt werden kann, die vereinbarten tariflichen Leistungen auch Nichtmitgliedern zu gewähren. Organisationsmacht ist dennoch die Machtressource, die am stärksten von Beschäftigten und Gewerkschaften selbst beeinflusst werden kann.

Drittens stützen sich Beschäftigte wie Gewerkschaften auf *institutionelle Macht*. Seitens der Beschäftigten ist hier insbesondere der Kündigungsschutz zu nennen, die verfassungsmäßig garantierte Koalitionsfreiheit sowie die Möglichkeit, Betriebsräte zu wählen. Für die Gewerkschaften spielen ihre Zugangs- und Vertretungsrechte im Betrieb, ihre gesetzlich garantierte Rolle in der betrieblichen Mitbestimmung sowie ihre starke Stellung im Tarifsysteem eine wichtige Rolle. Dieser institutionelle Rahmen wird sehr stark durch Gesetze und Rechtsprechung bestimmt. Wie diese ausgestaltet werden, unterliegt unter anderem wieder gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen, auf die sowohl die Beschäftigten- wie die Kapitaleseite Einfluss nehmen können. Dabei spielt inzwischen nicht mehr nur die nationale, sondern auch die europäische Rechtsetzung im Rahmen der EU eine Rolle (vgl. hierzu Däubler 2018, § 11).

Viertens schließlich hängt gewerkschaftliche Stärke von der *gesellschaftlichen* oder *diskursiven Macht* ab. Diskursive Macht bezeichnet die Fähigkeit, öffentliche Debatten zu beeinflussen und die politische Agenda mitzubestimmen. Im Falle des Arbeitskampfs dreht sich diskursive Macht darum, die eigene Erzählung bzw. das eigene Narrativ in der Öffentlichkeit durchzusetzen, diese damit auf die eigene Seite zu ziehen, indem Zustimmung oder zumindest Verständnis für die gewerkschaftlichen Streikziele erreicht wird. Dies spielt insbesondere bei Streiks im Dienstleistungsbereich eine große Rolle, bei denen breitere Teile der Bevölkerung von den Auswirkungen betroffen sein können. Eng damit verbunden ist die Fähigkeit, Koalitionen zu bilden und politische Verbündete zu mobilisieren. Dabei zeigen Umfragen, dass wiederkehrend große Mehrheiten mit »Gewerkschaften« etwas Positives verbinden (Thiel 2022: 15–16).¹ Allerdings übersetzt sich diese Sympathie nicht automatisch in steigende Mitgliederzahlen.

Doch selbst wenn auf Beschäftigten- und Gewerkschaftsseite Mächtigkeit und Mobilisierungsbereitschaft gegeben und die strukturellen Voraussetzungen für einen Arbeitskampf günstig sind, bedarf es am Ende auch der *Wirksamkeit* der jeweiligen Arbeitsniederlegung (Renneberg 2018: 220–221). Diese hängt jedoch auch vom Handeln der Gegenseite ab.

Machtressourcen von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden

Analog zu den Gewerkschaften besteht die *Organisationsmacht* der Arbeitgeberverbände in ihrer Mitgliederstärke. Die Mitgliedschaft spart dem einzelnen Unternehmen Verhandlungskosten, bietet kollektiven Schutz gegen gewerkschaftliche Forderungen und vermindert das Risiko einer allein über die Lohnkosten ausgetragenen Konkurrenz. Zugleich bindet eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband das betreffende Unternehmen an die von diesem ausgehandelten Tarifverträge. Genau aus diesem Grund sind Gewerkschaften prinzipiell an möglichst mitgliederstarken, umfassend organisierten Arbeitgeberverbänden interessiert und gegenüber Drohungen, »überzogene« Forderungen würden zum Auseinanderfallen der Arbeitgeberverbände führen, durchaus druckempfindlich. Allerdings ermöglichen die meisten Arbeitgeberverbände inzwischen ihren Mitgliedern eine sogenannte OT-Mitgliedschaft (OT = »Ohne Tarifbindung«), bei der zwar bestimmte Serviceleistungen gewährt werden, die Unternehmen aber nicht an vom Arbeitgeberverband geschlossene Tarifverträge gebunden sind (vgl. Behrens 2011; 2017). Doch trotz dieser Möglichkeit gibt es nicht wenige Unternehmen, die sich dafür entscheiden, ihre eigenen Interessen wirksamer außerhalb eines Verbandes zu vertreten. Vor allem dort, wo die Gewerkschaften schwach sind, kann es für Unternehmen attraktiv sein, sich gar nicht erst kollektiv zu organisieren, so zum Beispiel in

¹ 75% der Befragten in Deutschland verbanden im Juni 2019 nach einer Umfrage der EU-Kommission mit dem Begriff »Gewerkschaft« etwas »ziemlich« oder sogar »sehr Positives« (Thiel 2022: 16).

vielen Branchen in Ostdeutschland nach 1990 bis 2020 in der Fleischwirtschaft oder im zerklüfteten Bereich der Telekommunikation.

Während die Organisationsmacht für Gewerkschaften eine zentrale Rolle spielt, stützen sich Unternehmen vor allem auf ihre strukturelle Überlegenheit. Zwar unterliegt auch die Marktmacht der Unternehmen den Wechselfällen der Konjunktur. Die Druckempfindlichkeit gegenüber Streiks ist bei vollen Auftragsbüchern größer, als wenn die Absätze stocken. Entscheidend ist aber: Der Macht der Beschäftigten im Arbeitsprozess steht die alleinige Entscheidungsgewalt der Unternehmen gegenüber, ob und wo sie wirtschaftlich tätig werden. In der konkreten Auseinandersetzung ist die Macht der Unternehmen dabei umso größer, je größer ihre Bereitschaft ist, vorübergehend streikbedingte Verluste hinzunehmen. Wie diese Kombination wirkt, bekam die Vereinigung Cockpit im von 2014 bis 2017 dauernden Arbeitskampf um die Frage der betrieblichen Altersversorgung zu spüren (siehe Kapitel 17). Das entscheidende Druckmittel des Unternehmens war die Möglichkeit der Auslagerung des Flugbetriebs ins Ausland. Damit relativierte sich auch ein immer wieder vorgebrachtes Argument, Dienstleistungen seien leichter zu bestreiken, da sie vor Ort erbracht und nicht verlagert werden könnten. Dies stimmt ohnehin nur für einen Teil der Dienstleistungen. Datengestützte Dienstleistungen beispielsweise können international erbracht werden. Aber auch bei im Inland zu erbringenden Dienstleistungen bieten sich den Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, den Konsequenzen von Arbeitskämpfen auszuweichen, in dem die kollektive Organisation und die Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen, durch Soloselbstständigkeit, Werkverträge mit Subunternehmen oder auch Ausgliederungen erschwert, wenn nicht gar völlig unterlaufen wird. Hinzu kommt die Freiheit von Arbeitgeberverbänden, nicht nur zu entscheiden, ob, sondern auch in welchem Rahmen sie Tarifverhandlungen führen. Als sich ab Mitte der 2000er-Jahre zahlreiche Innungen im Kfz-Handwerk aus den Tarifverhandlungen zurückzogen, brach für weite Teile dieses Handwerks die Tarifbindung zusammen (siehe S. 238). Ähnlich entwickelte sich die Situation im Einzelhandel, nachdem die Arbeitgeberverbände im Jahr 2000 aus der Allgemeinverbindlichkeit ausgestiegen waren (vgl. Kapitel 16). In beiden Fällen hätten die Gewerkschaften in hunderten, wenn nicht tausenden kleinen Unternehmen und Betrieben Haustarifaufinandersetzungen führen müssen, um die betreffenden Branchen auch nur annähernd wieder flächendeckend tariflich zu regulieren – eine strukturelle Unmöglichkeit.

Die *institutionelle Macht* der Unternehmen ist eng mit ihrer strukturellen verknüpft. Zwar unterliegen sie dem gleichen gesetzlichen Rahmen wie Gewerkschaften, doch ist dieser zu ihren Gunsten gestaltet. Dies beginnt bei der Eigentumsordnung und dem damit verbundenen Direktionsrecht. Daraus abgeleitet sind wirtschaftliche Entscheidungen weitestgehend der tariflichen Regulierung und damit dem Streikrecht entzogen. Auch der gesetzliche Rahmen unterliegt sich wandelnden Kräfteverhältnissen und Interessen. Wo und zu wessen Gunsten der Staat die Wirtschaft reguliert oder in das institutionelle Gefüge eingreift, ist eine Frage der jeweiligen politischen Konstellationen und nationalen wie internationalen Interessenlagen. Dabei kann es, wie die Auseinan-

dersetzung um das 2015 verabschiedete Tarifeinheitsgesetz gezeigt hat, auch zu Koalitionen einzelner Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu Lasten Dritter kommen. Die Einführung des Mindestlohns wiederum verweist auf die Bedeutung gesellschaftlicher Stimmungsänderungen in Folge gewerkschaftlicher Mobilisierung. Gleichwohl sind in der Regel staatlicherseits die Ohren für die Anliegen der »Wirtschaft« weiter geöffnet als für die von Beschäftigten und ihren Gewerkschaften.

Dies führt zur Frage der diskursiven Macht. Der Kampf um die Deutungshoheit von Arbeitskämpfen ist ein zentraler Aspekt vieler Arbeitskämpfe, der jeweils neu ausgefochten werden muss. Auch hier hat die Unternehmensseite einige Feldvorteile. So ist die Auffassung weit verbreitet, dass Firmen, die am Markt erfolgreich sind, damit zugleich etwas für das Gemeinwohl tun würden. Frei nach der Devise: »Geht's der Wirtschaft gut, geht's den Menschen gut«. Die Unternehmen stellen die Arbeitsplätze zur Verfügung, nur wer Gewinn macht, kann Leute beschäftigen etc. All das ist tief verankert – auch in den Gewerkschaften. Reichtum gilt als Ausweis von Tüchtigkeit und das Wort Ausbeutung fällt in der Regel nicht in Zusammenhang mit der Aneignung von Mehrwert, sondern nur in Fällen offenkundig skandalöser Arbeitsbedingungen. Und auch das nicht gleich: Der Fleischindustrie ist erst die Pandemie zum Verhängnis geworden. Wobei auch während der Pandemie die ersten Hilfspakete der Regierung »der Wirtschaft« galten und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten erst mit großem Abstand und nachrangig in den Blick gerieten.

Die Gewerkschaften haben es da schwerer. Streikenden wird häufig mit Sympathie begegnet, zumal wenn ihr Einkommen in einem offensichtlichen Missverhältnis zur öffentlichen Wertschätzung ihrer Arbeit steht. Zugleich werden Tarifverträge als öffentliches Gut wahrgenommen, das es umsonst gibt, und viele Tarifforderungen werden häufig zunächst an der Frage gemessen, ob sie wettbewerbskonform sind oder Unternehmen oder die öffentlichen Budgets überfordern könnten. Anders als Unternehmen werden ausgerechnet Gewerkschaften immer wieder mit dem Vorwurf konfrontiert, sie würden in erster Linie nur Partikularinteressen vertreten.

In einer Studie der Otto-Brenner-Stiftung von 2017 zur Berichterstattung über Tarifkonflikte in unterschiedlichen Medien wurde festgestellt, dass die Gewerkschaften in Zeitungen deutlich häufiger als die Arbeitgeberseite negativ dargestellt werden – und zwar durchaus auch in Blättern wie Süddeutscher Zeitung, Frankfurter Rundschau und taz (Köhler/Jost 2017: 94–95).

Eine Sondersituation gibt es im öffentlichen Dienst. Da viele staatliche Dienstleistungen durch öffentliche Mittel subventioniert werden, entsteht zum Beispiel bei Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst die Situation, dass jede durch Streik geschlossene Kita der Arbeitgeberseite Geld spart. Hier führt der originäre Zweck eines Streiks, ökonomischen Druck auf die Gegenpartei auszuüben, ins Leere, was den kommunalen Arbeitgeberverbänden durchaus bewusst ist. Zugleich werden die Entscheidungsspielräume von Bund, Ländern und Kommunen durch die Haushaltsgesetzgebung bestimmt. Und nicht zuletzt: Öffentliche Arbeitgeber unterliegen sehr viel direkter als Unternehmen politischen Einflüssen und damit im Zweifelsfall auch öffentlichem Druck.

Strategisches Handlungsvermögen

So wichtig Umfang und Verteilung der Machtressourcen sind, so wenig lassen sich allein daraus Prognosen über Verlauf und Ausgang konkreter Arbeitskämpfe ziehen. Denn Machtressourcen können zwar den Verlauf eines Arbeitskamps beeinflussen, sie bestimmen aber nie allein sein Ergebnis. Um tatsächlich zu einer Macht – im Sinne der Möglichkeit, eigene gegenüber konkurrierenden Interessen durchzusetzen – zu werden, bedürfen die betreffenden Ressourcen der gezielten Mobilisierung und des geplanten Einsatzes. Entscheidend ist, wie Renneberg (2018: 221) in Bezug auf die Gewerkschaften betont, nicht nur über ein Mindestmaß an Machtmitteln zu verfügen, sondern sie unter den jeweils gegebenen Umständen so einzusetzen, dass sie im Arbeitskampf tatsächlich Wirksamkeit entfalten. Analysen über Voraussetzungen, Erfolge und Misserfolge gewerkschaftlicher Organisierungsbemühungen verweisen in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung strategischen Handlungsvermögens (vgl. u.a. Ganz 2000; Levesque/Murray 2013; Nachtwey/Wolf 2013). Dabei geht es darum, »Gelegenheiten zum Eingreifen zu erkennen, wechselnde Situationen eher zu antizipieren als lediglich darauf zu reagieren, kohärente Politiklinien zu entwickeln und diese wirksam umzusetzen« (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013: 193; Übers. H.D.). Strategisches Handlungsvermögen verweist somit auch auf die subjektive Seite von Arbeitskämpfen.

Denn wie Arbeitskämpfe verlaufen, hängt nicht zuletzt davon ab, welches Erfahrungswissen von Streikenden und Gewerkschaften eingebracht wird und wie das Zusammenspiel zwischen Streikenden und der jeweiligen Arbeitskampf- und Verhandlungsführung organisiert ist. Dabei ergeben sich ganz unterschiedliche Konstellationen, je nachdem, ob es sich um Warnstreiks im Rahmen von Flächentarifverhandlungen handelt, um über mehrere Wochen laufende regionale Erzwingungsstreiks oder um betriebliche Auseinandersetzungen.

Strategisches Handlungsvermögen schließt ein, offen gegenüber Veränderungen zu sein, zu erkennen, wann ehemals bewährte Strategien nicht mehr wirken und wann es wichtig wird, dass sich eine Gewerkschaft auch gegenüber neuen Erfahrungen und Formen der Auseinandersetzung öffnet. Hierbei spielen dann Generationswechsel in den gewerkschaftlichen Apparaten eine Rolle. Hinzu kommen aufseiten der Streikenden Fragen der Entschlossenheit und des Durchhaltevermögens, das eng mit der Bereitschaft verknüpft ist, mit Streiks verbundene wirtschaftliche Nachteile (Einkommenseinbußen) hinzunehmen. Diese Haltungen werden zum einen durch den Konfliktgegenstand geprägt – geht es um den Arbeitsplatz oder »nur« um wenige Lohnprozente –, zum anderen aber auch durch die Einschätzung der Erfolgchancen und die Macht der Gegenseite.

Das Gleiche gilt für Unternehmen und Arbeitgeberverbände. Auch diesen stehen eigene strategische Handlungsoptionen zur Verfügung, auch hier gibt es eine unterschiedlich motivierte Entschlossenheit, auch hier hängt viel von der jeweiligen Bereitschaft ab, vorübergehende Verluste zu tragen, um die Beschäftigtenseite zu schlagen oder sie zu einem für die eigene Seite günstigen Verhandlungskompromiss zu bewegen. Unter-

schiedliche Rahmenbedingungen und Machtkonstellationen beeinflussen deshalb den Verlauf von Arbeitskämpfen, bestimmen aber nicht zwingend ihr Ergebnis. Denn die Beteiligten auf beiden Seiten des Arbeitskampfs sind eigensinnige Akteure mit je eigenen Handlungsoptionen und Einschätzungen, sodass sich aus ähnlichen Konstellationen ganz unterschiedliche Konfliktverläufe entwickeln können. Manchmal ist das Kräfteverhältnis zudem unklar oder wird von den Betriebs- oder Tarifparteien unterschiedlich interpretiert, sodass erst im Arbeitskampf Machtbalancen neu ausgelotet und bestimmt werden. Hieraus können sich wiederum eigene Dynamiken entwickeln, die Dauer und Ausgang eines Arbeitskampfes beeinflussen.

Gewerkschaftliche Macht kann sich darin ausdrücken, dass Unternehmen oder Arbeitgeberverbände ihr Gegenüber so stark einschätzen, dass sie auch ohne Arbeitskampfmaßnahmen zu substanziellen Zugeständnissen bereit sind. Dies gilt freilich auch umgekehrt, wenn Gewerkschaften erst gar nicht in den Konflikt gehen, da sie die Gegenseite als überlegen ansehen. In beiden Fällen spielen Erfahrungen mit vergangenen Konflikten eine bedeutende Rolle.

Eine ausdrückliche Verständigung auf eine arbeitskampfvermeidende Tarifpolitik, wie sie das Verhältnis zwischen dem Chemiearbeitgeberverband BVAC und der IG Chemie/IG BCE seit den 1970er-Jahren prägt (Kädler/Hertle 1997), ist selten. In vielen Fällen jedoch sehen beide Tarifparteien keinen Vorteil für sich darin, einen Tarifkonflikt zu eskalieren. Tarifverhandlungen sind nicht selten auch Routine, bei denen sich beide Seiten an bereits anderswo geschlossenen Tarifverträgen orientieren. Nur eine Minderheit von Tarif- und Arbeitskonflikten entwickelt sich deshalb überhaupt zum Arbeitskampf.

Voraussetzungen gewerkschaftlicher Mobilisierung

Die »Brocken hinzuwerfen«, den »Hammer« oder »Griffel« »fallen zu lassen« oder auch einfach »Off-line« zu gehen, ist ein naheliegender Reflex von Beschäftigten, die ihre Interessen verletzt sehen. Auslöser »spontaner« Streiks können plötzlich auftretende Missstände am Arbeitsplatz, das Verhalten von Vorgesetzten, verkündete Pläne von Geschäftsleitungen oder auch andere Ereignisse sein, die bei bereits angespannten Arbeitssituationen das berühmte Fass zum Überlaufen bringen. Ob es tatsächlich zu einer kollektiven Arbeitsniederlegung kommt, hängt zum einen vom Ausmaß der Empörung über das den Konflikt auslösende Ereignis ab. Zum anderen kommt es darauf an, ob die betreffenden Beschäftigten in einer Arbeitsniederlegung ein geeignetes Mittel sehen, ihrem Unmut einen angemessenen Ausdruck zu verleihen und damit dem Ziel einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen näherzukommen. In aller Regel bedarf es zudem der Initiative einzelner entschlossener Beschäftigter oder gewerkschaftlicher Interessenvertreter*innen, die dem Unmut Ausdruck verleihen und Aktionsvorschläge machen, damit sich die Empörung in Handeln umsetzt.

Dieses Muster gilt in abgewandelter Form auch in tariflichen Arbeitskämpfen. Idealtypisch lassen sich drei Voraussetzungen gewerkschaftlicher Mobilisierung identifizieren, die eng miteinander verknüpft sind.¹ Als Erstes bedarf es einer geteilten Konflikt- und Problemwahrnehmung. Es geht dabei nicht um den objektiven Charakter eines Konflikts, Problems oder Missstands, sondern darum, wie Beschäftigte diese subjektiv wahrnehmen. Wesentlich ist auch, wo Ursachen verortet werden (im Betrieb, der Branche, in der »Finanzwelt«, etc.), wer für die Problemlagen oder Missstände verantwortlich gemacht (Vorgesetzte, Management, Unternehmensvorstand, die »Stadt«, das Land, die Regierung) und von wem eine Lösung eingefordert wird. Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Fähigkeit betrieblicher oder gewerkschaftlicher Führungspersönlichkeiten, Konflikte oder Problemlagen zu deuten, einzuordnen und Aktionsvorschläge zu machen, die von den Beschäftigten als dem Problem angemessen wahrgenommen werden (Kelly 1998; Darlington 2009). Wichtig ist auch, wie es gelingt, unterschiedliche Probleme in gemeinsamen Forderungen zu bündeln (vgl. Regalia 1988: 351; Gajewska 2008: 108). All dies entscheidet mit, ob das wahrgenommene Problem den Beschäftigten überhaupt als lösbar erscheint.

Die zweite Grundvoraussetzung lässt sich als *wahrgenommene Wirksamkeit* bezeichnen (Kelly 1998: 59; vgl. auch Boxall/Haynes 1997: 571; Cregan 2005). Die Beschäftigten müssen davon überzeugt sein, dass es für den Konflikt beziehungsweise das Problem einen gangbaren Weg (Streik, gewerkschaftliche Organisation etc.)

¹ Der folgende Abschnitt knüpft an die von John Kelly (1998) in Anlehnung an Charles Tilly (1978) entwickelte Mobilisierungstheorie (mobilization theory) sowie eigene Forschungen zur gewerkschaftlichen Organisation (Dribbusch 2003; 2008 und 2011) an.

gibt, und dass sie durch diesen tatsächlich »gemeinsam stärker« werden. Dies verbindet sich im Arbeitskampf eng mit der Wahrnehmung der Stärke und Durchsetzungsfähigkeit der betreffenden Gewerkschaften. Auch hier liegt die Betonung auf der subjektiven Wahrnehmung, die durch Erfahrungen sowie die jeweilige betriebliche und persönliche Situation, die Medienöffentlichkeit, aber auch durch Gespräche im Familienkreis und in der persönlichen Umgebung beeinflusst wird. Kollektive Erfolge und Niederlagen, aber auch Erfahrungen mit dem Veränderungspotenzial vergangener Proteste spielen, ebenso wie vergangenes und gegenwärtiges Auftreten der Gewerkschaft, eine wesentliche Rolle.

Schließlich bedarf es im Falle gewerkschaftlicher Mobilisierung noch einer dritten, eher strukturellen Voraussetzung: Die Gewerkschaft muss die Beschäftigten auf breiter Basis persönlich erreichen. Dies erscheint trivial, ist jedoch in vielen Branchen angesichts fehlender oder lückenhafter gewerkschaftlicher Verankerung keineswegs selbstverständlich. Gerade bei großen Branchenauseinandersetzungen bedarf es im Idealfall einer breiten Verankerung der Gewerkschaft mit möglichst vielen betrieblichen Multiplikator*innen, die als Bindeglied zwischen den Belegschaften und den tariflichen Entscheidungsgremien in beide Richtungen eine möglichst enge Kommunikation gewährleisten können. Hinzukommt unter den Bedingungen des bundesdeutschen Tarif- und Streikrechts: Nur dort, wo es überhaupt Gewerkschaften gibt, können tarifliche Arbeitskämpfe geführt werden.

7 Handlungsrepertoire und Arbeitskulturf

Sowohl Beschäftigte und Gewerkschaften als auch Unternehmen und Arbeitgeberverbände verfügen jeweils über ein spezifisches Repertoire an Handlungsabläufen und Instrumenten, mit dessen Hilfe sie versuchen, ihre jeweiligen Interessen durchzusetzen. Diese Handlungsrepertoire sind durch vergangene Auseinandersetzungen, das kulturelle Umfeld sowie die institutionellen Rahmenbedingungen geprägt (vgl. Tilly 1995) und unterliegen Veränderungen auf der Basis neuer Erfahrungen.

Das Handlungsrepertoire der Beschäftigten

Das häufigste Mittel der Interessendurchsetzung ist die Verhandlung. Sei es bei betrieblichen Problemen, zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, Betriebsrat und Management oder bei Tarifkonflikten zwischen den Tarifparteien. Wenn auf diesem Wege keine Einigung erzielt werden kann, so ist der Streik ein Kernelement des Handlungsrepertoires von Beschäftigten und Gewerkschaften (vgl. Tilly 1995: 26). Er ist ein in seinen Ausdrucksformen sehr vielfältiges Instrument des kollektiven Handelns von Beschäftigten, das jedoch nur in besonderen Situationen zum Einsatz kommt.

Arbeitsniederlegungen im Zusammenhang mit Tarifaueinandersetzungen werden von Gewerkschaften hingegen gezielt eingesetzt, um Tarifverhandlungen zu beschleunigen oder Blockaden der Gegenseite zu lösen. Wie und in welcher Form die Arbeit niedergelegt wird, ist situationsbedingt und wird nicht zuletzt dadurch bestimmt, ob die gewählte Arbeitskampfform als dem Problem angemessen und aus Erfahrung als wirksam angesehen wird. Diese Einschätzung wird nicht zuletzt auch durch Handlungen und Strategien der Gegenseite beeinflusst.

Betriebliche Arbeitsniederlegungen außerhalb von Tarifaueinandersetzungen erfolgen zumeist als Reaktion auf Entscheidungen von Vorgesetzten oder Geschäftsleitungen, die von Beschäftigten als unmittelbarer Angriff auf eigene Interessen wahrgenommen werden. Klassische Auslöser sind die Ankündigung von Massenentlassungen, Betriebsschließungen oder Produktionsverlagerungen. Solche in der Regel kurze Arbeitsniederlegungen sind oft in einzelnen Betriebsabteilungen beginnende, teils auch von kleineren Gruppen organisierte Protestaktionen, bei denen häufig der Betriebsrat aufgesucht oder gerufen wird, und die Geschäftsleitung oder das Management des betreffenden Betriebes aufgefordert werden, zu einem bestimmten Problem Stellung zu beziehen. Sehr oft findet diese Form betrieblichen Druckausübens als kollektive Wahrnehmung des betriebsverfassungsrechtlich verankerten Rechts auf Information beim Betriebsrat statt (Däubler 2018 § 29 Rn 35–36).

Ein Arbeitskämpfungsmittel unterhalb der Schwelle zum Streik ist der sogenannte Dienst nach Vorschrift, das heißt die gezielte Verlangsamung von Arbeitsprozessen durch das

buchstabengetreue Befolgen von Anweisungen und Vorschriften. Je enger Zulieferung und Herstellung miteinander verzahnt sind, desto stärker wirken sich selbst kurzfristige Unterbrechungen der Lieferketten aus. Kein Streik und dennoch ein legales Mittel, gerade auch für Betriebsräte, um durch Arbeitsunterbrechung Druck zu erzeugen, ist die gezielt eingesetzte Betriebsversammlung (Däubler 2018 § 29 Rn 30–34). Diese kann auch über das übliche Maß hinaus verlängert werden.¹ Häufig wird von Betriebsräten auch die Verweigerung von Überstunden als Druckmittel eingesetzt.

Eine Sonderform kollektiven Protests ist die massenhafte Krankmeldung von Beschäftigten, die gelegentlich auch als »Sick-out« bezeichnet wird. Sie ist eine im Einzelfall durchaus wirksame Aktionsform, bleibt in der Praxis aber nicht ohne Risiko für die beteiligten Beschäftigten, wenn ihnen nachgewiesen werden könnte, dass sie tatsächlich nur eine Krankheit vorgetäuscht hätten (Däubler 2018 § 28 Rn 68–72). Diese Aktionsform ist deshalb auch relativ selten. Dass sich Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, Verärgerung über angekündigten Personalabbau, Verlagerungen oder ähnliche Maßnahmen in sinkender Arbeitsbereitschaft und steigenden Krankenständen ausdrücken, kommt dagegen vermutlich häufiger vor.

Das Arbeitskampfrepertoire der Arbeitgeberseite

Auch Unternehmen und Arbeitgeberverbände versuchen in Deutschland in aller Regel zunächst auf dem Verhandlungswege, ihre Interessen durchzusetzen. Kommt es zum Arbeitskampf, ist das klassische Arbeitskampfinstrument die Aussperrung. Ihr Zweck ist die Ausweitung der von Lohnausfall betroffenen Beschäftigten. Sie ist deshalb vor allem für Beschäftigte problematisch, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind und somit auch nicht mit Streikgeld rechnen können. Zugleich soll durch die bewirkte Erhöhung der gewerkschaftlichen Arbeitskampfkosten die Gewerkschaft zum Einlenken bewegt werden, oder es soll bewirkt werden, dass ausgesperrte Beschäftigte, die keine Streikunterstützung erhalten können, Druck auf die Gewerkschaft ausüben.

Seit den 1990er-Jahren hat die Aussperrung an praktischer Bedeutung eingebüßt, nicht zuletzt, weil die Gewerkschaften ihre Arbeitskampfführung umstellten. Gleichwohl bleibt sie im Handlungsrepertoire der Unternehmen und fand im hier untersuchten Zeitraum vereinzelt bei betrieblichen Arbeitskämpfen Anwendung (vgl. Berg 2021a). Von größerer Bedeutung sind Drohungen von Unternehmen mit der bereits erwähnten »kalten Aussperrung«, also der Produktionseinstellung unter Verweis auf fehlende Bauteile aufgrund von Streiks in Zulieferbetrieben. Im öffentlichen Dienst, in dem

¹ Bei ABB Mannheim war erstmals 1988 eine Betriebsversammlung auf drei Tage ausgedehnt worden, um Druck auf die Geschäftsleitung auszuüben (o. V. 1989, 9). Im gleichen Betrieb (inzwischen *Alstom Power*) wurde vom 25. bis 29. April 2005 sogar über fünf Tage hinweg über den Abbau von 900 Arbeitsplätzen debattiert (Dribbusch 2008b: 81). Diese Aktionsform fand später auch in anderen Firmenkonflikten Nachahmung.

eine Aussperrung mit der Einstellung öffentlicher Dienstleistungen gleichzusetzen wäre, spielt dieses Kampfmittel in Deutschland bisher keine Rolle.

Wesentlich häufiger als die Aussperrung sind andere Mittel der Streikabwehr (vgl. u.a. Berg 2021a). Das klassische Mittel ist der Einsatz von Streikbrecher*innen. Diese können Beschäftigte des bestreikten Betriebs sein, die sich nicht an der Arbeitsniederlegung beteiligen, aber auch zur Brechung des Streiks in den Betrieb geholte Beschäftigte anderer Standorte oder speziell zum Zwecke des Streikbruchs Neueingestellte. Der gezielte Einsatz von Leiharbeiter*innen zum Streikbruch spielte unter anderem in Arbeitskämpfen des Einzelhandels eine große Rolle (Däubler 2018, § 17 Rn 206), ist aber, wie bereits erwähnt, seit einer Gesetzesänderung im Jahr 2017 nicht mehr möglich. Der organisierte Streikbruch durch speziell beauftragtes Werkvertragspersonal bleibt aber weiter möglich. Möglich ist es auch, Streikbruchprämien auszuloben (vgl. Mohrig 2021).

Darüber hinaus stehen Unternehmen vielfältige Mittel der Einschüchterung durch direkte Ansprache der zum Streik entschlossenen Beschäftigten, wie auch durch indirekten Druck über deren Angehörige zur Verfügung. Dabei kann im Falle eines Streiks mit Arbeitsplatzabbau oder Produktionsverlagerung gedroht werden. Im Arbeitskampf kommt, je nach Situation, die Verlagerung der bestreikten Produktion oder Dienstleistung in andere Betriebe oder Unternehmen oder auch die zeitweilige Betriebsstilllegung in Betracht.

Schließlich bleibt als wichtiges Instrument der Streikverhinderung oder -abwehr die gerichtliche Klage. Dabei kann versucht werden, die Rechtmäßigkeit eines Streiks zu bestreiten und ihn im Wege der einstweiligen Verfügung bereits im Vorfeld zu verhindern. Es kann aber auch versucht werden, auf diesem Wege Streiks in ihrer Wirkung zu beschränken oder einfach auch Verunsicherung in die Reihen der Streikenden zu tragen.

Last but not least ist sowohl für Unternehmen wie öffentliche Arbeitgeber die gezielte Beeinflussung der Öffentlichkeit durch eine entsprechende Medienpolitik, ähnlich wie für die Gewerkschaften, eine wichtige arbeitskampfbegleitende Maßnahme.

Kulturen der Konfliktaustragung

Im internationalen Vergleich fallen deutliche Unterschiede in der Kultur der Konfliktaustragung auf, der häufigste Vergleich wird dabei zwischen Frankreich und Deutschland gezogen. Ihre Wurzeln haben sie in unterschiedlichen gesellschaftlichen Traditionen sowie die industriellen Beziehungen prägenden rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen. Auch die bundesdeutsche Arbeitskulturlandschaft weist bei genauerem Hinsehen sehr unterschiedliche Facetten und historische Entwicklungen auf, wie im Verlauf des Buches sichtbar werden wird. Dennoch lassen sich in Bezug auf die bundesdeutschen Kulturen der Konfliktaustragung mehrere Gemeinsamkeiten feststellen.

Verallgemeinernd lassen sich vier Faktoren identifizieren, die das bundesdeutsche Arbeitskampschehen kennzeichnen. Als Erstes wird die Entwicklung des Konflikt-

potenzials dadurch bestimmt, dass es Unternehmen wie öffentlichen Arbeitgebern überlassen bleibt, zu entscheiden, wie sie ihre Betriebe und Einrichtungen strukturieren und ob und wie sie Tarifverhandlungen führen. Zum Zweiten bewirkt das strikt auf Tarifkonflikte beschränkte Streikrecht, dass tariflichen Arbeitsniederlegungen im Allgemeinen der Letztentscheidung der Gewerkschaftsvorstände unterliegen, was eine geregelte Ausbreitung von Streiks erschwert. Umfang, Ausdehnung und Form von Arbeitskämpfen werden zudem stark durch die Gewährung von Streikgeld und die potenziellen Belastungen der gewerkschaftlichen Streikkassen beeinflusst. Viertens schließlich befördern die Institution des Betriebsrats sowie dort, wo es sie gibt, die Aufsichtsratsmitbestimmung auf vielfältige Weise eine auf Verhandlungen und Kooperation beruhende Kultur der industriellen Beziehungen.

Die bundesdeutsche Arbeitskampfkultur ist auch dadurch geprägt, dass Arbeitgeberverbände und Unternehmen im Allgemeinen die Gewerkschaften prinzipiell als Verhandlungspartner anerkennen. Wenn einzelne Unternehmen dies offen verweigern, gilt dies nicht nur bei Gewerkschaften, sondern auch im organisierten Arbeitgeberlager als Bruch der bundesdeutschen Aushandlungskultur. Anders als in Frankreich wird in Deutschland deshalb auch sehr viel seltener gestreikt, um überhaupt Verhandlungen zu ermöglichen. Der 2013 begonnene Arbeitskampf bei Amazon ist einer dieser Fälle.

Die bundesdeutsche Arbeitskampfkultur ist zudem durch ein hohes Maß an Verrechtlichung gekennzeichnet. Alleine schon, um möglichen Schadensersatzforderungen zu entgehen, achten Gewerkschaften in aller Regel peinlich genau darauf, dass sich sämtliche Arbeitskampfmaßnahmen im juristisch vorgegebenen Rahmen bewegen. Dieser ist jedoch nicht statisch, sondern wird durch eine sich verändernde Praxis immer wieder verschoben. Es ist deshalb von Bedeutung, dass Gewerkschaften sich immer wieder auf neues Terrain vorwagen, wie sich am Beispiel der Streiks um Sozialpläne oder des von anderen sozialen Protestbewegungen abgeschauten Instruments des Flashmobs zeigt.

Zwar lässt sich bis in die 1960er-Jahre zurückverfolgen (Technoseum 2019), dass bei Streiks immer wieder die Parole auftauchte, man müsse auch mal in Deutschland »Französisch lernen«, doch blieb dies in aller Regel folgenlos. Während in der französischen Protest- und Arbeitskampfkultur symbolische und tatsächliche Gewalt (Sachbeschädigungen, selten auch Angriffe auf Personen) in einzelnen Konfliktsituationen eine gewisse Legitimität genießen, ist dies in Deutschland nicht der Fall. Straßenblockaden sind nicht völlig tabuisiert, aber selten. Konfrontationen mit der Polizei im Zusammenhang mit Streiks sind, anders als in anderen Ländern Europas, in Deutschland die absolute Ausnahme, persönliche Angriffe auf Vertreter*innen des Managements verpönt.

Neben ihrer vordergründigen Wirkung, den Betriebsablauf zu unterbrechen, trägt jede kollektive Arbeitsniederlegung auch eine Botschaft in sich. Welche Botschaft ein Streik dabei aussendet und wie sie verstanden wird, wird durch spezifische Traditionen der Konfliktaustragung bestimmt (Tilly 1995: 27). Diese unterscheiden sich nicht nur von Land zu Land, sondern in Deutschland auch von Branche zu Branche, ja von

Betrieb zu Betrieb. Ähnliche Aktionsformen können von sehr verschiedenen Erwartungen getragen sein und je nach Situation unterschiedliche Reaktionen auslösen, wie umgekehrt auch ähnliche Botschaften über ganz unterschiedliche Aktionsformen transportiert werden können. Während beispielsweise begrenzte Warnstreiks während einer Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie kaum größere Aufregung auslösen, wäre selbst eine begrenzte Warnstreikwelle in der Chemieindustrie ein Bruch mit einer jahrzehntelangen Tradition arbeitskampfermeidender Tarifpolitik.

Vor allem der sogenannte Erzwingungsstreik steht in Deutschland üblicherweise am Ende eines längeren Aushandlungsprozesses, der zuvor bereits mehrere Stufen durchlaufen hat. Hagen Lesch vom arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat hierzu ein siebenstufiges Modell der Eskalation von Tarifkonflikten vorgeschlagen (Lesch 2017: 39):

- 1. Stufe 1: Streik bzw. Aussperrungsdrohung
- 2. Stufe 2: Verhandlungsabbruch
- 3. Stufe 3: Streikankündigung
- 4. Stufe 4: Warnstreik
- 5. Stufe 5: Scheitern und Schlichtung bzw. juristische Auseinandersetzung
- 6. Stufe 6: Scheitern und evtl. Urabstimmung
- 7. Stufe 7: Streik bzw. Aussperrung

Die Hierarchisierung der verschiedenen Eskalationsstufen richtet sich nach dem von Lesch angenommenen Gewicht der jeweiligen Maßnahme, folgt aber nicht einer chronologischen Abfolge innerhalb eines Tarifkonflikts. So wird der von ihm als vierte Eskalationsstufe gekennzeichnete Warnstreik häufig bereits verhandlungsbegleitend eingesetzt und keineswegs erst nach Abbruch der Verhandlungen (Stufe 2). Auch kann in Einzelfällen bereits die glaubhafte Drohung mit Streik (Stufe 1) sehr viel wirksamer als ein Warnstreik sein, wenn sie wie im Flug- oder auch Bahnverkehr dazu führt, dass geplante Reisen storniert werden und dadurch unmittelbar wirtschaftliche Verluste drohen. Zudem räumt Lesch ein, dass Aussperrungen seit Mitte der 1980er-Jahre zwar eher selten geworden sind, Unternehmen und Arbeitgeberverbänden aber durch die Möglichkeit, mit Produktionsverlagerungen drohen zu können, über ein gegenüber den Gewerkschaften (und den Belegschaften) sehr wirksames Druckmittel verfügen, dieses Druckmittel bleibt jedoch in seinem Eskalationsschema unberücksichtigt (ebd.: 50–51).² Richtig ist aber, dass Erzwingungsstreik wie Aussperrung von den jeweiligen Tarifparteien am Ende der Eskalationsstufe angesiedelt werden.

Festzuhalten ist, dass die mit Abstand meisten Tarifverhandlungen in Deutschland ohne jede Arbeitsniederlegung zum Abschluss gebracht werden. In den meisten Tarifkonflikten kommt ein im Einzelnen sehr variabler Mix aus Verhandlungsstrategien

² Lesch nimmt ein nur begrenzt überzeugendes Ranking von Tarifkonflikten nach »Konfliktintensität« vor. Basis ist ein Punktesystem analog seiner Eskalationsstufen. Dabei stellt sich die Frage, warum zwei Warnstreiks mit acht Punkten (= 2x Stufe 4) schwerer ins Gewicht fallen sollen als ein Erzwingungsstreik (1x Stufe 7).

und Instrumenten der Druckausübung zum Einsatz, der zusammen mit den je nach Branche und Zeit extrem unterschiedlichen Rahmenbedingungen, eine große Bandbreite ganz unterschiedlicher Konfliktverläufe gibt. Die bundesdeutsche Tariflandschaft zerfällt deshalb bei genauerer Betrachtung in ganz unterschiedliche Kulturen der Konfliktaustragung. Diese sind zudem nicht statisch, sondern unterliegen dynamischen Veränderungen, wie sich nicht zuletzt in der Entwicklung der Arbeitskämpfe seit dem Beginn der 2000er-Jahre zeigt.

Category	Sub-category	Value
Total	1. Total	100.00
	2. Total	100.00
	3. Total	100.00
	4. Total	100.00
	5. Total	100.00
	6. Total	100.00
	7. Total	100.00
	8. Total	100.00
	9. Total	100.00
	10. Total	100.00
Total	1. Total	100.00
	2. Total	100.00
	3. Total	100.00
	4. Total	100.00
	5. Total	100.00
	6. Total	100.00
	7. Total	100.00
	8. Total	100.00
	9. Total	100.00
	10. Total	100.00

Der Streik als Ausnahmesituation

Nur eine relativ kleine Anzahl betrieblicher und tarifpolitischer Konflikte spitzt sich zum Arbeitskampf zu. So wurden beispielsweise im Jahr 2019 laut Tarifregister des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) insgesamt mehr als 5.500 Tarifverträge neu registriert, darunter mehr als 1.500 Vergütungstarifverträge. Im gleichen Jahr verzeichnete das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) jedoch bundesweit lediglich 227 Tarifkonflikte, in deren Verlauf zumindest einmal die Arbeit niedergelegt wurde (Frindert u.a. 2022: 4). Die Zahl der Tarifkonflikte, die tatsächlich bis zu Urabstimmung und Erzwingungsstreik eskalieren, ist noch einmal niedriger. Wenn dennoch in manchen Jahren der Eindruck entsteht, dass relativ häufig gestreikt wird, so liegt dies daran, dass gerade Arbeitskämpfe um Flächentarifverträge, wie zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie oder aber auch im Sozial- und Erziehungsdienst, sich aus einer vergleichsweise großen Zahl einzelner Arbeitsniederlegungen zusammensetzen.

»Das Schwert an der Wand«

Auch für Gewerkschaften wie Beschäftigte sind Streiks besondere Ereignisse. Die DGB-Gewerkschaften waren sich bei allen sonstigen Differenzen immer prinzipiell einig in der Verteidigung des Streikrechts. Zugleich entsprach die gewerkschaftliche Arbeitskampfpraxis in der alten Bundesrepublik weitestgehend der herrschenden Rechtsauffassung, die den Streik nur als letztes Mittel (*ultima-ratio*) anerkennt. Die Mehrheit der Gewerkschaftsvorstände sah im Streik, wie Walter Müller-Jentsch (1997: 212) es ausdrückte, ein »Schwert an der Wand«, auf das zwar gezeigt, das aber möglichst nur im äußersten Notfall in die Hand genommen wird. Diese generelle Zurückhaltung, die auch für die Berufsgewerkschaften galt, geriet in dem Maße unter Druck, in dem Forderungen von Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern nach Einschnitten in tarifliche Errungenschaften kaum noch positive Verhandlungsspielräume zuließen und die aktiven Kerne der Gewerkschaften organisierten Widerstand erwarteten und einforderten. Hinzu kam ab Mitte der 2000er-Jahre vor allem im Dienstleistungsbereich die Erkenntnis, dass die offensive Austragung von Interessenkonflikten auch neue Möglichkeiten des Organisationsaufbaus eröffnete.

Tabelle 3: Haltung zu Streik und Tarifaufeinandersetzung im Jahr 2007

»Wie wichtig ist Ihnen, dass die Gewerkschaft in Tarifaufeinandersetzungen Streiks als Druckmittel einsetzt?«			
	Wichtig bis äußerst wichtig	Weniger wichtig oder unwichtig	keine Angabe
Gewerkschaftsmitglieder	81	17	2
Nichtmitglieder	59	36	5
»Wie wichtig ist Ihnen, dass die Gewerkschaft in Tarifaufeinandersetzungen Ergebnisse ohne Streik erzielt?«			
	Wichtig bis äußerst wichtig	Weniger wichtig oder unwichtig	keine Angabe
Gewerkschaftsmitglieder	88	10	2
Nichtmitglieder	89	7	4

Quelle: DGB Potenzialstudie 2007; eigene Berechnung.

Die Haltung der Beschäftigten zum Streik

Die relative Streikzurückhaltung der Gewerkschaften entspricht im Grundsatz der Haltung ihrer Basis. Beschäftigte haben in der Regel kein Interesse, im permanenten Krieg mit Geschäftsleitung und Management zu stehen (vgl. u.a. Crosby 2009: 226). Sie haben zumeist ein recht pragmatisches Verhältnis zur Arbeitsniederlegung wie im Übrigen auch zur Gewerkschaft. Sie befürworten Streiks als von Zeit zu Zeit notwendigen Ausdruck von Gegenmacht, beurteilen sie aber vor allem nach ihrem Erfolg beziehungsweise ihren Erfolgchancen.

Eine repräsentative Umfrage, die der DGB im Jahr 2007 unter der Bezeichnung »Potenzialstudie« im Rahmen seines damaligen Projekts Trendwende durchführen ließ, zeigte, dass gut vier von fünf Gewerkschaftsmitgliedern es wichtig bis äußerst wichtig fanden, dass die Gewerkschaften in Tarifaufeinandersetzungen den Streik als Druckmittel einsetzen (DGB 2007).¹ Dies galt mehrheitlich auch für Nichtmitglieder. Dabei gab es kaum Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschen. Zugleich bevorzugten aber fast 90% der organisierten wie nicht organisierten Beschäftigten, das Schwert an der Wand zu lassen, wenn sich auch ohne Streik befriedigende Ergebnisse erzielen lassen (siehe Tabelle 3).

Im Konfliktfall ist die Streikbereitschaft der Beschäftigten jedoch groß, wie die wiederholt hohen Zustimmungsqquoten bei Urabstimmungen belegen. Auch kann die generelle Zurückhaltung gegenüber dem Streik schnell aufgegeben werden, wenn substantielle Besitzstände oder gar die Arbeitsplätze bedroht sind.

¹ Die »DGB Potenzialstudie« wurde im August 2007 durchgeführt. Repräsentativ befragt wurden 5.021 abhängig Beschäftigte.

Der Streik als Minderheitenerfahrung

Streiks sind voraussetzungsvoll, bergen Risiken und stellen eine Ausnahmesituation dar, mit der im Verlaufe ihres Berufslebens nur eine, wenn auch beachtliche, Minderheit der Beschäftigten konfrontiert wird. Mitte der 1980er-Jahre gaben in einer Umfrage in der alten Bundesrepublik lediglich 10% aller »Arbeitnehmer« an, schon einmal an einem »Streik« beteiligt gewesen zu sein, weitere 7% hatten an »Warnstreiks« teilgenommen (Krieger u.a. 1989: 130–134).² 83% der Befragten hatten überhaupt keine Streikerfahrung. Deutlich anders sah es damals bei Gewerkschaftsmitgliedern aus, von denen immerhin 40% schon einmal an Streiks oder Warnstreiks teilgenommen hatten.

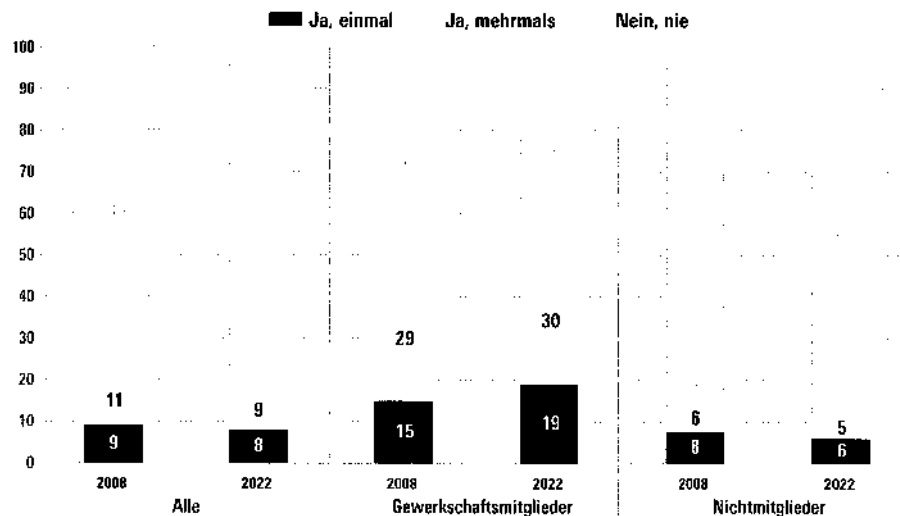
An diesem Bild hatte sich auch 20 Jahre später nicht grundsätzlich etwas geändert, wie eine zwischen April und Mai 2008 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) nunmehr in Gesamtdeutschland durchgeführte telefonische Repräsentativbefragung (CATI) ergab. Befragt wurden repräsentativ ausgewählt 2.281 Personen im Alter von 16 bis 65, die zum Zeitpunkt der Befragung entweder abhängig beschäftigt bzw. erwerbslos oder in beruflicher Ausbildung waren (Hans-Böckler-Stiftung 2008). Die Frage lautete: »Haben Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal oder mehrmals an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen?« 9% aller Befragten gaben an, einmal und weitere 11% bereits mehrmals in ihrem Berufsleben an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen zu haben, 80% verneinten die entsprechende Frage. Gewerkschaftsmitglieder verfügten, ähnlich wie in den 1980er-Jahren, mit 44% deutlich häufiger als Nicht-Mitglieder (14%) über Streikerfahrung. Immerhin 29% der Gewerkschaftsmitglieder hatten sogar mehr als einmal in ihrem Berufsleben die Arbeit niedergelegt. Frauen hatten mit insgesamt 17% seltener schon einmal an Streiks teilgenommen als Männer (23%), was freilich bereits damals keine Rückschlüsse auf die individuelle Streikbereitschaft erlaubte, sondern vor allem damit zu tun hatte, dass in den am häufigsten umkämpften Industriebranchen Frauen in der Minderheit waren (vgl. Dribbusch 2017; 2020).

Interessant war ein Vergleich der HBS-Ergebnisse von 2008 mit der bereits erwähnten Potenzialstudie des DGB von 2007. 16% der befragten Mitglieder von DGB-Gewerkschaften hatten damals angegeben, bereits einmal Streikgeld erhalten zu haben (DGB 2007). Dass der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, die schon einmal diese Leistung in Anspruch genommen hatten, deutlich unter dem Anteil der Mitglieder lag, die 2008 in der HBS-Umfrage angaben, schon einmal gestreikt zu haben, deutet darauf hin, dass ein wesentlicher Teil der Streikerfahrungen bis 2007 auf Warnstreiks beruhte, bei denen zumeist kein Streikgeld gezahlt wurde.

² Die Auswertung basierte auf einer zwischen Dezember 1985 und April 1986 durchgeführten Repräsentativerhebung (Krieger u.a. 1989: 5). Die Frage zur Streikerfahrung lautete: »Haben Sie selbst schon mal gestreikt oder an einem Warnstreik teilgenommen?« (ebd.: 133).

Abbildung 2: Streikerfahrung von abhängig Beschäftigten 2008 u. 2022*

»Haben Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal oder mehrmals an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen?« (Anteile in %)



Quellen: Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008; WSI-Erwerbspersonenbefragung 9. Welle, Nov./Dez. 2022.

*Anm.: Die jeweilige Zusammensetzung der Befragten (2008: abhängig Beschäftigte sowie Erwerbslose und Azubis, 2022 nur erwerbstätige Angestellte, Arbeiter*innen und Beamte*innen) ist nicht deckungsgleich, was bei der Interpretation von Differenzen zwischen 2008 und 2022 zu beachten ist.

Die WSI-Erwerbspersonenbefragung 2022

14 Jahre später wurde im Rahmen der 9. Welle der *Erwerbspersonenbefragung* des WSI wiederum die gleiche Frage wie 2008 gestellt.³ Vom 23. November bis 2. Dezember 2022 wurden dabei 3.965 abhängig Beschäftigte befragt (darunter nach eigenen Angaben 79% Angestellte, 16% Arbeiter*innen und 6% Beamte*innen).⁴ Rund 19% dieser Befragten bezeichneten sich als Mitglied einer Gewerkschaft.⁵ Insgesamt 17% der Befragten gaben an, einmal (8%) oder mehrmals (9%) in ihrem Berufsleben gestreikt

³ Die Erwerbspersonenbefragung des WSI ist eine Panelbefragung, d.h. es werden in bestimmten Abständen immer die gleichen Personen befragt. Das Panel wurde 2020 aufgesetzt. Die Interviews werden als Computergestützte Online-Interviews (CAWI) durch das Marktforschungsunternehmen Kantar Public durchgeführt. Die Erhebung basiert auf einer gewichteten Stichprobe auf Basis eines Online-Access-Panels. Sie beansprucht, die Erwerbspersonen in Deutschland im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Alter, Bildung und Bundesland repräsentativ abzubilden (Hövermann/Kohlrausch 2020).

⁴ Insgesamt umfasste die 9. Welle der Befragung 4.263 Erwerbspersonen, darunter auch Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Nicht-Erwerbstätige. Die Frage nach dem Status (Angestellte, Arbeiter*innen etc.) wurde dabei nur Erwerbstätigen gestellt. Ich danke Helge Emmeler vom WSI für die Bereitstellung der Auswertungen.

⁵ Um welche Gewerkschaft es sich dabei handelte, wurde nicht erhoben. Der Anteil derer, die angeben, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, ist um rund fünf Prozentpunkte höher als der vom Autor

Tabelle 4: Streikerfahrung Ende 2022 nach Beschäftigtengruppen (Anteile in %)

(1. Spalte in Klammern der jeweilige Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in %)

	Ja, einmal	Ja, mehrmals	Nein, nie
Männer	9	13	78
Gewerkschaftsmitglieder (23%)	19	35	46
kein Gewerkschaftsmitglied	6	6	87
Frauen	7	6	87
Gewerkschaftsmitglieder (14%)	18	21	61
kein Gewerkschaftsmitglied	5	3	91
Ost (inkl. Berlin) Hauptwohnsitz	8	8	84
Gewerkschaftsmitglieder (16%)	22	20	58
kein Gewerkschaftsmitglied	6	6	88
West Hauptwohnsitz	8	10	82
Gewerkschaftsmitglieder (19%)	18	32	50
kein Gewerkschaftsmitglied	6	5	90
Tarifbindung			
Ja	10	13	77
Nein	5	4	91
Angestellte	8	8	84
Gewerkschaftsmitglieder (15%)	19	29	52
kein Gewerkschaftsmitglied	6	5	90
Arbeiter*innen	10	17	73
Gewerkschaftsmitglieder (28%)	22	45	34
kein Gewerkschaftsmitglied	6	7	87
Beamte*innen	5	4	90
Gewerkschaftsmitglieder (43%)	10	4	86
kein Gewerkschaftsmitglied	2	4	93

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 9. Welle, Ende November/Anfang Dezember 2022.

*Abweichungen der Prozentanteile in den Zeilen zu Hundert aufgrund von Rundungen

zu haben. Insgesamt konnte Ende 2022 somit jede/r sechste Beschäftigte auf eigene Streikerfahrungen zurückgreifen.

Unter den Gewerkschaftsmitgliedern lag die Streikerfahrung 2022 bei insgesamt 49% und damit erneut sehr deutlich über der der Nichtmitglieder, von denen fast 90% angaben, noch nie an einer Arbeitsniederlegung teilgenommen zu haben (siehe Abbildung 2). Aufgrund der Unterschiede bei Befragungsmethoden und Zusammensetzung

für 2021 geschätzte Netto-Organisationsgrad, was evtl. daran liegen könnte, dass Befragte nicht immer zwischen Berufsverbands- und Gewerkschaftsmitgliedschaft unterscheiden.

der Befragten in beiden Befragungen (2008: abhängig Beschäftigte einschließlich Erwerbslosen und Teilnehmern in beruflicher Ausbildung, 2022: nur erwerbstätige Angestellte, Arbeiter*innen und Beamt*innen) ist ein direkter Vergleich der Ergebnisse von 2008 und 2022 nur bedingt möglich. Am Grundbefund hat sich jedoch nichts geändert: Auch 2022 verfügte, wie bereits 2008 und 1985/86, die große Mehrheit der Beschäftigten über keinerlei eigene Streikerfahrung.

Schauen wir allein auf die Gruppe der abhängig Beschäftigten, die zumindest einmal in ihrem Berufsleben gestreikt haben, so teilt sich diese in rund 49%, die zum Zeitpunkt der Befragung Gewerkschaftsmitglieder waren, und 51%, die Ende 2022 keiner Gewerkschaft angehörten.

Der Anteil der streikerfahrenen Frauen lag auch 2022 deutlich unter dem der Männer (siehe Tabelle 4). Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Einzelhandel, den Pflegeberufen oder der Kindererziehung, um nur die bekanntesten »Frauenbranchen« zu nennen, in der Mehrheit der Betriebe und Einrichtungen, wie noch zu zeigen sein wird, auch nach 2000 so gut wie nie zum Streik aufgerufen wurde – bei Pflege und Kindererziehung nicht zuletzt aufgrund des hohen Anteils an kirchlichen Trägern, die sich Tarifverhandlungen verweigern.

Auffallend ist, dass es zwischen Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Streikerfahrung kaum Unterschiede gibt. Dass Angestellte seltener über Streikerfahrung verfügen als Arbeiter*innen entspricht den Erwartungen, wurden in der Vergangenheit doch vor allem Produktionsbereiche oder die »Arbeiterbereiche« des öffentlichen Dienstes bestreikt.⁶

Zu beachten ist, dass alle Attribute wie beruflicher Status, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Lage des Hauptwohnsitzes (Ost/West) oder auch die Tarifbindung sich immer auf den Befragungszeitraum Ende 2022 und auf Selbsteinschätzungen beziehen.⁷ Ob Nichtmitglieder in ihrem Berufsleben bereits einmal Mitglied einer Gewerkschaft waren oder umgekehrt, wird nicht erhoben, ebenso wenig Wohnortwechsel etc. Wie zu erwarten, ist in allen Untergruppen die Streikerfahrung unter den Gewerkschaftsmitgliedern wesentlich höher als unter den Nichtmitgliedern. Dabei fällt auf, dass organisierte Arbeiter*innen immerhin zu zwei Dritteln über Streikerfahrung verfügen, während es bei den Angestellten nur knapp die Hälfte ist. Dass auch Beamt*innen angaben, schon einmal gestreikt zu haben, obwohl sie formal über kein Streikrecht verfügen, kann zwei Ursachen haben. Zum einen haben einzelne von ihnen möglicherweise außerhalb ihrer Arbeitszeit aus Solidarität an Streiks teilgenommen, zum anderen kann es sein, dass die Befragten in ihrem Berufsleben vor ihrer Verbeamtung an Arbeitsniederlegungen beteiligt waren. Letzteres wird dadurch gestützt, dass auf die Nachfrage,

⁶ Auch bei der Befragung von 2008 war der Anteil der Angestellten mit Streikerfahrung mit 19 Prozent deutlich unter dem der Arbeiter*innen mit damals 28 Prozent gelegen.

⁷ Auffallend ist der hohe Mitgliederanteil unter den befragten Beamt*innen, der auf die starke Präsenz der Gewerkschaften des dbb in dieser Statusgruppe zurückzuführen sein dürfte.

Tabelle 5: Streikerfahrung Ende 2022 nach Wirtschaftsbereichen (Anteile in %)

	Ja, einmal	Ja, mehrmals	Nein, nie
Gastgewerbe	3	3	94
Handel, KFZ-Gewerbe	7	9	84
Gesundheits- und Sozialwesen	9	8	83
Öffentliche Verwaltung (Bund, Länder und Kommunen)	9	9	82
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	10	14	76
Energie, Wasserversorgung, Bergbau	13	12	75
Verkehr und Logistik	14	14	72

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 9. Welle, Ende November/Anfang Dezember 2022.

wann sie das letzte Mal an einem Streik teilgenommen hätten, keine/r der befragten Beamt*innen angab, »in den letzten 12 Monaten« gestreikt zu haben.

Auch zwischen den Beschäftigten einzelner Wirtschaftssektoren zeigten sich erwartungsgemäß Unterschiede in der Streikerfahrung – *siehe Tabelle 5* unten.

Am relativ häufigsten hatten Beschäftigte, die im Verarbeitenden Gewerbe, bei »Energie, Wasserversorgung und Bergbau« sowie im Verkehrs- und Logistikbereich arbeiteten, schon ein oder mehrmals gestreikt. Besonders selten ist dies hingegen im Gastgewerbe der Fall. Auch hier gilt, dass sich die Branchenzugehörigkeit auf den Zeitpunkt der Befragung bezieht, es also durchaus sein kann, dass bei einem Branchenwechsel im Laufe des Erwerbslebens die Streikerfahrung in einem anderen Wirtschaftszweig gesammelt wurde. Entsprechend zurückhaltend sollten die Angaben interpretiert werden. Eine Aufschlüsselung der einzelnen Wirtschaftsbereiche ist aufgrund der Anlage der Befragung nicht möglich, sodass beispielsweise innerhalb des verarbeitenden Gewerbes nicht nach Chemie- und Metallindustrie differenziert werden kann.

Allen Befragten, die angaben, schon einmal in ihrem Berufsleben gestreikt zu haben, wurde ergänzend die Frage gestellt, wann sie das letzte Mal gestreikt hätten. Für die folgende Auswertung wurden dabei nur diejenigen Beschäftigten ausgewählt, die zum Zeitpunkt der Befragung Angestellte bzw. Arbeiter*innen waren. Dabei zeigte sich, dass bei denjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung Ende 2022 nicht oder nicht mehr gewerkschaftlich organisiert waren, die Streikerfahrung zum großen Teil relativ weit zurücklag. Während 40% der Gewerkschaftsmitglieder mit Streikerfahrung Ende 2022 angaben, dass sie innerhalb der letzten 12 Monate vor der Befragung an einem Streik teilgenommen hatten, war dies bei den Nichtmitgliedern nur bei 7% der Fall (*siehe Tabelle 6*).

Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Ende 2022 Befragten, die in den »letzten 12 Monaten« zumindest einmal die Arbeit niedergelegt hatten, lag bei 86%. Dies unterstreicht einerseits die Bedeutung der Gewerkschaftsmitgliedschaft für die Streikteilnahme, bestätigt andererseits aber die Beobachtung, dass sich vor allem bei begrenzten Warnstreiks häufig auch eine relevante Anzahl Nichtmitglieder der Arbeitsniederlegung anschließt.

Tabelle 6: »Wann haben Sie das letzte Mal an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen?« (Anteile in %)

	In den letzten 12 Monaten	Vor 1 bis 2 Jahren	Vor 3 bis 5 Jahren	Vor mehr als 5 Jahren
Angestellte u. Arbeiter*innen mit Streikerfahrung	23	16	20	41
Gewerkschaftsmitglied	40	18	20	22
kein Gewerkschaftsmitglied	7	14	20	60

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 9. Welle, Ende November/Anfang Dezember 2022; Abweichung von 100 durch Rundung.

Die WSI-Betriebsrätebefragungen

Dass Streiks Ausnahmesituationen sind, spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Betriebsrätebefragungen wider, die seit 2002 im Auftrag des WSI von einem großen Meinungsforschungsinstitut durchgeführt wurden und repräsentativ für alle Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten und einem Betriebsrat sind (zu Entwicklung u. Methoden vgl. Baumann 2018: 165ff). Im 1. Quartal 2010 wurde dabei erstmals auch nach der Verbreitung von Arbeitsniederlegungen gefragt. Damals gaben in den befragten Betrieben 16% der befragten Gremien an, dass es in ihrem Betrieb »in den letzten zwei Jahren« eine (9%) oder mehrere (7%) Arbeitsniederlegungen gegeben habe.

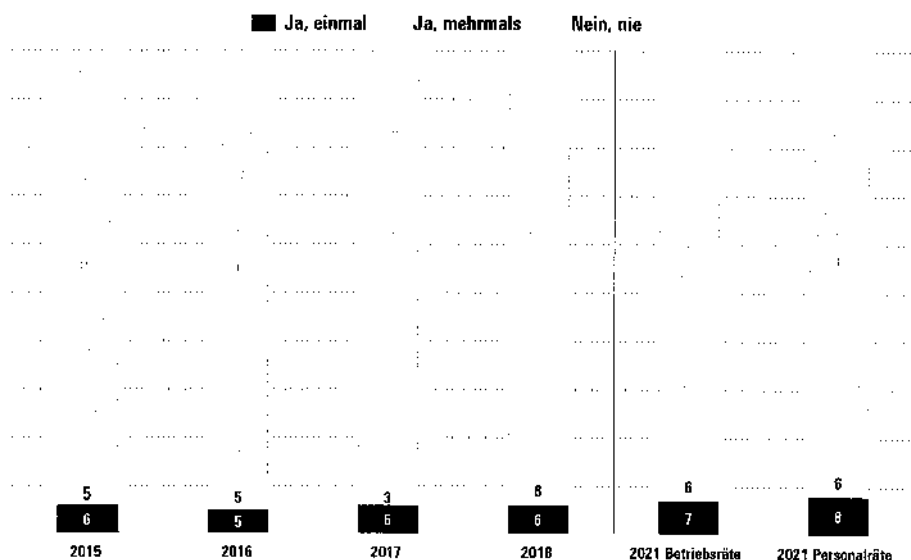
Nach einer Pause von vier Jahren befragte das WSI von 2015 bis 2018 in vier Wellen erneut Betriebsräte, ob es »in den letzten 12 Monaten Arbeitsniederlegungen – gemeint sind auch spontane Protestversammlungen, Streiks oder Warnstreiks« – gegeben habe. Zudem wurde diesmal auch nach den Gründen der Arbeitsniederlegung sowie ab 2016 auch nach dem Monat, in dem diese stattgefunden oder begonnen hatten, gefragt. Nach Beteiligung und Dauer der einzelnen Arbeitsniederlegung wurde nicht gefragt.⁸

Die Befragungen fanden von 2015 bis 2018 jeweils von Ende Januar/Anfang Februar bis Mitte/Ende April des jeweiligen Jahres statt. Die Arbeitskämpferfahrung, nach der gefragt wurde, lag dementsprechend jeweils zwölf Monate zurück. 2019 und 2020 wurden keine Befragungen durchgeführt. 2021 wurde die Befragung um Personalräte erweitert. Der Befragungszeitraum erstreckte sich diesmal über mehr als sechs Monate, von Ende Mai bis Mitte Dezember 2021. Zudem wurde nach Arbeitsniederlegungen in den »letzten 24 Monaten« gefragt, was die Ergebnisse nur eingeschränkt mit denen der vorherigen Wellen vergleichbar macht.⁹ Die zwischen 2015 und 2018

⁸ Es bestanden Zweifel, ob die Befragten hierzu im Rückblick belastbare Angaben machen könnten.

⁹ Anders als bei anderen Frageblöcken gab es bei der Streikfrage keine fehlenden Antworten, was darauf hindeutet, dass Arbeitsniederlegungen besondere Ereignisse sind. Zugleich stellt der so ermittelte Prozentsatz der Betriebe bzw. Dienststellen mit Betriebs- bzw. Personalrat, in denen es eine Arbeitsnie-

Abbildung 3: Streikerfahrungen Betriebe (2021 auch Dienststellen)
WSI-BR-Befragungen 2015–2018; Betriebs- u. Personalrätebefragung 2021* (Anteile in %)



Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2015–2018, repräsentativ für Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten und Betriebsrat; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021: repräsentativ für Betriebe/Einrichtungen mit 20 und mehr Beschäftigten und Betriebs- bzw. Personalrat;

*Anmerkung: Befragungszeiträume in 2015: 21.1.–30.4.; in 2016: 2.2.–29.4.; in 2017: 1.2.–13.4.; in 2018: 30.1.–27.4.; in 2021: 27.5.–15.12. Frage: »Gab es in Ihrem Betrieb (Personalräte: Ihrer Dienststelle) in den letzten 12 Monaten (2021: letzte 24 Monate) Arbeitsniederlegungen – gemeint sind auch spontane Protestversammlungen, Streiks oder Warnstreiks?«

durchgeführten Befragungswellen zeigten, dass je nach Jahr zwischen neun und 12% der befragten Betriebsräte angaben, dass es »ein« oder »mehrmals« in den vorausgegangenen 12 Monaten eine solche Arbeitsniederlegung gegeben habe. In der Befragung von 2021 gaben 13% der befragten Betriebsräte und 14 der Personalräte an, dass es in den letzten 24 Monaten einmal oder mehrmals zu einer Arbeitsniederlegung gekommen sei (siehe Abbildung 3).

In über 90% der Fälle, in denen die Arbeit niedergelegt wurde, geschah dies nach Auskunft der Betriebsräte im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen. Als weitere Anlässe wurden »betriebliche Probleme«, aber auch Entlassungen genannt. Allerdings erlaubt die Befragung keine Rückschlüsse darauf, ob nicht auch in diesen Fällen tarifliche Lösungen angestrebt wurden, oder es sich um nichtgewerkschaftliche Streiks. In den Betrieben mit Betriebsrat aber ohne Tarifbindung sind deshalb Streiks auch deutlich seltener (siehe Tabelle 7).

derlegung gab, eine Untergrenze dar, da nie auszuschließen ist, dass kleinere oder von den Befragten als unbedeutend wahrgenommene Arbeitsniederlegungen nicht mehr erinnert oder übersehen wurden.

Tabelle 7: Tarifbindung und Ost-West-Aufteilung: Anteil Betriebe mit Betriebsrat, in denen es mindestens eine Arbeitsniederlegung gegeben hatte

(Anteile in %, 2017–2018 letzte 12 Monate; 2021 letzte 24 Monate)

	2017	2018	2021
Tarifbindung (ja)	12	16	16
Tarifbindung (nein)	2	3	4
Ost	5	10	8
West	9	13	13

Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2015–2021, repräsentativ für Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten und Betriebsrat.

Anmerkung: Befragungszeiträume in 2015: 21.01.–30.4.; in 2016: 2.2.–29.4.; in 2017: 1.2.–13.4.; in 2018: 30.1.–27.4.; in 2021: 27.05.–15.12.

In Ostdeutschland war der Anteil der Betriebe mit Streikerfahrungen sowohl bei den Betrieben mit wie bei den ohne Tarifbindung geringer als in Westdeutschland. Dies fällt vor allem in der Befragung von 2021 auf, als die Pandemiejahre im Blickpunkt standen.

Wie zu erwarten war, steigt die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsniederlegung mit der Betriebsgröße.¹⁰ Besonders häufig wurde zwischen Januar 2017 und April 2018 in den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten gestreikt (Befragung 2018). In 10% dieser Großbetriebe wurde einmal, in weiteren 26% sogar mehrmals die Arbeit niedergelegt. Hier schlagen sich die Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie und die zu Jahresbeginn erfolgten massiven Warnstreiks der IG Metall nieder (siehe Tabelle 8).

Die überwiegende Mehrzahl der Arbeitsniederlegungen hatte 2018, so die betreffenden Betriebsräte, in den Monaten Januar und Februar stattgefunden. Der Einfluss der Metall-Tarifrunde bestätigt sich, wenn nur die Betriebe mit Tarifbindung betrachtet werden, in denen die IG Metall nach BR-Angaben die führende Gewerkschaft ist. Hier war in 17% aller Betriebe mit BR einmal und in 24% sogar mehrmals gestreikt worden.

Sehr eindeutig ist der Zusammenhang zwischen gewerkschaftlicher Präsenz und Arbeitsniederlegungen. In allen Befragungswellen werden aus Betrieben bzw. Dienststellen, in denen es laut der Interessenvertretungen keine Gewerkschaftsmitglieder gibt, auch keine Arbeitsniederlegungen gemeldet. Zumindest für Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat gilt also, dass es ohne Gewerkschaft auch keine Streiks gibt. Dies bedeutet aber nicht, wie Beispiele aus der Bau- oder Landwirtschaft oder bei Lieferdiensten zeigen, dass nicht auch in Betrieben ohne institutionelle Interessenvertretungen gestreikt wird.

In den Betrieben mit Betriebsrat steigt in allen Befragungswellen mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad auch die Häufigkeit von Streiks. Durchweg liegt der Anteil der Betriebe mit Streikerfahrung in allen Befragungswellen dort, wo der Organisationsgrad auf 50% und mehr eingeschätzt wird, am höchsten. Dies gilt offenbar

¹⁰ Der Betriebsgrößeneffekt zeigte sich auch bei der 2021er-Welle, die aber hier, da sie sich auf 24-Monate bezog, nicht in die folgende Übersicht aufgenommen wurde.

Tabelle 8: Streikerfahrungen Betriebe: BR-Befragungen 2015 bis 2018

Ja (einmal oder mehrmals) nach Betriebsgröße, Anteile in %

Betriebsgröße	Privatwirtschaft			
	2015	2016	2017	2018
20 bis 49 Beschäftigte	4	4	5	9
50 bis 99	7	7	5	8
100 bis 199	8	9	9	10
200 bis 499	14	12	14	19
500 und mehr	24	20	32	36
Alle Betriebe mit BR > 20 Beschäftigte	11	10	9	12

Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2015–2018, repräsentativ für Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten und Betriebsrat.

Anmerkung: Befragungszeiträume in 2015: 21.1.–30.4.; in 2016: 2.2.–29.4.; in 2017: 1.2.–13.4.; in 2018: 30.1.–27.4.

im Bereich des öffentlichen Dienstes bei den Dienststellen mit Personalrat nur eingeschränkt. Zwar steigt auch hier die Streikerfahrung mit der Größe der Dienststelle, doch gilt dies nicht für den Organisationsgrad. Der mit 35% größte Anteil an Arbeitsniederlegungen findet sich in Dienststellen mit einem Organisationsgrad zwischen 20 bis unter 35%. In der noch niedrigeren Klasse mit einem Organisationsgrad von 10 bis unter 20% lag der Anteil mit 27% ebenfalls sehr hoch, wohingegen in den Dienststellen mit einem Organisationsgrad von 50% nur 9% der Personalräte zumindest ein Streik bekannt war. Die Erklärung hierfür ist vermutlich darin zu suchen, dass in vielen Fällen die gewerkschaftlich am stärksten organisierten Dienststellen solche sind, in denen der Anteil verbeamteter Beschäftigter besonders hoch ist.

Zwischenfazit: Streik als Ausnahmesituation

Was sich angesichts der geringen Anzahl von Tarifverhandlungen, die sich zu Arbeitskämpfen ausweiten, bereits andeutete, setzt sich in Bezug auf die Streikerfahrung der einzelnen Beschäftigten sowie der Betriebe bzw. Dienststellen mit Betriebs- bzw. Personalrat fort. Streiks sind eine Minderheitenerfahrung und betrieblich gesehen eine Ausnahmesituation. Dies sagt noch nichts über die gesellschaftliche Wirkung von Streiks aus, sondern bestätigt zunächst nur, dass es in der Regel eine Minderheit ist, die Schrittmacher für Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen, wie längere Urlaubsansprüche, kürzere Arbeitszeiten oder höhere Entgelte, ist.

In der Arbeitskampfgeschichte der Bundesrepublik beginnt ab 2001 eine neue Ära. Ins Auge fällt dabei insbesondere eine Entwicklung, die auch als »Tertiarisierung des Arbeitskampfes« bezeichnet wird (vgl. Stützel 1994; Dribbusch/Vandaele 2007; BERNITZ/Dribbusch 2014; Lesch 2015). Gemeint ist die Verschiebung des Arbeitskampfgeschehens in den Dienstleistungssektor. Eng mit dieser Verschiebung verbunden ist zugleich eine Feminisierung des Streiks (vgl. Dribbusch 2020). Ab Mitte der 2000er-Jahre rücken immer häufiger Arbeitskämpfe in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit, bei denen Frauen die Mehrheit der Streikenden stellen. Diese erweitern und verändern zugleich das bis weit in die 1990er-Jahre von Männern im Blaumann geprägte Bild des Streiks in der Öffentlichkeit. Neu ist ab 2001 auch, dass mehrere bis in die 1990er-Jahre nicht durch Streik hervorgetretene Beschäftigtengruppen mit aufsehenerregenden Arbeitskämpfen für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen eintreten.

In den Jahren ab 2001 lassen sich vier gewerkschafts- und tarifpolitische Schlüsselereignisse identifizieren, die erheblichen Einfluss auf das Streikgeschehen haben sollten. Es sind dies die Gründung von ver.di im Jahr 2001 sowie als zweites die im gleichen Jahr erfolgte tarifpolitische Verselbständigung der Vereinigung Cockpit. Die dritte Weichenstellung erfolgte mit dem arbeitskampfmäßigen Coming-out von ver.di als Reaktion auf die Offensive der öffentlichen Arbeitgeber im Gefolge der tarifpolitischen Neuordnung des öffentlichen Dienstes des Jahres 2005. Die vierte Weichenstellung war ab Mitte der 2000er-Jahre die Hinwendung von ver.di und IG Metall zu neuen Formen konflikt- und beteiligungsorientierter Gewerkschaftsarbeit. Diese verbindet sich eng mit dem Begriff »Organizing« und einem damit einhergehenden Generationswechsel in den Gewerkschaften.

Die ver.di-Gründung

ver.di hat sich seit ihrer Gründung zur mit Abstand am häufigsten streikenden Gewerkschaft Deutschlands entwickelt. Dies ist angesichts der großen Anzahl der von ihr vertretenen Branchen und Betriebe nicht völlig überraschend. Allerdings war die darin zum Ausdruck kommende Konfliktorientierung der Gewerkschaft bei ihrer Gründung nicht unbedingt in die Wiege gelegt.

2001 fanden nicht nur fünf verschiedene Gewerkschaften zusammen, sondern es trafen auch sehr unterschiedliche, ja sogar gegensätzliche Arbeitskampftraditionen aufeinander. An einem Ende standen die IG Medien, die vor allem in der Druck- und Zeitungsbranche auf eine lange Geschichte von Arbeitskämpfen zurückblickte, sowie die Gewerkschaft Handel Banken Versicherungen (HBV), die sich ebenfalls als konfliktorientierte Gewerkschaft verstand und seit den 1990er-Jahren im Einzelhandel praktisch keinen Tarifaabschluss ohne vorherige Arbeitsniederlegungen mehr erzielte. Die

entgegengesetzte Tradition verkörperte die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), die Konfliktvermeidung und Streikzurückhaltung als ihr Markenzeichen gepflegt hatte, und der seitens der HBV in einigen Auseinandersetzungen sogar Streikbruch vorgeworfen worden war. Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr (ÖTV), die mit Abstand größte Fusionspartnerin, war vor allem für ihre enge Verflechtung mit der Arbeitgeberseite in den öffentlichen Verwaltungen bekannt. Sie verkörperte geradezu idealtypisch die Haltung zum Streik als »Schwert an der Wand«. Auf ihre zwei bundesweiten Arbeitskämpfe von 1974 und 1992 schaute der Apparat eher mit gemischten Gefühlen zurück.¹ Die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) war gleichfalls nur bedingt arbeitskampferfahren. Sie hatte bei der Privatisierung und Zerschlagung der Bundespost zwar Proteste organisiert, um »politische« Streiks aber einen großen Bogen gemacht und kämpfte seitdem mit den Folgen der Zersplitterung der Tariflandschaft in ihrem Organisationsbereich.

Zugleich hatte ver.di – eine Premiere in der DGB-Geschichte – mit Frank Bsirske einen nicht der SPD, sondern den Grünen angehörenden Vorsitzenden, der zwar aus dem ÖTV-Apparat kam, aber auch Erfahrungen aus der außerparlamentarischen Linken mitbrachte. ver.di war mit einem Schlag die mit Abstand größte Gewerkschaft im Dienstleistungsbereich. Das Signal, das von ihrer Gründung ausging, war, dass nun auch im Dienstleistungsbereich eine mitgliederstarke, finanzkräftige und selbstbewusst auftretende Gewerkschaft existierte, die den Anspruch hatte, sich nicht nur tarif-, sondern auch gesellschaftspolitisch Gehör zu verschaffen.

Wenig Aufmerksamkeit hatten die ver.di-Gründungsgewerkschaften verschiedenen Berufsgewerkschaften geschenkt, die sich oft eher als Berufsverband, denn Gewerkschaft verstanden hatten und zumeist über Kooperationsabkommen mit der DAG in die Tarifpolitik eingebunden worden waren. Hier löste die ver.di-Gründung Absetzbewegungen aus, die zunächst im Bereich der Luftfahrt sichtbar wurden.

Die Vereinigung Cockpit schert aus

Die 2001 in einem aufsehenerregenden Arbeitskampf erfolgende tarifpolitische Verselbstständigung der Vereinigung Cockpit (VC) sandte das Signal aus, dass an Schlüsselpositionen arbeitende Beschäftigtengruppen auch auf sich allein gestellt arbeitskampffähig sind. Vonseiten der DGB-Gewerkschaften gab es dagegen heftige Kritik. Der Hauptvorwurf lautete, Cockpit würde eine gruppenegoistische und unsolidarische Tarifpolitik betreiben. Eine einzelne Berufsgruppe fordere auf Kosten der anderen Beschäftigten überdurchschnittliche Erhöhungen und schöpfe dadurch den im Unternehmen vorhandenen Verteilungsspielraum einseitig zu ihren Gunsten aus. Es gab aber auch andere Stimmen (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2002: 15). Manche Gewerkschafter*innen werteten den Arbeitskampf der Pilot*innen als Beispiel für eine konsequente Ta-

¹ Vor allem die internen Auseinandersetzungen nach dem auch aus finanziellen Gründen überstürzt beendeten Streik von 1992, dessen Ergebnis eine Mehrheit der Mitglieder in der Urabstimmung abgelehnt hatte, wirkten lange nach.

rifpolitik. Eine Folge der tarifpolitischen Verselbständigung der Berufsgewerkschaften – auf Cockpit folgten 2006 der Marburger Bund und 2007 die GDL – war weiterhin, dass innerhalb ver.di erkannt wurde, dass einzelne Beschäftigtengruppen spezifische Interessen haben, denen auch eine Multibranchengewerkschaft ausreichend Beachtung schenken musste. Die berufsgruppenbezogene Tarifpolitik im Sozial- und Erziehungsdienst ab 2009 wurde hierfür ein Beispiel (siehe Kapitel 15).

ver.di nimmt das Schwert von der Wand

Zunächst war ver.di in den ersten Jahren nach ihrer Gründung vor allem damit beschäftigt, sich zusammenzufinden. Die Arbeitskampftätigkeit hielt sich bis 2004, trotz einzelner, teilweise auch umfangreicherer Warnstreiks, vergleichsweise im Rahmen. Als Wendepunkt stellt sich im Rückblick der 2005 erfolgte Abschluss des TVöD («Tarifvertrag öffentlicher Dienst») dar. Obwohl dieses neue Tarifpaket den öffentlichen Arbeitgebern weit entgegenkam, wurde es von diesen sogleich zu einer Offensive für längere Wochenarbeitszeiten genutzt (siehe Kapitel 12). Dieser Schritt konnte von ver.di nur als Provokation verstanden werden. Die daraus resultierenden Arbeitskämpfe des Jahres 2006 waren der Kick-off zu einer insgesamt konfliktorientierteren Tarifpolitik (vgl. Dribbusch/Kohsiek 2021). Das Signal, das von dem Streik ausging und für ver.di prägend werden sollte, war: Es darf gestreikt werden und die Grenze wird in erster Linie nicht durch Vorgaben von oben, sondern durch die Mobilisierungsfähigkeit bestimmt. Fachbereiche und Landesbezirke, die es sich zutrauten in den Arbeitskampf zu gehen, konnten auf die Unterstützung der ver.di-Spitze zählen. Auch wenn es im Einzelnen über Umfang und Dauer dieser Unterstützung durchaus auch Konflikte geben konnte, war ab 2006 klar: Das Schwert des Streiks ist für ver.di nicht mehr nur Dekoration an der Wand. Nur eine Gewerkschaft, die ihre Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen könnte, würde auch von der Gegenseite ernst genommen werden. Diese Botschaft war auch bei der ver.di-Führung angekommen.

Mitte der 2000er-Jahre waren damit wichtige Weichen für die weitere Entwicklung der industriellen Beziehungen im Dienstleistungsbereich gestellt. Mit ver.di hatte ein neuer starker Akteur die Gewerkschaftsbühne betreten, der Konflikten nicht aus dem Weg ging und die Berufsgewerkschaften hatten erkannt, dass mit Standespolitik allein in einem veränderten Umfeld nur noch wenig zu erreichen war. Dass Tarifpolitik im Dienstleistungsbereich sehr viel umkämpfter als in früheren Jahrzehnten sein würde, zeichnete sich ab.

Neuorientierung durch Organizing

Ein weitreichender, zunächst angestoßener Veränderungsprozess in den Gewerkschaften wurde ab Mitte der 2000er-Jahre unter dem Stichwort »Organizing« eingeleitet. Anhaltende Mitgliederrückgänge führten zunächst bei ver.di und kurz darauf auch bei der IG Metall zu einer Öffnung gegenüber kampagnenbasierten Methoden der gewerkschaftlichen Organisation (vgl. u.a. Bremme u.a. 2007; Dribbusch 2007a, 2008a; Hälker 2008; Wohland 2010; Wetzel 2013; IG Metall Bezirk Baden-Württemberg 2018).

Die Verbreitung von Organizing-Konzepten zieht sich über den gesamten, in diesem Buch betrachteten Zeitraum hin und war dabei selbst immer wieder Veränderungen unterworfen (vgl. Kunkel/Seppelt 2021; Habekost u.a. 2022). Die Erkenntnis, dass erfolgreiche Organisierung eng mit einer konfliktorientierten Gewerkschaftsarbeit verbunden ist und diese wiederum die Bereitschaft erfordert, Konflikte mit Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden im Zweifelsfall auch auszutragen, schuf die Verbindung zum Arbeitskampfgeschehen.

In enger Verbindung mit diesen Veränderungsprozessen erfolgte in den Jahren von 2000 bis 2021 auch ein sich ab 2010 beschleunigender Generationswechsel unter den hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär*innen. Die in den 1970er- und 1980er-Jahren politisch und gewerkschaftlich sozialisierte Generation ging nach und nach in Rente, was hunderte Neueinstellungen erforderte. Der traditionelle Weg der Nachwuchsentwicklung über die früher so genannte »Ochsentour«, bei der einer Anstellung bei der Gewerkschaft Jahre gewerkschaftlicher Jugend- und Betriebsarbeit vorausgingen, erwies sich immer weniger als gangbar. Zum einen gab es weniger betrieblich Aktive, die es in den Apparat drängte, und zum anderen veränderten sich, nicht zuletzt durch die Veränderungen in der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit, die Anforderungen. Diese öffneten den Weg für engagierte Bewerber*innen, die Erfahrungen aus dem Engagement in sozialen Bewegungen im Bereich von Umwelt, Antirassismus oder auch der neuen Frauenbewegung einbrachten. Dies verband sich auch mit einer politischen Öffnung.² Zugleich bewirkte der Generationswechsel auch, dass sich die subjektiven Bezugspunkte für die Gestaltung von Arbeitskämpfen änderten und die tradierten Konfliktmuster und Routinen, die noch aus den Streiks in der alten Bundesrepublik herrührten, an Prägekraft verloren.

² Noch bis in die 1990er-Jahre war in der Regel die Mitgliedschaft in der SPD Einstellungsvoraussetzung für eine hauptamtliche Tätigkeit in den DGB-Gewerkschaften, in Einzelfällen wurde auch eine Mitgliedschaft in der Union akzeptiert. Nicht wenige Hauptamtliche, die politisch eher zur DKP tendierten, waren in den 1970er- und 1980er-Jahren aus taktischen Gründen der SPD beigetreten. Das Kriterium SPD-Mitgliedschaft wurde spätestens mit der ver.di-Gründung sukzessive aufgegeben.

Die Arbeitskampfentwicklung im Spiegel der Daten

Streiks sind ein vielschichtiges Phänomen (vgl. Hyman 1989; Piazza 2005; van der Velden u.a. 2007), das mit quantitativen Daten allein nur unzureichend beschrieben und erklärt werden kann. Franzosi (1989) verweist zu Recht darauf, dass für das Verständnis des Streikgeschehens der Blick auf die im Zeitverlauf wechselnden Umstände und Kräfteverhältnisse notwendig ist. Zugleich gilt aber auch, dass ohne Streikdaten eine umfassende Analyse von Arbeitskämpfen auch nicht möglich wäre und stattdessen Spekulation und Mystifizierung der Boden bereitet würde.

Datenlücken

Für eine erste Einordnung der Entwicklung des Streikgeschehens in den 2000er-Jahren bietet sich ein Blick in die Gesamtentwicklung in der Bundesrepublik seit den 1950er-Jahren an. Dabei sind wir im Wesentlichen auf die amtliche Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) angewiesen.¹ Diese basiert auf Meldungen der Arbeitgeberseite, zu denen diese gesetzlich verpflichtet ist (vgl. Dribbusch 2018). Erfasst werden die Zahl der beteiligten Beschäftigten (»beteiligte Arbeitnehmer« sowie die durch Streik oder Aussperrung verursachten Ausfalltage, im Sprachgebrauch der BA »ausgefallene Arbeitstage« genannt), erfasst wird auch die Zahl der »betroffenen« Betriebe, nicht jedoch die Anzahl der Streiks bzw. Arbeitskämpfe. In die Statistik fließen zudem nur solche Streiks und Aussperrungen ein, an denen »je Betrieb mindestens 10 Arbeitnehmer beteiligt waren und die mindestens einen Tag dauerten oder durch die ein Verlust von mehr als 100 Arbeitstagen je Betrieb, bezogen auf alle an der Arbeitseinstellung beteiligten bzw. betroffenen Arbeitnehmer entstanden ist« (Bundesanstalt für Arbeit 1982). Dadurch fallen von der BA als »Bagatellstreiks« bezeichnete Arbeitsniederlegungen aus der Statistik heraus. Dies betrifft vor allem kurze Warnstreiks.² Ein größeres Problem ist, »daß die Qualität der amtlichen Statistik vom Meldeverhalten der Betriebe abhängt« (Bundesanstalt für Arbeit 1984). Bei den Meldungen der Arbeitgeberseite gab und gibt es zum Teil erhebliche Lücken.

¹ Die amtliche Streikstatistik wurde anfangs vom Statistischen Bundesamt, später dann von der Bundesanstalt bzw. der Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlicht. Statistisches Bundesamt: Fachserie A Reihe 6 (IV, III) Fachserie 1 Reihe 4.3.; Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Arbeitsstatistik Jahreszahlen, 1984–2002; Bundesagentur für Arbeit: Streikstatistik (Jahreszahlen) verschiedene Jahre.

² Selbst wenn in einem Betrieb 500 Beschäftigte für eine Stunde die Arbeit niederlegten, würden dieser Streik nicht in die amtliche Statistik einfließen, da hierdurch keine 100 Ausfalltage entstünden.

**Tabelle 9: Ausfalltage und Streikteilnehmer*innen (inkl. Aussperrungen)*;
BA-Statistik und WSI-Schätzung, 2004–2022**

Jahr	Arbeitskampfbedingte Ausfalltage		Streikteilnehmer*innen (inkl. Ausgesperrte)	
	WSI-Schätzung	BA-Statistik	WSI-Schätzung	BA-Statistik
2004	126.000	50.673	515.000	101.420
2005	175.000	18.633	67.000	17.097
2006	1.607.000	428.739	1.030.000	168.723
2007	745.000	286.368	550.000	106.483
2008	542.000	131.679	1.550.000	154.052
2009	398.000	66.927	320.000	28.281
2010	173.000	25.917	120.000	11.520
2011	304.000	69.896	182.000	11.282
2012	630.000	86.051	1.200.000	22.158
2013	551.000	149.584	1.003.000	66.900
2014	392.000	154.745	345.000	57.772
2015	2.002.000	1.092.121	1.133.000	229.604
2016	462.000	209.817	1.055.000	215.267
2017	238.000	129.017	131.000	61.239
2018	1.032.000	570.836	1.152.000	682.208
2019	360.000	161.921	270.000	88.224
2020	342.000	195.420	276.000	139.646
2021	596.000	374.776	909.000	384.057
2022	674.000	267.961	930.000	285.085

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; WSI-Tarifarchiv

*Anm.: Die offizielle BA-Statistik weist zwischen 2000 und 2022 lediglich 6.080 aussperrungsbedingte Ausfalltage aus, die sich auf neun Jahre verteilen. Im hier betrachteten Zeitraum 2004 bis 2022. Davon entfielen 3.219 Ausfalltage auf eine längere Aussperrung von weniger als 50 Beschäftigten im Gesundheitswesen im Jahr 2009 sowie 1.416 Ausfalltagen auf eine eintägige Aussperrung im Entsorgungsbereich im Jahr 2010. Zur Anzahl der Ausgesperrten gibt die BA aufgrund von Anonymisierungen nur in vier Jahren (2018, 2019; 2021, 2022) Auskunft, die größte ausgewiesene Anzahl Ausgesperrter lag 2021 bei 295 »beteiligten Arbeitnehmern«.

Dies provozierte verschiedene Versuche einer Korrektur der amtlichen Statistik. Die umfangreichste unternahm eine Forschergruppe um Hasso Spode, die den Zeitraum bis 1980 abdeckt und teilweise erhebliche Lücken in der amtlichen Statistik aufdeckte (Spode 1992: 406–407). Für die Jahre nach 1980 liegt eine vergleichbare Untersuchung nicht vor. Erst ab 2008 begann das WSI, als Ergänzung zur amtlichen Statistik für die Jahre ab 2004, auf Basis von Gewerkschaftsangaben und Medienrecherchen eine eigene Schätzung vorzunehmen und selbst Daten für eine Arbeitskampfbilanz zu sammeln (vgl. Dribbusch 2018). Im Jahr 2016 startete unter der Bezeichnung »Streikmonitor« an der Universität Jena ein weiteres Untersuchungsprojekt (vgl. Schneidmesser/Kilroy 2016; Kilroy/Müller 2021), das sich eine Dokumentation von Arbeits-

Tabelle 10: Bundesagentur für Arbeit: »Bagatellstreiks« 2008–2022*

Jahr	Ausfalltage	Streikende	Jahr	Ausfalltage	Streikende
2008	19.049	74.020	2015	28.051	95.301
2009	2.746	5.417	2016	25.385	90.490
2010	1.110	2.653	2017	8.850	9.520
2011	1.964	2.977	2018	51.265	183.815
2012	8.146	13.544	2019	8.511	11.474
2013	10.964	46.547	2020	6.396	10.127
2014	2.099	4.079	2021	37.111	143.095
			2022	48.791	148.382

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Streikstatistik, versch. Jahre

*Anm.: BA-Bezeichnungen: bis 2014 »verlorene« danach »ausgefallene Arbeitstage«, »beteiligte Arbeitnehmer«.

konflikten zum Ziel setzte.³ Ziel der WSI-Arbeitskampfbilanz war eine bestmögliche Annäherung an das Arbeitskampfgeschehen. Das WSI war sich dabei bewusst, dass eine restlose Erfassung aller Arbeitsniederlegungen kaum möglich ist, und manche Gewerkschaftsangabe auf groben Schätzungen beruht und nicht selten die Beteiligung an Arbeitskämpfen überzeichnet. Dabei zeigten sich erhebliche Unterschiede sowohl in Bezug auf die Ausfalltage als auch bei der Einschätzung der Anzahl Streikbeteiligten (siehe Tabelle 9).

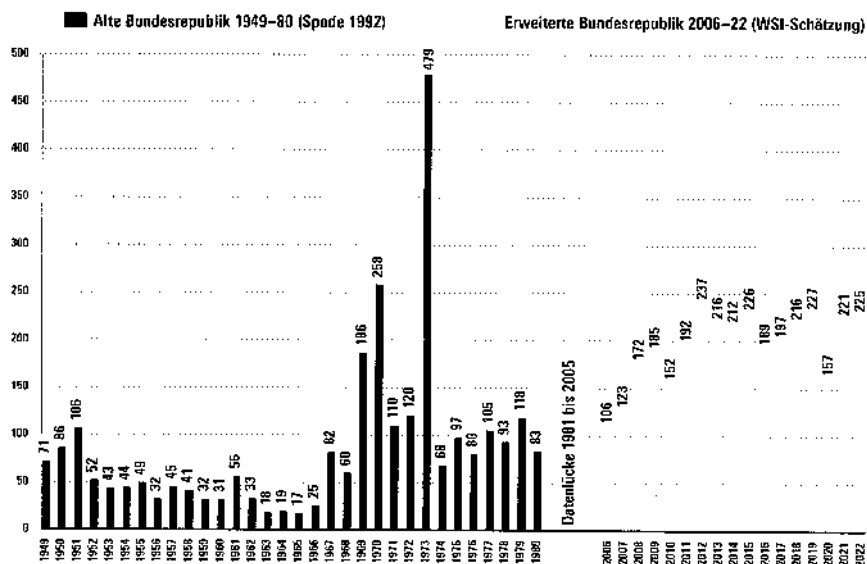
Die sowohl bei den Ausfalltagen als insbesondere auch bei der Anzahl der Streikteilnehmer*innen durchweg nach oben abweichenden Daten des WSI lassen sich zum (kleineren) Teil dadurch erklären, dass die erwähnten »Bagatellstreiks« keinen Eingang in die BA-Statistik finden. Seit 2008 wurden sie von der BA im Anhang zur Streikstatistik wieder getrennt ausgewiesen (siehe Tabelle 10).⁴

Die Nichtberücksichtigung der »Bagatellstreiks« wirkt sich vor allem 2018 sowie 2021 und 2022 bei den Angaben zu den Streikbeteiligten aus, als rund 184.000 respektive 143.000 und 148.000 »beteiligte Arbeitnehmer« aus der Statistik fielen. Ein größeres Problem scheint jedoch die Untererfassung der BA-Statistik aufgrund fehlender Meldungen der Arbeitgeberseite, insbesondere bei großen Warnstreiks, zu sein (vgl. Dribbusch 2018; Spode 1992: 305). Seit 2015 weist die BA selbst auf diese Lücken

³ Das Projekt »Streikmonitor: Standardisierte Erhebung zur langfristigen Erfassung von Streikaktivitäten in Deutschland« wird von der Heinz-Jung-Stiftung (Frankfurt am Main) gefördert und von Stefan Schmalz (seit 2021 Universität Erfurt) geleitet (Liegl/Kilroy 2022).

⁴ Für die Jahre 2019, 2021 und 2022 weist die BA auch Daten für sogenannte »Bagatellaussperrungen« aus, die wegen der Abschneidegrenzen bei der Aussperrungsstatistik nicht berücksichtigt wurden. Hier ist, anders als bei den Streiks, aber sowohl die Zahl der Ausgesperrten (181, 20 bzw. 219) wie das Volumen (208, 22 bzw. 198 Ausfalltage) sehr gering.

Abbildung 4: Anzahl der Arbeitskämpfe 1949–1980 sowie 2006–2022*



Quelle: Spode 1992, 343; WSI-Tarifarchiv; eigene Berechnung

*Anmerkung: Spode (1992, 321–325; 343 Tab. 3) fasst unter Arbeitskämpfen sowohl »Streiks« wie »Aussperrungen« zusammen (bei Überlappung von Streik und Aussperrung wurden die Doppelerfassungen getrennt ausgewiesen und sind in der Grafik herausgerechnet); die von Spode verwendete Definition des Arbeitskamps ist mit derjenigen, die das WSI verwendet, vergleichbar.

hin.⁵ Besonders deutlich wurde dies im Fall der Deutschen Post DHL, die 2015 in 170 Fällen die verpflichtende Meldung unterließ (Borstel 2015).

Die Streikentwicklung kann, um ein Bild von Gumbrell-McCormick und Hyman (2013: 6) zu benutzen, sowohl durch das Teleskop wie durch das Mikroskop betrachtet werden. Im ersten Fall richtet sich der Blick auf die allgemeine nationale Entwicklung der Streiktätigkeit, im anderen Fall auf den einzelnen Streik. Das Problem im ersten Fall ist, dass die einzelnen Bäume hinter dem Wald verschwinden, im zweiten Fall vor lauter Bäumen der Blick auf den Wald versperrt ist. Es empfiehlt sich

⁵ In den »Hinweisen« zu ihrer Streikstatistik 2020 schreibt die BA: »Verschiedene Beiträge in der Öffentlichkeit haben in den vergangenen Jahren aufgezeigt, dass die in der Streikstatistik der BA ausgewiesenen Zahlen über betroffene Personen, Betriebe und ausgefallene Arbeitstage untererfasst sind. Grundlage der Berichte sind vor allem die Analysen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.« (Bundesagentur 2020) Als Grund für die Untererfassung gab die BA 2020 an: »Die nach § 320 Abs. 5 SGB III abzugehenden Anzeigen [der Unternehmen, H.D.] sollen den Agenturen für Arbeit ermöglichen, die Neutralität der Arbeitsvermittlung nach § 36 Abs. 3 SGB III einzuhalten. Insoweit sind die Anzeigen Hilfsmittel für die Arbeitsvermittlung, vor allem bei länger andauernden oder längerfristig angekündigten Streiks oder Aussperrungen. Dies führt dazu, dass vor allem bei kürzeren Arbeitskämpfmaßnahmen [...] häufig keine Anzeigen durch die Arbeitgeber erfolgen und auch keine nachträgliche Meldung eingefordert wird, denn verwaltungsmäßig positive oder geforderte Effekte können sich dadurch nicht mehr ergeben, außer die Sicherstellung einer vollständigen Statistik.« (Ebd.)

also auch bei der statistischen Betrachtung des Arbeitskampfgeschehens ab und zu die Vergrößerung zu wechseln.

Steigende Konflikthäufigkeit

Der Blick auf die Anzahl der Arbeitskämpfe wird in Deutschland dadurch erschwert, dass diese Zahl nicht von der BA erfasst wird. Für die alte Bundesrepublik liegen lediglich für den Zeitraum 1949 bis 1980 gesondert erhobene Daten vor (Spode 1992: 343). Danach begann ab 2008 erst wieder das WSI zunächst relativ grobe Schätzungen zur Zahl der Arbeitskämpfe vorzunehmen, die ab 2014 deutlich belastbarer wurden.⁶ Bei der Gesamtbetrachtung muss also eine Lücke von 25 Jahren in Kauf genommen werden (siehe Abbildung 4).

Zu beachten ist, dass sich die vom WSI geschätzte Anzahl der Arbeitskämpfe ab 2006 auf das Gebiet der erweiterten Bundesrepublik bezieht und die absoluten Zahlen sich somit nur bedingt mit denen der alten Bundesrepublik vergleichen lassen. Dennoch bleibt bemerkenswert, dass Spode im Zeitraum bis 1980 lediglich in neun Jahren mehr als 100 Arbeitskämpfe im Jahr registrierte, wobei das Jahr 1973 mit seinen großen Wellen an »wilden« Streiks herausragt. Dagegen haben nach den Recherchen des WSI im Zeitraum von 2006 bis 2022 rund 3.250 von Streiks begleitete Tarifauseinandersetzungen stattgefunden, was einem Durchschnitt von 191 Arbeitskämpfen pro Jahr entspricht.⁷ Wobei diese Zahl die gesamte Konflikthäufigkeit vermutlich eher unter- als überschätzt.

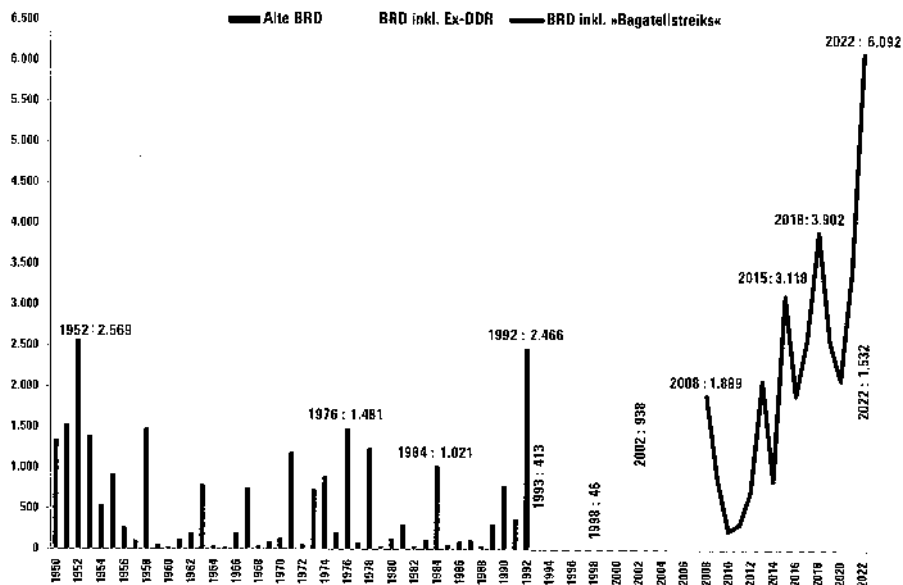
Die Konflikthäufigkeit sagt jedoch nichts über die Zahl der einzelnen Arbeitsniederlegungen aus, da ein Arbeitskampf auch mehrere Streiks umfassen kann. Für eine grobe Annäherung an die Entwicklung der Anzahl der einzelnen Arbeitsniederlegungen bietet sich der Blick auf die jährliche Anzahl der »betroffenen Betriebe« an, wie sie von der BA, mit all den oben genannten Einschränkungen, seit 1950 veröffentlicht wurde (siehe Abbildung 5).

Wenn wir davon ausgehen, dass jeder »betroffene Betrieb« mindestens einmal bestreikt wurde, zeigt sich eine für die angeblich »streikarme« Bundesrepublik erstaunlich große Zahl offiziell erfasster Arbeitsniederlegungen. Hinzu kommt, dass die Zahl der betroffenen Betriebe und damit die Mindestanzahl an Streiks drastisch nach oben schnellte, sobald die »Bagatellstreiks« mitberücksichtigt werden, die jedoch erst seit 2008 von der BA ausgewiesen wurden. Insgesamt wurden der BA zwischen 2008 und

⁶ Die Zeitreihe des WSI zur Arbeitskampfhäufigkeit ist bis 2013 eine informierte Schätzung. Ab 2015 sind die Daten deutlich belastbarer geworden, da ab diesem Zeitpunkt zusätzlich zu den zum Teil sehr lückenhaften Gewerkschaftsangaben intensive eigene Recherchen seitens des Instituts durchgeführt wurden (vgl. Dribbusch 2018).

⁷ Das WSI wertet, wie in der Einleitung erläutert, jeden Tarifkonflikt, bei dem es mindestens eine Arbeitsniederlegung gibt, als einen Arbeitskampf, unabhängig von Dauer, Anzahl und Umfang der Arbeitsniederlegungen.

Abbildung 5: BA-Arbeitskampfstatistik: »betroffene Betriebe«, 1950–2022



Quelle: BA; eigene Zusammenstellung; 1950–1956 BRD ohne Saarland und Berlin (West), ab 1957 inkl. Saarland; ab 1960 inkl. Berlin (West); ab 1993 BRD inkl. ehem. DDR.

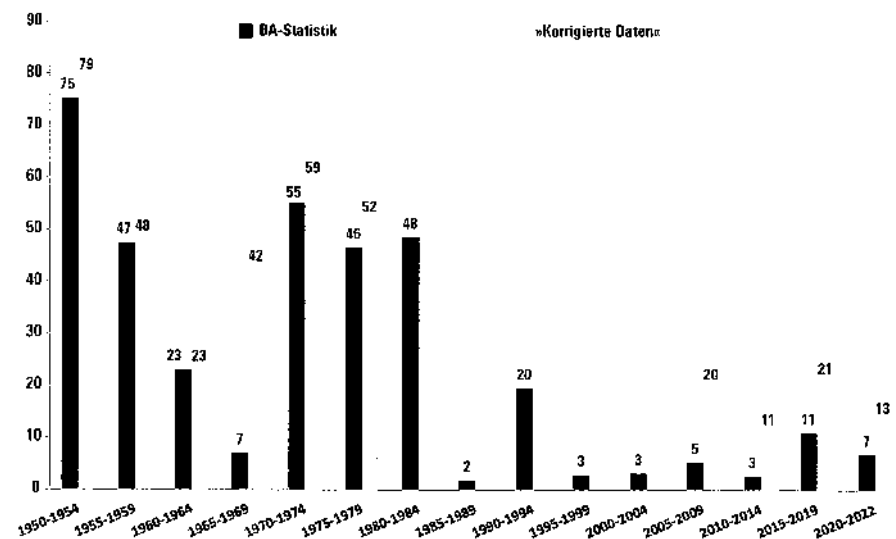
2022 genau 32.637 von Arbeitsniederlegungen »betroffene Betriebe« gemeldet, von denen jedoch nur eine Minderheit von 14.348 Betrieben in die offizielle Statistik einfluss. Angesichts der erheblichen Untererfassung der amtlichen Streikstatistik und angesichts dessen, dass mehrere der »betroffenen Betriebe« mehrfach bestreikt wurden, ist jedoch selbst bei Einbeziehung der »Bagatellstreiks« die tatsächliche Anzahl der stattgefundenen Streiks erheblich höher zu veranschlagen. Zugleich ist bei der BA-Statistik zu berücksichtigen, dass der sichtbare Anstieg der Anzahl der »betroffenen Betriebe« seit 2015 vermutlich auch auf eine verbesserte Erfassung zurückzuführen ist. Unter anderem vereinbarte die BA 2017 mit Gesamtmetall ein neues Meldeverfahren für deren Mitgliedsfirmen (vgl. Dribbusch 2018: 310).

Sinkendes Arbeitskampfvolumen

Die Anzahl der Arbeitskämpfe sagt nichts über den Umfang der Streiks in Bezug auf arbeitskampfbedingte Ausfalltage und Streikbeteiligung aus. Unter »Ausfalltagen«, oder wie es bei der BA heißt »ausgefallenen Arbeitstagen«⁸ (bis 2014 »verlorene Arbeitstage«), werden die rechnerisch ermittelten Tage verstanden, an denen aufgrund

⁸ Die ILO verwendet hierfür die Bezeichnung »Days not worked« (nicht gearbeitete Tage, HD), die insofern genauer ist, da »ausgefallene Arbeitstage« ja auch nachgearbeitet werden können.

Abbildung 6: Jährliche Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte 1950–2022
(bis 1919: 5-Jahresdurchschnitt; 2020–2022: 3-Jahresdurchschnitt)



Quellen: BA; »Korrigierte Daten«: Spode 1992 (bis 1979); WSI-Tarifarchiv (ab 2005); Beschäftigte: Statistisches Bundesamt »Arbeitnehmer im Inland« (1992 geschätzt; bis 1992 nur alte Bundesrepublik; eigene Berechnung).

von Streik oder Aussperrung nicht gearbeitet wurde. Die Summe dieser Ausfalltage wird auch als Arbeitskampfvolumen bezeichnet. Bei einer Betrachtung über längere Zeiträume und bei internationalen Vergleichen erweist es sich als sinnvoll, die Ausfalltage ins Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten zu setzen. Dies wird auch als *relatives Arbeitskampfvolumen* bezeichnet und üblicherweise in Ausfalltagen pro 1.000 Beschäftigten angegeben.

Der Blick auf die Entwicklung seit 1950 zeigt, dass das relative Arbeitskampfvolumen der 2000er-Jahre deutlich niedriger als in früheren Jahrzehnten liegt. Der Übersichtlichkeit halber wird dabei die Entwicklung im 5-Jahresdurchschnitt dargestellt (siehe Abbildung 6). Auch wenn ab 2004 die weitaus höheren Daten des WSI hinzugezogen werden, ändert sich an dieser Tendenz nichts.

Insgesamt waren die 1950er-Jahre bisher das Jahrzehnt mit dem umfangreichsten Arbeitskampfvolumen. Im Schnitt der Jahre 1950 bis 1959 wurden 61 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte gezählt, ein Wert, der weder in den 1970er- (51 Ausfalltage/1.000 Besch.) noch in den 1980er-Jahren (25 Ausfalltage/1.000 Besch.) wieder erreicht wurde. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass die 1960er-Jahre, trotz der Aussperrung in der Metallindustrie im Jahr 1963 und den »Septemberstreiks« 1969, ein relativ geringes Arbeitskampfvolumen aufwiesen. Wenig verwunderlich drücken dann die großen Aussperrungen der 1970er-Jahre und die Auseinandersetzung um die 35-Stundenwoche 1984 die Zahlen wieder nach oben. Ab dann ist der Rückgang der Ausfalltage unübersehbar, nicht zuletzt auch, weil umfangreiche Aussperrungen nach 1984 aus-

blieben und die Arbeitskampfstatistik seitdem weitestgehend eine Streikstatistik darstellt.⁹ Der kleine Peak in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre beruht auf dem elftägigen Streik im westdeutschen öffentlichen Dienst 1992. Erst ab Mitte der 2000er-Jahre ist wieder eine leichte Zunahme des relativen Arbeitskampfvolumens zu beobachten, das jedoch selbst auf Basis der Daten des WSI bei Weitem unter dem stark aussperrungsgetriebenen Arbeitskampfvolumen der alten Bundesrepublik bleibt.

Weniger Ausfalltage trotz einer relativ hohen Anzahl an Konflikten sind ein erster Hinweis darauf, dass sich die Form der Arbeitskämpfe verändert hat. An die Stelle großer länger andauernder Flächenstreiks (und Aussperrungen) sind kurze Warnstreiks und eine Vielzahl kleinerer Haustarifkonflikte getreten, worauf noch detailliert einzugehen sein wird.

Kein eindeutiges Bild bei Streikbeteiligung

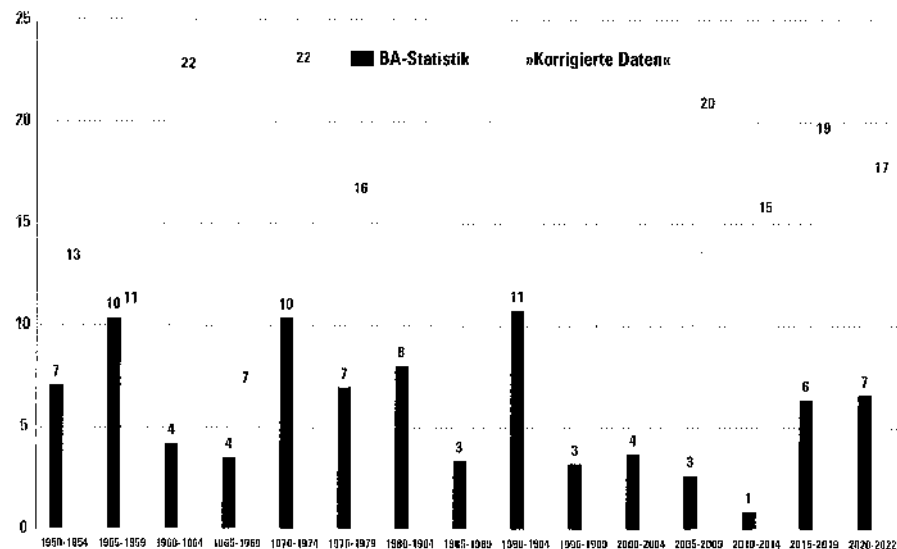
In Bezug auf die Anzahl der Streikteilnehmer*innen (inkl. der Ausgesperrten) pro 1.000 Beschäftigten fällt das Bild weniger eindeutig aus. Bei der Ermittlung der jährlichen Streikbeteiligung taucht dabei die Problematik auf, dass bei Arbeitskämpfen, in denen nicht kontinuierlich gestreikt wird, streikende Beschäftigte teilweise mehrfach gezählt werden, wenn sie innerhalb eines Arbeitskampfes wiederholt zu voneinander getrennten Zeitpunkten die Arbeit niederlegen und hierüber jeweils eigene Meldungen vorlegen. Dies gilt ohnehin, wenn aus zwei getrennten Anlässen von den gleichen Beschäftigten gestreikt wird. Wenn innerhalb eines Jahres beispielsweise die gleichen 1.000 Beschäftigten einmal während einer Lohntarifrunde und zum zweiten Mal aus einem betrieblichen Anlass streiken, fließen sie in die Statistik als 2.000 »beteiligte Arbeitnehmer«, so der Sprachgebrauch der BA ein.

Das Gleiche gilt regelmäßig auch für die gewerkschaftlichen Angaben zu den Streikteilnehmer*innen und wirkt sich insbesondere bei den großen Flächen-Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst sowie in der Metall- und Elektroindustrie aus, da hier Beschäftigte im Verlaufe einer Tarifrunde häufig zu mehr als einem Warnstreik aufgerufen werden. Die IG Metall weist bei ihren Angaben zur Streikbeteiligung ausdrücklich darauf hin, dass Betriebe, die zwei Mal im Verlauf einer Tarifrunde gestreikt haben, auch zwei Mal erfasst werden, streiken sie drei Mal, werden sie drei Mal erfasst etc. Dies gilt auch für die beteiligten Beschäftigten, da die IG Metall bei ihren Streikstatistiken die täglichen Meldungen der örtlichen Gliederungen aufsummiert. Praktisch bedeutet dies, dass aus 1.000 Beschäftigten eines Betriebs, die drei Mal im Verlauf einer Tarifauseinandersetzung einem Aufruf zum Warnstreik folgen, 3.000 Streikende werden. Ähnliche Effekte treten auch bei den Angaben zur Streikbeteiligung bei anderen Gewerkschaften auf. Wenn bei einer Gewerkschaft beispielsweise

⁹ In den Jahren 1963, 1971, 1978 und 1984 überstieg die Zahl der aussperrungsbedingten Ausfalltage zum Teil erheblich die der streikbedingten (vgl. Spode 1992; Dribbusch 2007b).

Abbildung 7: Jährliche Anzahl Streikteilnehmer*innen (inkl. Ausgesperrte) pro 1.000 Beschäftigte; 1950 bis 2022

(bis 2019: 5-Jahresdurchschnitte; 2020 bis 2022: 3-Jahresdurchschnitt)



Quellen: BA; »Korrigierte Daten«: Spode 1992 (bis 1979); WSI-Tarifarchiv (ab 2005); Beschäftigte: Statistisches Bundesamt »Arbeitnehmer im Inland« (1992 geschätzt); bis 1992 nur alte Bundesrepublik; eigene Berechnung. Lesbeispiel: Im Jahresdurchschnitt wurden zwischen 2015 u. 2019 laut BA sechs Streikteilnehmer*innen pro 1.000 Beschäftigte gezählt.

von 100.000 Warnstreikenden innerhalb eines mehrere Wochen andauernden Arbeitskampfes die Rede ist, so gibt dies in der Regel die kumulierte Gesamtzahl der von ihr bei allen Arbeitsniederlegungen erfassten, bei Warnstreiks häufig auch nur grob geschätzten Streikteilnehmer*innen (Mitglieder wie Nichtmitglieder) wieder, nicht aber die Anzahl der beteiligten Beschäftigten.

Hinzu kommt, dass Angaben von Gewerkschaften nicht selten auf teilweise großzügig nach oben gerundeten Meldungen betrieblicher und örtlicher Gliederungen basieren. Dies zu korrigieren ist dem WSI, aufgrund zumeist fehlender Vergleichsdaten, nur sehr eingeschränkt möglich, auch wenn im Laufe der Jahre das Instrumentarium verfeinert wurde. Das WSI ist sich deshalb bewusst, dass seine überwiegend auf Gewerkschaftsangaben aufbauende Schätzung die Streikbeteiligung vermutlich überzeichnet (Dribbusch 2018). In Bezug auf die BA-Daten fällt umgekehrt die oben erwähnte Untererfassung ins Gewicht.¹⁰ Alle Angaben zur jährlichen Streikteilnahme sind von daher mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten.

Auch bei der Streikteilnahme empfiehlt es sich im Zeitvergleich, die vorhandenen Daten ins Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten zu setzen. Dabei werden bei der

¹⁰ In Brandenburg, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern wurden in den Jahren 2010 und 2011 beispielsweise überhaupt keine Streiks erfasst, sprich: Die betreffenden Regionaldirektionen hatten keine Meldungen erhalten oder diese nicht weitergeleitet.

Langzeitbetrachtung neben den Daten der BA auch die alternativ erhobenen Daten von Spode (1992) sowie des WSI einbezogen (*siehe Abbildung 7; auch hier ist wieder die Entwicklung in 5-Jahres-Zeiträumen dargestellt*).

Im Gegensatz zu den Ausfalltagen zeigt sich bei der Arbeitskampfbeteiligung kein eindeutiger Trend. Zwar deutet sich auch hier in der amtlichen Statistik ab Mitte der 1980er-Jahre eine rückläufige Entwicklung an – der jährliche Durchschnitt von 11 Streikteilnehmer*innen pro 1.000 Beschäftigte im Jahrfünft von 1990 bis 1994 ist durch den Streik im öffentlichen Dienst von 1992 geprägt – doch stehen diese Werte ab 2005 im starken Kontrast zu den auf Gewerkschaftsangaben basierenden Befunden des WSI. Während die BA beispielsweise im Fünfjahreszeitraum 2010 und 2014 im Jahresdurchschnitt lediglich einen »beteiligten Arbeitnehmer« pro 1.000 Beschäftigte registrierte, zählte das WSI zur gleichen Zeit im Schnitt 15 Streikteilnehmer*innen pro Jahr und 1.000 Beschäftigte. Dabei ist zu beachten, dass in dieser Zeit die Unterfassung der BA extreme Formen annahm. So flossen seitens der BA 2012 in der Metall- und Elektroindustrie lediglich knapp 9.000 »beteiligte Arbeitnehmer« in die BA-Streikstatistik ein, während die IG Metall, wenn auch bei Mehrfachzählungen, von gut 800.000 Warnstreikenden und selbst Gesamtmetall (2021) von knapp 416.000 Warnstreikenden ausging.

Bei der vom WSI ermittelten Streikbeteiligung spielen einzelne große Warnstreikwellen in den Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie sowie im öffentlichen Dienst eine zentrale Rolle, treten doch hier regelmäßig hunderttausende Beschäftigte, wenn auch zumeist nur für kurze Zeit, in den Streik.

Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich

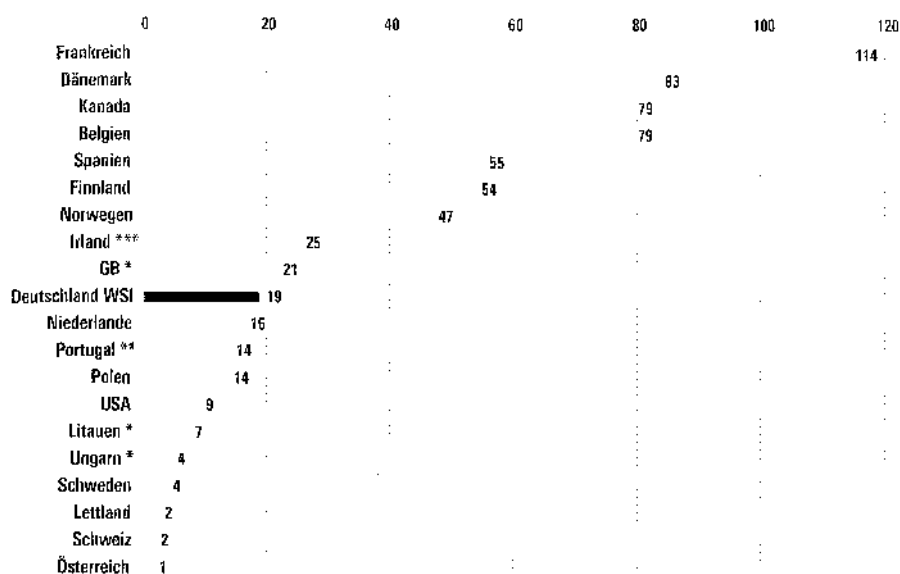
Es ist naheliegend, das bundesdeutsche Streikgeschehen mit dem anderer Länder zu vergleichen. Einen guten Überblick über die quantitative Streikentwicklung in Europa gibt regelmäßig das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI).¹¹ Auch das WSI veröffentlicht im Rahmen seiner jährlichen Arbeitskampfbilanzen entsprechende Überblicke.¹² Dabei werden, sofern entsprechende Daten vorliegen, vor allem die Länder der EU sowie ergänzend auch Kanada und die USA in den Blick genommen. Diese Länderauswahl ist naheliegend, da es vor allem auch die Nachbarländer sind, mit denen die deutschen Streikaktivitäten verglichen werden. In mehreren Ländern außerhalb Europas und der OECD haben Streiks sowohl vom Umfang her, aber auch in Bezug auf die Risiken, die Streikende und ihre Gewerkschaften dabei eingehen, völlig andere Dimensionen.

Um Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Ländergrößen zu vermeiden, wird in internationalen Vergleichen zumeist das relative Arbeitskampfvolumen, also die An-

¹¹ Die »Strike Map of Europe« des ETUI findet sich unter www.etui.org/strikes-map.

¹² Die Bilanzen finden sich auf der Webseite des WSI-Tarifarchivs unter www.tarifvertrag.de.

Abbildung 8: Internationaler Vergleich: Im Jahresdurchschnitt ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte im Zeitraum 2006–2020 (teilw. 2006–2019)*



Quelle: WSI auf Basis nationaler Statistiken und eigener Berechnungen; Beschäftigungszahlen: Eurostat bis auf Kanada, USA: OECD, Frankreich: Ausfalltage pro 1.000, Beschäftigte nach DARES.

Anm.: *Großbritannien, Litauen und Ungarn 2006–2019; **Portugal ohne 2008 und 2009; *** Irland, 4. Quartal 2019 geschätzt.

zahl der arbeitskampfbedingten Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte, als Maßstab herangezogen (vgl. Velden u.a. 2007; Vandaele 2016; Müller u.a. 2023: 92–94). Hierbei liegt über den Zeitraum von 2006 bis 2020 hinweg Deutschland im unteren Mittelfeld (siehe Abbildung 8). Nach Schätzung des WSI fielen in diesem Zeitraum im Jahresdurchschnitt rechnerisch 19 Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte aus.¹³ In Frankreich waren es im Jahresdurchschnitt 114 Ausfalltage. Dänemark kommt aufgrund großer, zum Teil von Aussperrungen begleiteter Arbeitskämpfe in den beiden Jahren 2008 und 2013 im Schnitt auf 83 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte und die Schweiz und Österreich bilden mit zwei, respektive einem Tag pro 1.000 Beschäftigte das Schlusslicht dieses Vergleichs.

In Italien und Griechenland wird seit vielen Jahren keine Streikstatistik mehr geführt, wie auch in einigen osteuropäischen Staaten. In Großbritannien wurde die Arbeitskampfstatistik im Frühjahr 2020 wegen der Pandemie eingestellt und erst im Verlauf des Jahres 2022 wieder aufgenommen. Zu beachten ist ferner, dass die dem Vergleich zugrunde liegenden Arbeitskampfstatistiken auf teilweise sehr unterschiedlichen Erfas-

¹³ Auf Basis der lückenhaften BA-Daten wären es im gleichen Zeitraum im Jahresdurchschnitt sieben Ausfalltage.

sungsmethoden basieren (Dribbusch/Vandaele 2016; Frindert u.a. 2022, 14–15). So beziehen sich die Zahlen für Frankreich allein auf die Privatwirtschaft (einschließlich der großen öffentlichen und halbstaatlichen Unternehmen wie u.a. EDF, La Poste, SNCF und RATP), nicht aber auf den öffentlichen Dienst. Berücksichtigt werden auch Proteststreiks gegen Maßnahmen der Regierung. Letzteres gilt auch für die belgische Statistik, während in Spanien die großen Generalstreiks während der Proteste gegen die EU-Austeritätspolitik nicht enthalten sind und in Portugal die Jahre 2008 und 2009 komplett fehlen. Im Vereinigten Königreich werden, wie bei der amtlichen Statistik in Deutschland, nur Arbeitsniederlegungen ab 10 Beteiligten und einem Tag Dauer mit einbezogen, in den USA sogar nur Streiks mit mindestens 1.000 Beteiligten, dafür gibt es in Dänemark gar keine Untergrenzen. Zu beachten ist ferner, dass einzelne Länder wie z. B. Dänemark im Zeitraum von 2006 bis 2020 außergewöhnlich starke jährliche Schwankungen des Arbeitskampfvolumens aufwiesen, während diese in anderen Ländern deutlich geringer ausfielen. Der internationale Vergleich des Arbeitskampfvolumens ist von daher lediglich ein grober Indikator, gibt aber naturgemäß keine Auskunft darüber, wofür, aus welchem Anlass und von wem in den jeweiligen Ländern jeweils gestreikt wurde.

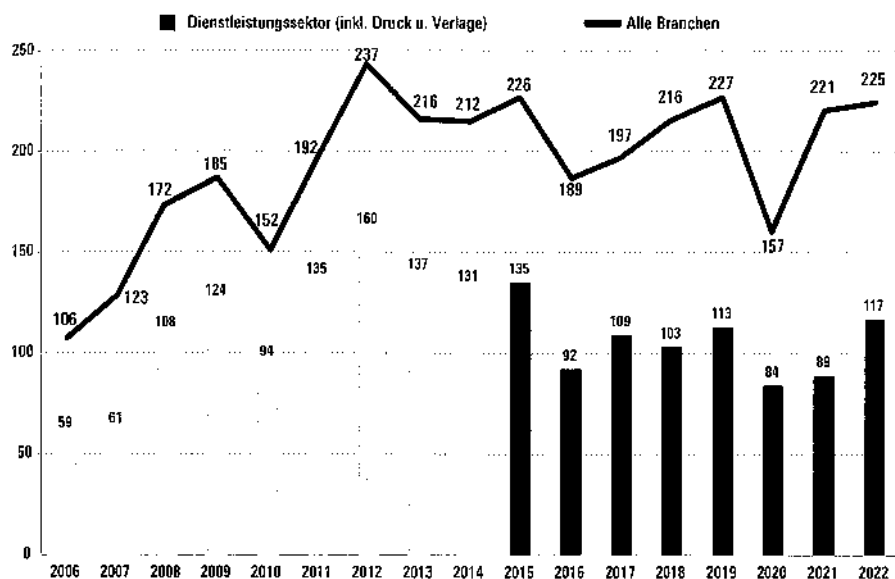
Der Dienstleistungssektor als neuer Arbeitskampschwerpunkt

Die bedeutendste Veränderung des Arbeitskampfgeschehens der 2000er-Jahre besteht in der Verschiebung des Arbeitskampfgeschehens in den Dienstleistungsbe-
reich. Das WSI schätzt, dass zwischen 2006 (erst ab da hat das WSI Daten) und 2022 bundesweit insgesamt circa 3.250 Arbeitskämpfe (d.h. Tarifkonflikte mit Arbeitsniederlegungen) stattfanden, von denen ca. 1.850 dem Dienstleistungsbereich zugeordnet werden können.

Die Zahl der Arbeitskämpfe steigt von 2006 bis 2012 deutlich an und schwankt danach auf einem für die Bundesrepublik relativ hohen Niveau (*siehe Abbildung 9*). Der starke Einbruch im Jahr 2020 rührt von den speziellen Bedingungen im ersten Jahr der Covid-19-Pandemie her. Vor allem im ersten Quartal 2020 wurden Tarifkonflikte unter Verzicht auf Streiks beendet oder mit Übergangsvereinbarungen auf spätere Zeitpunkte vertagt. Die Mehrzahl der Arbeitskämpfe seit Mitte der 2000er-Jahre geht auf das Konto von Auseinandersetzungen um Haustarifverträge, die zudem zumeist mittlere bis kleinere Betriebe und Einrichtungen betreffen. Dies gilt sowohl für den Industrie- wie für den Dienstleistungsbereich.

Auffallend ist, dass ab 2015 der Anteil des Dienstleistungssektors an der Gesamtzahl der Arbeitskämpfe tendenziell geringer ausfällt als in den Jahren zuvor. In den acht Jahren zwischen 2006 und 2014 fanden im Dienstleistungsbereich nach den Daten des WSI rund 63% aller Arbeitskämpfe statt, für den Zeitraum 2015 bis 2022 liegt dieser Anteil nur noch bei knapp 51%. Dies kann teilweise methodische Gründe haben. Seitens WSI liegen für die Jahre vor 2015 nur relativ grobe Schätzungen zur Anzahl der lokalen Arbeitskämpfe im Bereich der IG Metall vor. Die Datenlage für ver.di ist

Abbildung 9: Anzahl Arbeitskämpfe: Alle Branchen und Dienstleistungssektor, 2006–2022



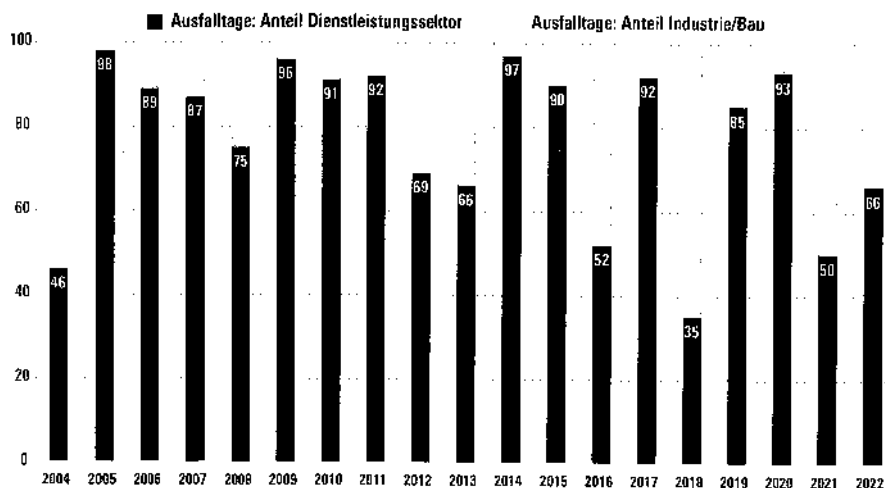
Quelle: WSI-Schätzung auf Basis von Gewerkschaftsangaben und Medienanalysen

*Anm.: Bis 2014 liegen für IG Metall und ver.di lediglich ungefähre Angaben und Schätzungen vor. Ab 2015 sind die Daten aufgrund verfeinerter Erhebungsmethoden belastbarer. Dienstleistungssektor: ver.di, GdP, GEW, EVG/Transnet; IG BAU teilweise (Gebäudereinigung); NGG teilweise (Gastronomie, Hotels); dbb tarifunion; ferner die einschlägigen Berufs- und Spartengewerkschaften. Die Abgrenzung ist nicht völlig trennscharf, da ver.di einzelne Industriebereiche und die IG Metall einzelne Dienstleistungsbranchen bzw. Teile davon organisiert, was beides nicht immer herausgerechnet werden kann.

etwas besser, aber auch hier fand, wie für die IG Metall, eine detaillierte eigenständige Erfassung der lokalen Arbeitskämpfe seitens des WSI erst ab 2014 statt. Von daher ist nicht auszuschließen, dass bis 2014 die Anzahl der Arbeitskämpfe im Bereich von ver.di über- und die der IG Metall unterschätzt wurde. Zugleich waren aber zwischen 2015 und 2022 zwei gegenläufige Entwicklungen bei ver.di und IG Metall zu beobachten. Der ver.di-Bundesvorstand drängte angesichts der enormen Arbeitskampfkosten des Jahres 2015 (ver.di 2015: 87) in den Folgejahren seine Fachbereiche zur Zurückhaltung bei der Einleitung und Durchführung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen. Hingegen nahmen ab Mitte der 2010er-Jahre seitens IG Metall Warnstreiks im Zusammenhang mit Standortauseinandersetzungen und betrieblichen Tarifkonflikten deutlich zu, was sich insbesondere 2018 sowie 2021 bemerkbar machte. Hinzu kam eine im Vergleich zur Größe der Gewerkschaft hohe Zahl von Arbeitskämpfen im Bereich der NGG.

Der Bedeutungszuwachs des Dienstleistungsbereichs am Streikgeschehen lässt sich nicht nur an der Konflikthäufigkeit, sondern auch an seinem Anteil am Arbeitskampfvolumen festmachen, der für den Zeitraum von 2004 bis 2022 insgesamt bei rund 77% liegt. Lediglich 2004 und 2018 liegt der Anteil unter 50% (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Ausfalltage: Anteile Dienstleistungssektor u. Industrie/Bau 2004–2022 (in %)



Quelle: WSI-Tarifarchiv auf Basis von Gewerkschaftsangaben und Medienanalysen;

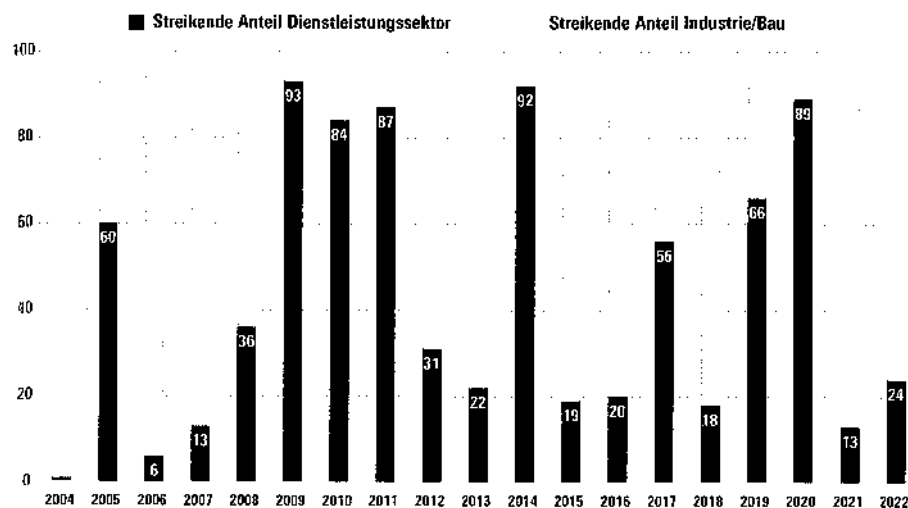
Anmerkung: Industrie/Bau bei Ausfalltagen und Streikenden: IG BAU, IG BCE, IG Metall, NGG; alle übrigen Dienstleistungssektor. Die Abgrenzung ist nicht völlig trennscharf, da vor di einige Industrie- und die IG Metall einige Dienstleistungsbetriebe organisiert. Die NGG organisiert mit Hotels und Gaststätten größere Dienstleistungsbranchen, doch ist die Anzahl der Ausfalltage und Streikenden hier in der Regel so niedrig, dass sich am Gesamtverhältnis zwischen Dienstleistungs- und Industriesektor nichts grundsätzlich ändern würde.

Letzteres verwundert nicht, wenn bedacht wird, dass in der Metall- und Elektroindustrie seit 2003 größere Arbeitskämpfe in der Fläche ausgeblieben sind. Erst 2018 kam mit den 24-Stunden-Warnstreiks wieder ein auf größere Arbeitsausfälle zielendes Arbeitskampfinstrument zum Tragen.

Dagegen lässt sich in den meisten Jahren, vor allem dann, wenn die IG Metall zu großen Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie aufrief, die große Mehrheit der Streikteilnehmer*innen dem Industrie- und Baubereich zuordnen (*siehe Abbildung 11*). Im gesamten Zeitraum von 2004 bis 2022 kommen 71 % aller Streikteilnehmer*innen aus diesem Wirtschaftssektor.

Der umfangreichste Teil des Streikgeschehens im Dienstleistungssektor basiert auf Auseinandersetzungen im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge. Neben den großen Tarifaussensetzungen im öffentlichen Dienst sind dies die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst, im Gesundheitswesen sowie im Bahn-, Luft- und Nahverkehr. Im privaten Dienstleistungsbereich ist aufgrund der zersplitterten Tariflandschaft die Konflikthäufigkeit besonders hoch. Mit Ausnahme des Einzelhandels ist das Arbeitskampfsvolumen verglichen mit dem öffentlichen Sektor jedoch eher klein.

**Abbildung 11: Streikende (inkl. Ausgesperrte):
Anteile Dienstleistungssektor u. Industrie/Bau 2004–2022 (in %)**



Quelle: WSI-Tarifarchiv auf Basis von Gewerkschaftsangaben und Medienanalysen;
Anmerkung: siehe Abb. 10

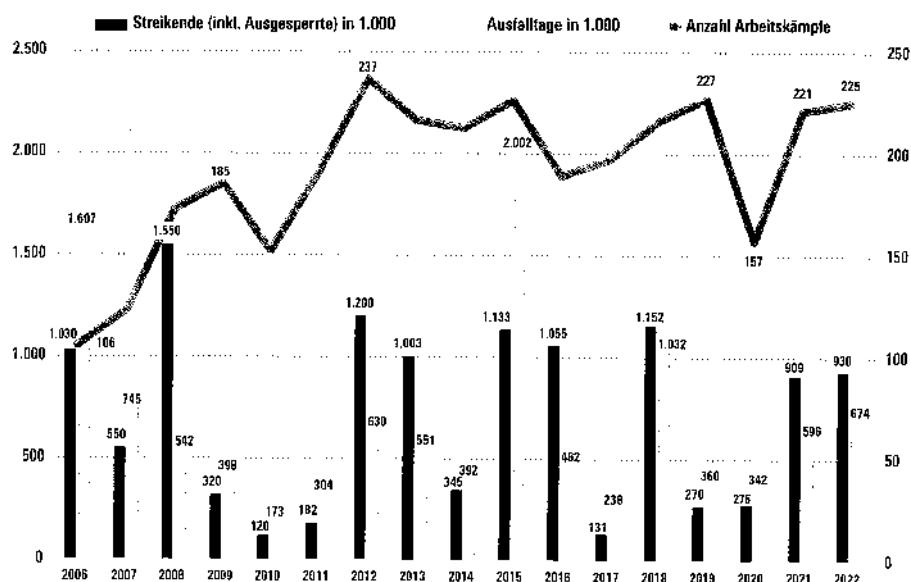
Wechselvolles Geschehen ohne klaren Trend

Streikauseinandersetzungen variieren im Einzelnen extrem in puncto Beteiligung und Dauer. Es ist ein großer Unterschied zwischen einer bundesweiten Warnstreikwelle in der Metall- und Elektroindustrie oder im öffentlichen Dienst und einem mehrstündigen Warnstreik in einer kleinen Einrichtung im Sozialbereich oder einem Handwerksbetrieb. Die Zunahme der Anzahl der Arbeitskämpfe lässt deshalb keine Rückschlüsse auf die Entwicklung von Streikteilnahme oder Ausfalltagen zu (siehe Abbildung 12).

In den 16 Jahren zwischen 2006 bis 2021 lassen sich weder in Bezug auf die Entwicklung des Arbeitskampfvolumens noch bei der Streikbeteiligung klare Trends ausmachen. Die Spitzen der Streikbeteiligung fallen in der Regel mit den von umfangreichen Warnstreiks begleiteten Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie sowie im öffentlichen Dienst zusammen.

Bei den Ausfalltagen ragen die Jahre 2006 und 2015 heraus. 2006 trafen dabei der Streik der Kommunalbeschäftigten in Baden-Württemberg sowie die umfangreichen Arbeitskämpfe des Marburger Bundes bei den kommunalen und landeseigenen Krankenhäusern zusammen. 2015 beruhten 75% der rund zwei Millionen Ausfalltage auf den beiden wochenlangen Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst sowie bei der Deutschen Post DHL. Hinzu kamen 2015 wiederholte Arbeitsniederlegungen im

Abbildung 12: Streikende (inkl. Ausgesperrte), Ausfalltage (in 1.000) und Anzahl Arbeitskämpfe, 2006–2022



Quelle: WSI-Tarifarchiv auf Basis von Gewerkschaftsangaben und Medienanalysen

Einzelhandel sowie Streiks bei der Bahn und in der Luftfahrt. In beiden Jahren handelte es sich um ein ungeplantes Zusammentreffen sehr unterschiedlicher Arbeitskämpfe und nicht um eine sich gegenseitig verstärkende Streikwelle. Das »ungewöhnlich intensive« Streikjahr 2015 (Artus 2017), das besondere Aufmerksamkeit weckte (vgl. Dörre u.a. 2016), zog in den Folgejahren auch keine weitere Welle großer Streiks nach sich.

Hinzu kommt, dass die Zyklen von Tarifeinensetzungen stark von den länger gewordenen Laufzeiten der Tarifverträge und dem damit verbundenen Kündigungsfristen geprägt sind.¹⁴ So waren die Tarifrunden nicht nur in der zweiten Hälfte des Jahres 2022, sondern auch im ersten Quartal 2023 stark durch die in Folge des russischen Angriffs auf die Ukraine nach oben schnellende Inflation und die damit verbundenen Erwartungen der Beschäftigten geprägt. Höhepunkte dieses Verhandlungszyklus waren die Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie im Herbst 2022 sowie in den ersten drei Monaten des Jahres 2023 die sich zeitlich überlappenden, zum Teil sogar miteinander verknüpften Arbeitskämpfe bei der Deutschen Post, im öffentlichen Dienst, bei der Bahn sowie beim Bodenpersonal und der Flughafensicherheit. Gleichwohl ist

¹⁴ Die durchschnittliche Laufzeit der Vergütungstarifverträge lag im Zeitraum von 2001 bis 2020 bei 22 Monaten (nach WSI-Tarifarchiv, www.tarifvertrag.de).

auch hier beim Blick in die Glaskugel Vorsicht geboten. Dass sich ähnliche Streikwellen zukünftig im Jahresrhythmus wiederholen, ist alles andere als ausgemacht.

Stilbildend waren in den 2000er-Jahren vielfach Auseinandersetzungen, die wegen ihrer Forderungen, ihrer als innovativ wahrgenommenen Formen oder auch nur aufgrund ihres Erfolgs beispielhaft auf nachfolgende Arbeitskämpfe wirkten. Genannt seien hier die Arbeitskämpfe der Berufsgewerkschaften für eigene Tarifverträge, die Auseinandersetzungen um Entlastung und berufliche Aufwertung in der Kinderbetreuung und im Gesundheitswesen sowie der Kampf gegen Niedriglöhne bei der Fluggastkontrolle. Ähnliches gilt für die Auseinandersetzungen um Verlagerungen und Standortschließungen im Organisationsbereich der IG Metall, auf die im Einzelnen noch näher eingegangen wird, die aber in der bundesweiten Arbeitskampsstatistik häufig nur kleinere Spuren hinterlassen.

Zwischenfazit

In der Statistik der Arbeitskampsentwicklung seit 1950 spiegeln sich mehrere einander überlappende Entwicklungen im Streikgeschehen wider. Zum einen deuten sowohl die Entwicklung der Anzahl der Arbeitskämpfe wie die der von Arbeitsniederlegungen betroffenen Betriebe an, dass die Konflikthäufigkeit gegenüber früheren Jahrzehnten nicht abgenommen, sondern in den 2000er-Jahren im Vergleich zu den 1990er-Jahren eher zugenommen hat. Zugleich ist eine deutliche Abnahme des Arbeitskampsvolumens zu beobachten, ein Anzeichen dafür, dass sich die Form der Arbeitskämpfe verändert hat. Dass die Zahl der an Arbeitsniederlegungen Beteiligten zugleich relativ stabil bleibt, ja sogar, folgt man den WSI-Daten, ab Mitte der 2000er-Jahre auf dem Niveau der arbeitskampffreien frühen Jahrzehnte der Bundesrepublik liegt, deutet in eine ähnliche Richtung.

Unübersehbar ist die Verschiebung des Streikgeschehens in den Dienstleistungsbereich. Zwar ist es keineswegs so, dass es im Industriebereich keine Arbeitskämpfe mehr gab. Die von der Beteiligung her umfangreichsten Arbeitsniederlegungen fanden nach wie vor in der Metallindustrie statt, jedoch prägte diese Branche nicht mehr das Streikgeschehen in der Öffentlichkeit. In den Blickpunkt rückten nun Erzieherinnen, Pflegerinnen, Lokführer*innen, aber auch Mediziner*innen, Gebäudereiniger*innen oder das Sicherheitspersonal an den Flughäfen, um nur einige der neuen Beschäftigungsgruppen zu nennen.

Antisocial Personality

Nach Schätzungen des WSI lassen sich mehr als 1.600 der insgesamt ca. 1.850 Arbeitskämpfe, die zwischen 2006 und 2022 im Dienstleistungssektor stattfanden, dem Organisationsbereich von ver.di zuordnen. Hierzu zählen auch solche Auseinandersetzungen, an denen, wie im öffentlichen Dienst, andere Gewerkschaften mitbeteiligt waren, aber ver.di die Tarifführerschaft innehatte.

Leider verfügt ver.di selbst nicht über einen detaillierten Gesamtüberblick über die von ihr durchgeführten Arbeitskämpfe. Daten liegen lediglich für die Zahl der Anträge auf Arbeitskampfmaßnahmen beim ver.di Bundesvorstand vor. Solche Anträge sind selbst für Warnstreiks im Rahmen betrieblicher Tarifkonflikte verpflichtend, werden in aller Regel gebilligt und erlauben insofern eine grobe Annäherung über die Entwicklung der Konflikthäufigkeit innerhalb des Organisationsbereichs von ver.di (siehe Abbildung 13).¹

Von 2005 bis 2021 wurden insgesamt rund 2.300 Anträge auf Arbeitskampfmaßnahmen vom Bundesvorstand genehmigt. Alle 13 bis zur Umsetzung der Organisationsreform zum 1. Januar 2022 bestehenden ver.di-Fachbereiche hatten, wenn auch unterschiedlich häufig, Streikanträge gestellt.² Spitzenreiter war der Fachbereich (FB) 3 *Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen*, der unter anderem für den öffentlichen wie privaten Krankenhausbereich zuständig war und im genannten Zeitraum für fast 26% aller Streikanträge verantwortlich zeichnete. Es folgten der branchenmäßig sehr bunte Fachbereich 8 *Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, industrielle Dienste und Produktion* mit rund 19% aller Anträge sowie der Fachbereich 11 *Verkehr* mit knapp 17%. Lediglich knapp 2% aller Streikanträge wurden dagegen im Fachbereich 7 *Gemeinden* gestellt, in dessen Organisationsbereich ein Großteil des kommunalen öffentlichen Dienstes fiel. Noch weniger Anträge stellte der Fachbereich 9 *Telekommunikation*, der im Wesentlichen die Betriebe der Telekom organisiert. Nicht zufällig stehen somit diejenigen Fachbereiche an der Spitze, in deren Organisationsbereich eine besonders große Vielfalt an Branchen- und Haustarifverträgen existiert.

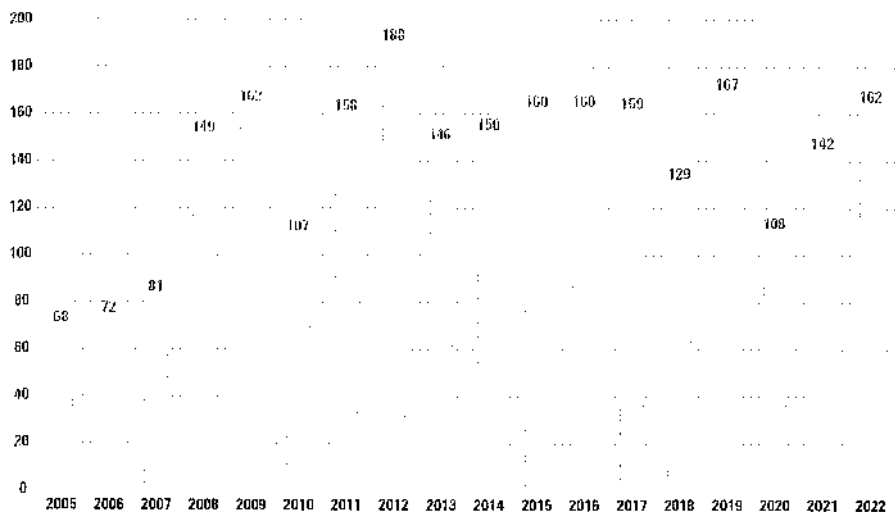
Wie häufig wurde gestreikt?

Erstaunlicherweise sieht sich ver.di außerstande, genaue Angaben über die Anzahl der von ihr tatsächlich durchgeführten Streiks zu machen. Viele Jahre wurden in den Geschäftsberichten entsprechende Daten angegeben, bei denen sich aber 2015 herausstellte, dass sie lediglich der Zahl der gestellten Anträge wiedergaben. Im Geschäfts-

¹ Wobei zu beachten ist, dass ver.di jedes Jahr nach eigener Schätzung etwa 650-700 Entgelt-Tarifverträge neu abschließt – ein großer Teil davon Verhandlungen um Haustarifverträge (Stand 2021).

² Seit 1. Januar 2022 hat ver.di eine neue Fachbereichsstruktur (siehe S. 22, Anmerk. 4).

Abbildung 13: ver.di: Jährlich neu genehmigte Streikanträge 2005–2022*



Quelle: ver.di; bis 2015 in Geschäftsberichten als »Anzahl Streiks« veröffentlicht.

bericht für den Bundeskongress im Jahr 2019 wurde dann erstmals vermerkt, dass etwa ein Drittel aller Streikanträge nicht in Arbeitsniederlegungen mündete (ver.di Geschäftsbericht 2015–2018: 160). Eigene Überprüfungen des WSI deuten für die Jahre von 2015 bis 2022 sogar auf noch größere Anteile nicht durchgeführter Arbeitskampfmaßnahmen hin.³ In vielen Fällen, darauf deutet eine interne Studie von 2015 hin (ver.di Fachbereich 03 2015), reicht offenbar bereits die Beantragung von Streikmaßnahmen, um eine Einigung zu erzielen. Vorstellbar ist aber auch, dass einige Tarifkommissionen vorsorglich Streikanträge stellen, um bei Bedarf unmittelbar handlungsfähig zu sein.

Für die zehn Jahre von 2005 bis 2014 vermutet das WSI auf Basis grober Schätzungen, dass ver.di in etwa 900 von Arbeitsniederlegungen begleiteten Tarifauseinandersetzungen involviert war. In den sieben Jahren von 2015 bis 2021, für die das WSI detailliertere Recherchen durchführen konnte, ließen sich 622 Arbeitskämpfe von ver.di nachweisen. Davon entfielen gut 30% auf den Fachbereich Gesundheit, gefolgt mit jeweils rund 15% vom Fachbereich Medien und Industrie sowie dem Fachbereich Verkehr – eine Verteilung, die dem Ranking bei der Anzahl der Anträge entspricht.

³ In Bezug auf die IG Metall ist es umgekehrt: Hier zeigte sich bei Recherchen des WSI ab 2015, dass die Anzahl der lokalen Warnstreiks erheblich höher war als bis dahin von der IG Metall selbst angenommen.

Streikbeteiligung

Genauere Daten zur Streikbeteiligung gibt es ebenfalls nicht. ver.di erfasst lediglich nicht zur Veröffentlichung bestimmte Daten zur Anzahl der Streikgeldempfänger*innen sowie die Anzahl der Tage, für die Streikgeld ausgezahlt wurde. Die von der Zahl der Beteiligten her breitesten Arbeitsniederlegungen gibt es regelmäßig bei den Warnstreiks der Tarifkunden des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen. Hier finden sich dann auch die meisten Streikgeldempfänger*innen. Es folgen die Bereiche Verkehr sowie Ver- und Entsorgung noch vor dem Gesundheitswesen. Wie im bundesweiten Gesamtbild lässt auch bei ver.di die Häufigkeit von Tarifkonflikten keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die Anzahl der Streikteilnehmer*innen zu. Von der Anzahl der Streikenden und Ausfalltage eher kleinere, gleichwohl im Einzelfall aufsehenerregende Streiks hinterlassen häufig nur geringe Spuren in der Gesamtstatistik. Dies gilt insbesondere für die meisten Auseinandersetzungen um Haustarifverträge, die z. B. das Arbeitskampfgeschehen im Gesundheitswesen prägen, aber auch für Streiks in Branchen wie der Flughafensicherheit oder dem Geldtransport, die bis Ende 2021 im Fachbereich 13 »Besondere Dienstleistungen« zusammengefasst waren. Nicht erfasst werden Beteiligte an Warnstreiks ohne Streikgeldzahlung. In fast allen Branchen, im Bankensektor sogar relativ häufig, beteiligen sich aber immer wieder auch Unorganisierte an Arbeitsniederlegungen.

Warn- und Erzwingungsstreiks

Die übergroße Mehrheit der Arbeitsniederlegungen, zu denen ver.di aufruft, sind entsprechend dem bundesdeutschen Muster Warnstreiks, die zum größten Teil im Rahmen von Konflikten um Haustarifverträge stattfinden. Erzwingungsstreiks, sind wie bei allen DGB-Gewerkschaften, die Ausnahme. Bei den 76 Arbeitskämpfen, an denen ver.di im Jahr 2021 beteiligt war, kam es lediglich in sechs Fällen zu einem Erzwingungsstreik. Allerdings ist bei ver.di, die bereits bei Arbeitsniederlegungen ab vier Stunden Streikgeld bezahlt, der Übergang vom Warn- zum Erzwingungsstreik häufig fließend. Relativ selten sind Erzwingungs- bzw. unbefristete Streiks im Rahmen von Flächentarifauseinandersetzungen, doch ist ver.di hier insgesamt weniger zurückhaltend als die IG Metall. Dies hat zum einen damit zu tun, dass ver.di Tarifverträge für eine Vielzahl vergleichsweise kleiner Branchen abschließt, bei denen das Streikkostenrisiko überschaubar ist. Zum Zweiten trifft ver.di in vielen Tarifbereichen auf Arbeitgeberverbände, die, wie z. B. im Einzelhandel, kaum positive Verhandlungsspielräume zulassen, da sie eine eigene revisionistische Tarifpolitik verfolgen. Drittens verfolgte ver.di seit Mitte der 2000er-Jahre in verschiedenen Teilbereichen und Branchen selbst eine offensive qualitative Tarifpolitik, bei der von vornherein bewusst einkalkuliert wurde, dass die Forderungen nur gegen Widerstände der Gegenseite durchzusetzen sein würden. Und schließlich muss ver.di in den besonders umkämpften Branchen der öffentlichen Daseinsvorsorge nicht mit Aussperrungen rechnen.

Dennoch kann die große Zahl der sogenannten »Häuserkämpfe« ab 2006 nicht umstandslos als Ausweis offensiver Konfliktbereitschaft von Beschäftigten und Ge-

werkschaft interpretiert werden. Neben offensiven Auseinandersetzungen, wie im Erziehungs- und Krankenhausbereich, finden sich als Reaktion auf unternehmerische Zumutungen auch viele den Beschäftigten aufgezwungene, defensive Abwehrkämpfe. Die von der geografischen Breite und der Zahl der Beteiligten her Flächenstreiks ziemlich nahekommenden Erzwingungsstreiks bei der Deutschen Telekom im Jahr 2007 sowie bei Deutsche Post/DHL im Jahr 2015 sind hierfür Beispiele. In beiden Fällen waren der Auslöser die Ausgliederung großer Unternehmensbereiche aus den bestehenden Konzerntarifverträgen (siehe Kapitel 19). Die wiederholten Arbeitskämpfe im Einzelhandel verdankten sich ebenfalls zu einem guten Teil der Unnachgiebigkeit der Arbeitgeberseite, die durch das strukturelle Machtdefizit und die organisatorische Schwäche von ver.di begünstigt wurden (siehe Kapitel 16).

Knüpfte die Arbeitskampfführung von ver.di zunächst an ältere Traditionen aus den Gründungsgewerkschaften an, gab es im Laufe der Jahre eine Öffnung für neue, in außergewerkschaftlichen sozialen Bewegungen sowie bei angelsächsisch geprägten Organizing-Ansätzen gesammelte Erfahrungen. Diese Entwicklung fand nicht ohne interne Konflikte statt. Nicht alle örtlich angedachten Aktionsformen und nicht jeder geplante Arbeitskampf stießen von vornherein auf uneingeschränkte Unterstützung. Die gewerkschaftliche Praxis den gesellschaftlichen Umbrüchen anzupassen, fiel vielen, in den alten Verhältnissen sozialisierten haupt- und ehrenamtlichen Funktionär*innen schwer. Die Einsicht, dass die Verhältnisse im Dienstleistungsbereich vielfach nicht mehr zu den tradierten Arbeitskampfmustern passten, setzte sich am raschesten dort durch, wo mit neuen Ansätzen Erfolge vorgewiesen werden konnten.

Insgesamt stellt sich die Arbeitskampfaktivität in den verschiedenen Teilen des Dienstleistungsbereichs als Kaleidoskop mit je nach Branche, Region und Beteiligten unterschiedlich ausgeprägten bunten Mustern dar.

12 Schwerpunkt öffentlicher Dienst

Der öffentliche Dienst ist ein Sektor, in dem eine große Anzahl von Gewerkschaften aktiv ist. Die Tarifpolitik beschränkt sich per Definition auf die gewerblichen und angestellten Tarifbeschäftigten. In die Tarifrunden eingebunden sind seit 2001 die DGB-Gewerkschaften ver.di, GEW, GdP sowie auch die IG BAU (u. a. Servicebetriebe im staatlichen Gesundheitswesen, staatliche Forstwirtschaft). Daneben sind verschiedene Gewerkschaften des Beamtenbunds vertreten, die tarifpolitisch von der dbb tarifunion vertreten werden. Während innerhalb des DGB ver.di die Tarifführerschaft innehat und mit dem Beamtenbund eine tarifpolitische Kooperation 2006 zunächst eingeleitet und 2008 auch formell etabliert wurde (Kempe 2008), schließt der Marburger Bund für das ärztliche Personal der öffentlichen Krankenhäuser eigene Tarifverträge ab.

Die tarifpolitische Neuordnung des öffentlichen Dienstes

Zum Zeitpunkt der ver.di-Gründung im Jahr 2001 machte die Tariflandschaft im öffentlichen Dienst bei oberflächlicher Betrachtung einen stabilen Eindruck (vgl. zum Folgenden Wendl 2002; Dribbusch/Schulten 2007). Die großen übergreifenden Tarifverträge¹ hatten noch Bestand und die Tarifverhandlungen erfolgten weitgehend zentralisiert. Unterhalb der Oberfläche hatte das Tarifsysteem aber längst starke Risse bekommen. In Folge der Privatisierung und Liberalisierung seit Beginn der 1990er-Jahre war der öffentliche Sektor in zwei Teile zerfallen. Den einen bildete ein nach und nach kleiner werdender öffentlicher Dienst, der weiter ausschließlich über Steuermittel finanziert wurde. Den anderen bildeten privatisierte oder ausgegliederte öffentliche Unternehmen, die nunmehr mit anderen Privatfirmen konkurrieren mussten und nicht mehr Teil der Tarifrunden im öffentlichen Dienst waren. Hinzu kam ab Mitte der 1990er-Jahre die Krise der kommunalen Finanzen, die nicht zuletzt die Folge einer Steuerpolitik war, die für wachsende Sozialausgaben keine finanziellen Ausgleichs schuf. Die Folge waren immer stärkere Forderungen nach Personal- und Kosteneinsparungen, mit denen die Gewerkschaften konfrontiert wurden.

Parallel dazu erfolgte auf Druck der Arbeitgeberseite eine zunehmende Dezentralisierung des einheitlichen Tarifsystems des öffentlichen Dienstes, an der die Gewerkschaften am Ende mitwirkten. Das eine Element waren Öffnungsklauseln, die Abweichungen nach unten ermöglichten und die ab 1994 vor allem den öffentlichen Dienst

¹ BAT (Bundesangestelltentarifvertrag), BMT (Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe), MTArb (Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder).

in den neuen Bundesländern betrafen. Das andere war die Überführung einzelner Teile öffentlicher Dienstleistungen in gesonderte Tarifverträge. 1995 hatten zunächst die Kommunalen Arbeitgeber in NRW den Eingruppierungstarifvertrag für die Arbeiter*innen im öffentlichen Dienst gekündigt. Am Ende der folgenden Tarifaufeinandersetzung stand ein neues Abkommen, das eine Schlechterstellung für Neueingestellte vorsah und Abweichungen von den bundesweiten Tarifregelungen erlaubte. Da dennoch die Entgelte, z. B. für Busfahrer*innen, im öffentlichen Dienst rund 12% über den Tarifverträgen für private Betreiber lagen, betrieben die Kommunen weiterhin die Auslagerung öffentlicher Transportleistungen in privatwirtschaftliche Nahverkehrsbetriebe. Mit dem Argument, nur so könnten die verbleibenden Arbeitsplätze gehalten werden, stimmten vielfach auch die Gewerkschaftsvertreter*innen in den kommunalen Aufsichtsräten diesen Auslagerungen zu.

Unter dem Eindruck dieser, aus Sicht der ÖTV-Spitze nicht aufzuhaltenden Entwicklung, entschied sich die Gewerkschaft dafür, den Abschluss sogenannter Sparten-tarifverträge anzustreben. Der Anfang wurde im Oktober 2000 mit dem Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) gemacht, der 110.000 Beschäftigte in 1.600 kommunalen Versorgungsbetrieben abdeckte und 2002 in Kraft trat (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2001, 30). Dabei wurde erstmals ein einheitliches Entgeltsystem für Arbeiter*innen und Angestellte vereinbart, aber auch Kürzungen bei Sonderzahlungen und verschlechterte Aufstiegsregelungen für Neueingestellte gegenüber den bisherigen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. 2001 wurde mit dem Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N) in NRW der erste Sparten-tarifvertrag für den Öffentlichen Personennahverkehr geschlossen. Sein Entgeltniveau lag unterhalb dem der bundesweiten Tarifverträge aber oberhalb der Verdienste bei privaten Busbetreibern.² Die Tarifverhandlungen des TV-N wurden zudem regional geführt, was später Probleme bei der Vereinheitlichung der Tarifverträge bereitete. All diese Tarifverträge waren in ver.di hochumstritten. Zum einen, weil durch sie die tarifpolitische Fragmentierung des öffentlichen Dienstes weiter vorange-trieben wurde und zum anderen, weil so die Standards der bestehenden bundesweiten Tarifverträge unter Druck gerieten.

Ein neues Rahmenabkommen

Die Tarifrunde 2002 des öffentlichen Dienstes endete im Januar 2003 mit einer neuen Tarifvereinbarung, in der ver.di im Austausch für Entgelterhöhungen einzelne Konzessionen unter anderem bei der Arbeitszeit machte. Außerdem vereinbarten die Tarifparteien, in Verhandlungen über eine tiefgreifende Neuordnung des Tarifsystems einzusteigen.

Trotz dieser Aussichten hatte es aufseiten der öffentlichen Arbeitgeber heftigen internen Streik gegeben. Einen Tag vor Abschluss der Vereinbarung vom Januar 2003 erklärte das rot-rot regierte Berlin, mit Verweis auf die zu erwartende Kostenbelastung,

² Als ver.di danach den Tarifvertrag für das private Omnibus-Gewerbe nicht mehr neu verhandeln wollte, sprang die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD), eine CGB-Gewerkschaft in die Lücke und setzte die Niedriglohnpraxis im Bereich privater Busbetreiber fort.

seinen Ausstieg aus der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL), um nicht an die neue Vereinbarung gebunden zu sein. Jeder neue Tarifvertrag, so die Argumentation Berlins, müsse effektiv zu einer Senkung der Personalkosten führen. Dies stellte ver.di vor eine neue, schwierige Situation. Der Ausstieg betraf rund 70.000 direkt beim Land Berlin angestellte Beschäftigte, vor allem aus Verwaltung, Kindererziehung und sozialen Diensten. Die traditionell »kampfstarken« Bereiche der Müllentsorgung und des Nahverkehrs waren bereits in privatwirtschaftlich geführte Unternehmen überführt. Entsprechend schwierig gestaltete sich der folgende Arbeitskampf. Er endete im August 2003 mit einer Vereinbarung, in der ver.di Zugeständnisse beim Entgeltniveau machte und dafür die Zusicherung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen bis 2009 erhielt (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2003).

Noch vor dem Abschluss dieser Vereinbarungen hatte im Sommer 2003 die TdL erklärt, zukünftig nicht mehr gemeinsam mit Bund und Kommunen zu verhandeln. 2004 kündigte die TdL einseitig die tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, nachdem verschiedene Länder zuvor per Gesetz die Wochenarbeitszeit ihrer Beamt*innen heraufgesetzt hatten.³

Während der Verhandlungen über einen neuen tariflichen Rahmen wurde die von ver.di angeführte Tarifgemeinschaft ständig mit Drohungen weiterer Absetzbewegungen im Arbeitgeberlager konfrontiert. Die ver.di-Spitze befürchtete den Zusammenbruch der gesamten Tarifarchitektur. Doch gab es innerhalb der Gewerkschaft auch Zweifel an der auf Konsens ausgerichteten Verhandlungsstrategie und dem seitens der Spitze von ver.di mit der Komplexität der Verhandlungsmaterie begründeten Verzicht auf eine Einbeziehung und Mobilisierung der Mitgliedschaft (Sauerborn 2005). Der Prozess der Dezentralisierung des Tarifsystems verlaufe, so die Kritik, weitgehend unkontrolliert und folge keiner erkennbaren strategischen Planung (Wendl 2004). Die Gewerkschaft reagierte im Wesentlichen auf Entwicklungen, die zuvor bereits auf lokaler Ebene von ihren eigenen Vertreter*innen akzeptiert worden waren.

Die Verhandlungen endeten schließlich am 9. Februar 2005 mit der grundsätzlichen Einigung auf ein neues Regelungswerk für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen unter dem Titel »Tarifvertrag öffentlicher Dienst« (TVöD) (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2006). Die Unterzeichnung erfolgte am 13. September, und am 1. Oktober 2005 trat der TVöD in Kraft. Die übrigen im öffentlichen Dienst vertretenen DGB-Gewerkschaften sowie die Tarifunion des Beamtenbunds schlossen sich dem Verhandlungsergebnis an, nicht jedoch der Marburger Bund. Zwei große Bereiche des öffentlichen Sektors – die Versorgung und der Nahverkehr – behielten ihre Spartentarifverträge. Stand 2005 bedeutete dies im Bereich der Versorgung im Schnitt ein über dem TVöD liegendes Entgeltniveau. Im Nahverkehr blieb es bei regional unterschiedlichen Tarifvereinbarungen mit teilweise über, teilweise unter dem TVöD liegenden Entgelten.⁴

³ Außerdem entschied sich Hessen, 2004 auch aus der TdL auszutreten.

⁴ Die Entgelte für die unter den TV-V fallenden Versorgungsbetriebe wurden ab 2008 mit Modifikationen in den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes mitverhandelt, somit blieben die be-

Insgesamt war der TVöD gegenüber den alten Tarifwerken ein Absenkungstarifvertrag. Die Arbeitgeberseite erwartete mittel- und langfristig eine erhebliche Senkung ihrer Personalkosten. ver.di war sich dessen bewusst, hoffte aber, so die Absatzbewegungen im Arbeitgeberlager sowie weitere Ausgliederungen zu stoppen. Der Preis waren erhebliche Zugeständnisse der Gewerkschaften. Unter anderem wurde eine neue unterhalb des alten Tarifgitters liegende Entgeltgruppe eingeführt und der Altersaufstieg in den Gehaltsgruppen abgeschafft, Letzteres ein wesentlicher Grund für den Ausstieg des Marburger Bundes. Die alte Tarifbestimmung, dass Beschäftigte nach 15 Jahren einen weitgehenden Kündigungsschutz erhalten, blieb zwar bestehen, wurde aber nicht auf Ostdeutschland ausgedehnt. Die Wochenarbeitszeit für Bundesbeschäftigte wurde einheitlich auf 39 Stunden festgesetzt, nachdem sie zuvor im Westen bei 38,5 und im Osten bei 40 Stunden gelegen hatte. Im Bereich der Kommunen blieb es bei 38,5 Stunden, doch wurde hier per Öffnungsklausel, die Möglichkeit einer Ausweitung der Wochenarbeitszeit auf dem Wege landesweiter Vereinbarungen eröffnet. Eine Bestimmung, die unmittelbare Folgen haben sollte.

Anstatt, wie von manchen auch bei ver.di erhofft, die Tariflandschaft des öffentlichen Dienstes zu befrieden, löste der Abschluss des TVöD in der unmittelbaren Folge zwei große Arbeitskämpfe aus. Zum einen weigerte sich der Marburger Bund, den Abschluss für seine Mitglieder zu übernehmen und entschied sich stattdessen für die tarifpolitische Eigenständigkeit (siehe Kapitel 14). Zum anderen schien der Arbeitgeberseite die Gelegenheit günstig, die Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst anzugreifen.

2005–2006: Kampf um die Wochenarbeitszeit

Parallel zum Konflikt mit der TdL sah sich ver.di im Herbst 2005 mit einem weiteren Angriff auf die Wochenarbeitszeit konfrontiert. Kaum war der TVöD in Kraft getreten, machten die kommunalen Arbeitgeberverbände in Hamburg, Niedersachsen und Baden-Württemberg von der vereinbarten Öffnungsklausel Gebrauch und verlangten eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 40 Stunden. Die Gewerkschaft fürchtete nicht zu Unrecht, dass eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit mit weiterem Personalabbau in den Kommunen einhergehen würde. Zudem hatte die Wochenarbeitszeit nicht nur eine materielle, sondern insbesondere für den aktiven Kern der Mitgliedschaft im öffentlichen Dienst auch eine hohe symbolische Bedeutung. Ein Arbeitskampf war vorprogrammiert. Nach Urabstimmungen, die in allen drei Bundesländern rund 95% Zustimmung für Streiks gebracht hatten, rief ver.di zunächst am 6. Februar 2006 in Baden-Württemberg und eine Woche später auch in Hamburg und Niedersachsen zum Streik auf. Vor dem Hintergrund anstehender Landtagswahlen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz Ende März erhoffte sich ver.di ein Einlenken der Landesregierungen auch im andauernden Arbeitskampf mit den Ländern.

treffenden Beschäftigten Teil der betreffenden Tarifbewegungen. Für den Bereich des TV-N gilt dies teilweise. Stand 2023 sahen die Tarifverträge in sechs Bundesländern eine Ankoppelung an die Entgeltentwicklung des TVöD vor. Damit konnten auch diese Beschäftigten in Warnstreiks einbezogen werden.

Nach zwei Wochen wurde für Hamburg ein erstes Ergebnis erzielt, das unterschiedliche Wochenarbeitszeiten zwischen 38 und 40 Stunden vorsah. Ältere Beschäftigte, ebenso wie diejenigen in den unteren und mittleren Entgeltgruppen, sollten weniger lang arbeiten als solche in den oberen Entgeltgruppen (Bispinck 2006b). Ein unmittelbar am Tag des Abschlusses durchgeführte Urabstimmung erbrachte seitens der stimmberechtigten Mitglieder allerdings lediglich 42% Zustimmung. Das reichte, um den Streik zu beenden, zeigte aber, wie unpopulär der Abschluss war. In Niedersachsen einigten sich die Tarifparteien auf die Beibehaltung der 38,5-Stunden-Woche für kommunale Beschäftigte in Kindertagesstätten, Krankenhäusern und bei der Müllabfuhr. Für alle anderen Beschäftigten galten 39 Stunden. Diese Einigung erzielte in der zweiten Urabstimmung immerhin 82,5% Zustimmung.

In Baden-Württemberg zog sich der Arbeitskampf erheblich länger hin. Er ist vergleichsweise gut dokumentiert, denn der ver.di-Landesbezirk entschied sich am Ende, die lange Auseinandersetzung ausführlich zu analysieren (Riexinger 2006; Stamm/Busch 2006; ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg 2006; ver.di-Bezirk Stuttgart 2006). In der Führung des Landesbezirks waren einige prominente Vertreter*innen des linken Flügels der Gewerkschaft aktiv. Diese hatten sich bereits seit 2005 auf den Konflikt vorbereitet, als der kommunale Arbeitgeberverband signalisiert hatte, dass er die erste Gelegenheit zur Neuverhandlung der Wochenarbeitszeit nutzen wolle. Der absehbare Arbeitskampf sollte zugleich die Verankerung der Gewerkschaft in den Kommunen Baden-Württembergs voranbringen (ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg 2006).

In diesem zugespitzten Tarifkonflikt hatte es vonseiten des ver.di-Bundesvorstandes für die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär*innen und die ehrenamtlichen Aktiven ein bislang unbekanntes Signal gegeben: Anders als 1992 sollte und konnte so breit und umfassend gestreikt werden, wie es möglich war. Die Streikleitung des Landesbezirks hatte weitestgehend freie Hand, den Arbeitskampf so zu führen, wie sie es wollte. Intern wurde den regionalen und örtlichen Gliederungen signalisiert, dass der Streik nicht an den Kosten scheitern würde. Hiermit waren vor allem die sogenannten Streiknebenkosten gemeint, also Miete für Streiklokale, Publikationen, Transporte zu Kundgebungen, Getränke, Verpflegung und Ähnliches.

ver.di war in Baden-Württemberg bewusst, dass die gewerkschaftliche Position im Bereich der Gemeinden schwächer war als in der Vergangenheit vielfach angenommen und die gewerkschaftliche Präsenz lückenhaft. Gezielt wurden deshalb Urabstimmungen nur in den größeren Kommunen durchgeführt, in denen der Landesbezirk auch Chancen für eine breite Mobilisierung sah. Der kommunale Nahverkehr, einstmals das Rückgrat der Arbeitskampffähigkeit, war nicht mehr Bestandteil des TVöD. Die Müllabfuhr war noch in sieben Städten kommunal. Die Streiktaktik von ver.di bestand nun darin, diese Betriebe in einen *unbefristeten* Streik zu rufen, hingegen in den übrigen Bereichen, insbesondere im Kita- und Gesundheitsbereich, flexibel und mit wechselnden Betrieben zu streiken. Vor allem bei den Kindertagesstätten bedeutete dies im Vergleich zum letzten großen Streik 1992, neue Beschäftigtengruppen in den

Streik zu nehmen. Dies gelang vor allem in den Großstädten. In Stuttgart konnten am ersten Streiktag 160 von 188 kommunalen Kindertagesstätten geschlossen werden und auch in der fünften Streikwoche, als die Erzieher*innen an drei aufeinanderfolgenden Tagen zum Streik aufgerufen wurden, gelang es, zwischen 110 und 130 Einrichtungen zu bestreiken. Auch in den kommunalen Krankenhäusern, in denen es zuvor kaum Streikerfahrung gab, fanden die Aufrufe zu Arbeitsniederlegungen eine positive Resonanz. Besonders spektakulär war die Blockade der Stuttgarter Müllverbrennung durch Streikende, als die Kommune versuchte, private Entsorgungsfirmen als Streikbrecher einzusetzen. Nach sechs Wochen wurde deshalb der unbefristete Streik der Müllabfuhr durch eine flexible Taktik ersetzt, bei der nur noch an einzelnen, vorher nicht angekündigten Tagen gestreikt werden sollte, um so den Arbeitskampf länger führen zu können. Mit einer neuen, FLUPO (»flexibel, unberechenbar und politisch«) genannten Taktik sollte versucht werden, einerseits den Erosionstendenzen des Arbeitskampfes zu begegnen, andererseits ein Mindestmaß an Druck aufrechtzuerhalten. Die Erfolgsaussichten dieser Taktik waren intern umstritten. Mit nicht vorher angekündigten, tageweisen Arbeitsniederlegungen gelang es, den Streikbruch erheblich zu erschweren, wobei die Taktik am besten in den besonders streikaktiven Bereichen funktionierte. Realen ökonomischen Druck entwickelten am ehesten die Streiks in den Krankenhäusern, wo bis 2006 die Möglichkeit von Streiks auch von der Gewerkschaft eher skeptisch beurteilt worden war.

Im Verlauf des Arbeitskampfes traten nicht nur Ermüdungserscheinungen auf, es zeigten sich vor allem auch die Grenzen der Mobilisierungsfähigkeit. Im Geltungsbereich des TVöD organisierte ver.di 2006 rund 32.000 von insgesamt rund 175.000 Beschäftigten. Von diesen Mitgliedern waren ungefähr 13.000 im Verlauf der neun Wochen in zum Teil wiederkehrende Streikaktionen mit insgesamt 200.000 Ausfalltagen eingebunden (ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg 2006: 19). Die Unterstützung von GEW und der GdP blieb minimal, da beide vor allem Beamt*innen organisierten. Auch seitens der Tarifangestellten in den Gewerkschaften des Beamtenbunds passierte relativ wenig. Hinzu kam ein schwer zu beziffernder Teil von Nichtmitgliedern, die sich zumindest zeitweise an den Arbeitsniederlegungen beteiligten. Insgesamt blieb es dabei, dass lediglich eine Minderheit der Beschäftigten in Arbeitsniederlegungen einbezogen war.

Zu keinem Zeitpunkt kam es zu den erhofften breiteren gesellschaftlichen Bündnissen gegen Arbeitszeitverlängerung und Massenarbeitslosigkeit. Die Streikenden blieben weitgehend isoliert. Zugleich gelang es nur sehr begrenzt, andere ver.di-Fachbereiche zur Unterstützung des Streiks zu mobilisieren, wie in der Bilanz des Landesbezirks selbstkritisch eingeräumt wurde. Es sei nur unzureichend gelungen, die Multibranchengewerkschaft auf einen exemplarischen politischen Konflikt hin auszurichten, so die damalige Vorsitzende des Landesbezirks (Stamm u.a. 2007: 101). Die Landesbezirksleitung räumte ein, dass sie die Gegenseite unterschätzt hatte. Die Hardliner im kommunalen Arbeitgeberverband, die entschlossen waren, ver.di ihre Grenzen aufzuzeigen, kamen vor allem aus den mittleren Städten und ländlichen Gemeinden. Hier war

ver.di vielfach zu schwach für breite Arbeitsniederlegungen. Hinzu kam, dass ver.di erkennen musste, dass es ihr nicht in großem Stil gelang, die Öffentlichkeit für den Abwehrkampf zu mobilisieren. Insbesondere im Bereich der Kitas hatte ver.di gehofft, dass die Aussicht von weiteren Personaleinsparungen die Eltern auf ihre Seite bringen würde. Doch gelang es nicht, wie im Rückblick eingeräumt wurde, unter den Eltern in breitem Umfang aktive Unterstützung zu mobilisieren. Zugleich sparten die Kommunen durch den Streik erhebliche Personalkosten ein und verspürten so, da die Kinderbetreuung subventioniert wurde, unter dem Strich zumindest keinen ökonomischen Druck – ein Effekt, der ver.di bei späteren Auseinandersetzungen im Kita-Bereich wieder begegnen sollte. In Mannheim, der zweitgrößten Stadt des Landes, erstattete die Kommune nach dem Arbeitskampf den Eltern insgesamt 400.000 Euro an Gebühren für die Zeit der Schließungen, bei Einsparungen wegen nicht gezahlter Gehälter von einer Million Euro (Langscheid 2006). Im Bereich der Müllabfuhr sah die Rechnung allerdings anders aus, hier sparte die Stadt lediglich 800.000 Euro an Gehaltskosten, hatte jedoch zusätzliche Ausgaben für private Müllentsorgungsfirmen, die sie zwecks Streikbruch beauftragt hatte. Gleichwohl wurden auch hier Gebühren im Wert von 3,2 Millionen Euro erstattet.

Positiv wertete der ver.di-Landesbezirk, dass die öffentliche Meinung nicht gegen die Streikenden gekippt sei (Stamm u.a. 2007: 102). Die Grenze des Streiks wurde in Baden-Württemberg nicht durch Vorgaben des ver.di-Vorstands, sondern durch die Mobilisierungsfähigkeit in den jeweiligen Städten und Gemeinden bestimmt. Dabei zeigte der Streik 2006 wie in einem Brennglas die Grenzen der Durchsetzungsfähigkeit von ver.di im öffentlichen Dienst auf. Es zeigte sich, dass der Gewerkschaft nach der tariflichen Ausgliederung des kommunalen Nahverkehrs sowie großer Teile der Ver- und Entsorgung, wichtige Druckmittel fehlten, und sie in den verbliebenen Bereichen, insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, nur sehr beschränkt arbeitskampffähig war.

Der nach neun Wochen Arbeitskampf erzielte Kompromiss bedeutete, dass sich für alle Beschäftigten die Wochenarbeitszeit um 30 Minuten auf 39 Stunden verlängerte, dafür musste niemand, wie vom Arbeitgeberverband ursprünglich gefordert, 40 Stunden arbeiten. Diese Regelung orientierte sich an einem bereits Ende 2005 erzielten Abschluss bei den baden-württembergischen Unikliniken, deren Arbeitskampf dem des öffentlichen Dienstes vorangegangen war (siehe dazu S. 141f.). Dennoch empfanden viele Mitglieder den Arbeitskampf nicht als Niederlage. Für viele Streikende außerhalb der Müllabfuhr war dies der erste Arbeitskampf ihres Berufslebens gewesen. Das Ergebnis wurde in der abschließenden Urabstimmung von 68,7% der teilnehmenden Mitglieder gebilligt. Insgesamt waren laut ver.di mehr als 7.000 Beschäftigte der Gewerkschaft neu beigetreten, davon ein Drittel unter 28 Jahre alt (ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg 2006: 12).

Unmittelbar nach dem Kompromiss zum neuen TVöD im Februar 2005 erklärte die TdL, dass sie der Vereinbarung in keinem Fall beitreten werde. Die Länder beharrten unter Hinweis auf Haushaltsprobleme auf ihrer Forderung, dass eine künftige Vereinbarung eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit in Westdeutschland auf bis zu 42 Stun-

den pro Woche enthalten müsse und die Länder differenzierte Vereinbarungen über die Jahressonderzahlungen treffen könnten. ver.di war, wie zuvor die ÖTV, im Bereich der Länder schwach aufgestellt. Der Kern der Landesbeschäftigten waren Beamt*innen, die ohnehin nicht unter den Tarifvertrag fielen und unter den Tarifangestellten war der Anteil der Organisierten ausgesprochen niedrig. Diese Situation war nicht neu (Kalbitz 1973: 172), hatte aber keine großen Schwierigkeiten verursacht, solange die Länder in die Tarifgemeinschaft des öffentlichen Dienstes eingebunden waren. Nun jedoch ging die TdL in die Offensive. Ihr Verhandlungsführer, der christdemokratische Finanzminister des Landes Niedersachsen, Möllring, erklärte im Februar 2005 offen, die Bundesländer hätten keine Angst vor Arbeitskämpfen, da ver.di bei früheren Streiks nicht mehr als 1,3% der Beschäftigten habe mobilisieren können (N24.de 2005). So war es wenig verwunderlich, dass die Verhandlungen zwischen TdL und ver.di im April 2005 scheiterten. Die Gewerkschaft rief in den folgenden Monaten zu mehreren Streiks auf, ohne dass sie dies einer Einigung näherbrachte. Dabei sah sich ver.di zunehmend mit dem Problem konfrontiert, dass je länger die Auseinandersetzung dauerte, die sogenannte natürliche Fluktuation der Beschäftigten dafür sorgte, dass der Anteil der Tarifbeschäftigten, für den die alten Arbeitszeiten galt, kleiner wurde.

Auch nach dem Abschluss in Baden-Württemberg gab es keine Annäherung. Die TdL wies alle im Bereich der Kommunen erzielten Kompromisse zurück. Die Hoffnung der Gewerkschaftsseite, die Landtagswahlen im März 2006 würden für zusätzlichen politischen Druck sorgen, erfüllte sich nicht. Zwar zeigten sich einzelne Risse innerhalb der TdL zwischen sozialdemokratisch und christdemokratisch geführten Bundesländern, doch am Ende war keines der SPD-geführten Bundesländer zu einem Separatabschluss bereit. Wirklichen Druck konnte ver.di angesichts ihrer wenigen Mitglieder im Bereich der Länder nicht entfalten. In NRW, dem größten Bundesland, gelang es nach eigenen Angaben lediglich, 1.500 der insgesamt rund 156.000 Beschäftigten in Streiks einzubeziehen (Jansen 2006). Nach 14 Wochen eines im Wesentlichen durch kleinere Streikaktionen gekennzeichneten Arbeitskamps wurde am 20. Mai 2006 schließlich eine Einigung erzielt, die für alle Bundesländer mit Ausnahme Berlins und Hessen galt. Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) übernahm in großen Teilen die Regelungen des TVöD. In der umkämpften Frage der Wochenarbeitszeit kam es im Ergebnis zu einer Einigung, die für jedes Bundesland eine eigene Wochenarbeitszeit vorsah. Die Bandbreite bewegte sich zwischen 38,7 Stunden in Schleswig-Holstein und 39,73 Stunden in Bayern (Bispinck 2006b). Außerdem wurde vereinbart, dass jedes Bundesland in Zukunft das Recht erhielt, auf eigene Rechnung mit ver.di über die Wochenarbeitszeit zu verhandeln. 83,5% der (wenigen) ver.di-Mitglieder im Bereich der Länder stimmten am Ende für diesen Abschluss.

Die Jahre 2005 und 2006 als Schlüsseljahre

Die Jahre 2005 und 2006 erweisen sich im Rückblick als Schlüsseljahre in der Arbeitskampfgeschichte des öffentlichen Dienstes, die Zeiten des alten sozialpartnerschaftlichen Miteinanders waren endgültig vorbei. Anders als früher wurden in den öffent-

lichen Haushalten nicht mehr zu erwartende Tarifierhöhungen vorsorglich eingestellt. Statt Kooperation stand angesichts politisch verknappter Kassen nunmehr Konfrontation an. Die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen hatte seit Beginn der 2000er-Jahre auch den Gesundheitsbereich erreicht. Die »unsichtbare Faust des Marktes« (Brinkmann 2011), der nun auch die Krankenhäuser ausgesetzt wurden, führte zu Tariffucht und Ausgliederungen. Diese wiederum resultierten in ersten Arbeitskämpfen an den Universitätskliniken in Baden-Württemberg und NRW, auf die im Schwerpunkt zu den Krankenhäusern noch näher eingegangen wird.

Mit Ausnahme der Arbeitskämpfe, mit denen der Marburger Bund seine tarifpolitische Selbständigkeit durchsetzte, war das Kennzeichen nahezu aller anderen Auseinandersetzungen der Jahre 2005 und 2006, dass sie im Kern Abwehrkämpfe darstellten, mit denen Forderungen der Arbeitgeberseite zurückgewiesen oder eine zuvor stattgefundene Tariffucht wieder rückgängig gemacht werden sollte.

Sowohl der Arbeitskampf in Baden-Württemberg wie auch der sich über Monate hinziehende Konflikt im Bereich der Länder offenbarten dabei exemplarisch einige grundlegende Probleme, die der Gewerkschaftsseite im Bereich des öffentlichen Dienstes noch häufiger zu schaffen machen sollten. Im Geltungsbereich des TV-L war die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft angesichts eines hohen Anteils von verbeamteten Beschäftigten sowie einer Konzentration der Tarifbeschäftigten in Verwaltungstätigkeiten mehr als bescheiden. Hieran sollte sich lange Zeit nichts Wesentliches ändern, bis die Folgen der Nichtverbeamtung von Lehrer*innen in verschiedenen Bundesländern für eine gewisse Belebung sorgten und die GEW zur streikenden Gewerkschaft machte.

Im Bereich der Kommunen hingegen, der für ver.di tarifpolitisch von deutlich größerer Bedeutung als der Länderbereich war, bestand die Notwendigkeit aber auch die Chance, sich durch gezielte Arbeit in Bereichen zu verankern, die traditionell eher am Rande der Arbeitskämpfe gestanden waren, bei denen sich aber 2006 erste Mobilisierungsmöglichkeiten gezeigt hatten. Der Fokus richtete sich deshalb in den Folgejahren insbesondere auf die kommunalen Krankenhäuser, den Bereich der vorschulischen Kindererziehung sowie damit verbunden auf die kommunale Sozialarbeit. Während im Bereich der städtischen Krankenhäuser die Privatisierung eine wesentliche Rolle spielte, erkannte ver.di im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, dass es hier Beschäftigungsgruppen mit je spezifischen Interessen gab, die in den allgemeinen Tarifrunden des öffentlichen Dienstes nur unzureichend angesprochen werden konnten. Hieraus entwickelten sich eine ganze Reihe von Arbeitskämpfen, die jenseits der bundesweiten Tarifrunden des TVöD eigene Arbeitskämpftraditionen begründeten.

Neben den offen zutage tretenden gewerkschaftlichen Vertretungslücken, vor allem im Verwaltungsbereich sowie jenseits der großen Städte, verwies der Streik in Baden-Württemberg aber auch darauf, dass dem alten korporatistischen Muster des Aushandels zwischen einer sozialdemokratisch ausgerichteten Gewerkschaft und zumeist sozialdemokratisch geführten Kommunen unter den zunehmenden Sparzwängen die Grundlagen entzogen wurden. Die Auseinandersetzungen wurden härter. Das Problem, dass überall dort, wo öffentliche Dienstleistungen durch Steuergelder subventioniert

werden, die Kommunen bei Arbeitsniederlegungen zuweilen unter dem Strich Geld sparten, blieb auch in den Folgejahren eine große Herausforderung. Dies galt ebenso für die Versuche, durch gesellschaftliche Bündnisse und öffentliche Kampagnen zusätzlichen Druck auf die Gegenseite zu entfalten.

Die Tarifrunden bei Bund und Kommunen nach 2006

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen sind von der Zahl der unter den Tarifvertrag fallenden Beschäftigten die zweitgrößten Tarifrunden Deutschlands. Nur die Verhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie betreffen einen noch größeren Kreis. Die TVöD-Runden wurden aufgrund sukzessiver Verlängerungen der Laufzeiten zumeist im Zwei-Jahre-Rhythmus geführt. Dabei gab es keine Tarifrunde, in der ver.di nicht zu teilweise recht umfangreichen Warnstreiks und regionalen Kundgebungen aufrief. Immer häufiger wurden die Warnstreiks dabei auf einen ganzen Tag ausgedehnt. Für die ver.di-Mitglieder im öffentlichen Dienst bedeutete dies eine Möglichkeit in den Genuss einer Streikgeldzahlung zu kommen, für Nichtmitglieder bot sich ein Anreiz zum Eintritt – ein Effekt, den ver.di häufig bewusst einsetzte, um die gewerkschaftliche Verankerung zu verbessern.

Die Zahl der Teilnehmer*innen an Warnstreikwellen genau zu erfassen, ist relativ schwierig, denn an den Streiks und den sie begleitenden Kundgebungen nehmen neben Gewerkschaftsmitgliedern immer auch unorganisierte Beschäftigte teil. Manche nehmen dafür Gleitzeitguthaben in Anspruch oder feiern Überstunden ab. Angesichts der Fülle der Aktionen ergeben sich zudem Unschärfen bei der gewerkschaftlichen Schätzung der Teilnehmezahlen.

Die Tarifrunde 2008 stand im Zeichen der erneuten Forderungen der kommunalen Arbeitgeber einer allgemeinen Rückkehr zur 40-Stunden-Woche. ver.di forderte umgekehrt eine Erhöhung von 8%, im Bereich der mitverhandelten kommunalen Versorgungsbetriebe (TV-V) sogar 9%. Bei zwei großen, jeweils mehrtägigen Warnstreikwellen im Februar und März wurden nach Gewerkschaftsangaben kumuliert 430.000 Teilnehmer*innen gezählt (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2009: 10).⁵ Um die Vielfalt des öffentlichen Dienstes deutlich zu machen, wurden dabei z. B. in Hessen einzelne Branchen und Berufsgruppen in der ersten Streikwelle an spezifischen Tagen in den Streik gerufen, die zweite Streikwelle stand dann im Zeichen gemeinsamer Kundgebungen (ver.di Landesbezirk Hessen 2008). Ein Höhepunkt der zweiten Streikwelle war ein lediglich viereinhalbstündiger Streik am Frankfurter Flughafen von 2.000 Beschäftigten des Bodenpersonals, der Gepäckabfertigung, Fluggastkontrolle sowie der

⁵ Die BA erfasste dagegen 2008 im Bereich Öffentliche Verwaltung bundesweit lediglich 8.100 Streikende, 6.500 im Landverkehr (wozu Busse und Bahnen zählen) sowie in den Bereichen Wasserversorgung und Abfallbeseitigung noch einmal rund 4.600. Auch wenn die Gewerkschaftsangaben möglicherweise überhöht sind, erscheinen die von der BA genannten Zahlen völlig unrealistisch.

Feuerwehr, mit dem der Flugverkehr zum Erliegen gebracht wurde, was seitens ver.di noch einmal erheblichen Druck aufbaute. Vereinbart wurden am Ende verschiedene Entgelterhöhungen, für Erzieher*innen wurden 2,5 Arbeitstage für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung vereinbart, umgekehrt wurde analog zum 2006er Abschluss in Baden-Württemberg einheitlich für alle Gemeindebeschäftigten in Westdeutschland die Arbeitszeit von 38,5 auf 39 Wochenstunden erhöht (vgl. Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2009).

2010 wurde bei Bund und Kommunen zwar erst über eine Schlichtung ein Ergebnis erzielt, die verhandlungsbegleitenden Warnstreiks waren jedoch mit von den Gewerkschaften geschätzten 200.000 Gesamtteilnehmer*innen deutlich weniger umfangreich als 2008.⁶ In der Entgeltrunde 2012 zählten die Gewerkschaften bei mehreren Wellen zusammen rund 300.000 Teilnehmer*innen. Das gleiche Beteiligungsvolumen wurde 2014 geschätzt, als neben einer Entgelterhöhung am Ende auch einheitlich 30 Tage Jahresurlaub vereinbart wurden. 2016 erhielt eine umfangreiche Warnstreikwelle in der letzten April-Woche besondere öffentliche Aufmerksamkeit, da wie 2008 das unter den TVöD fallende Bodenpersonal an den großen deutschen Flughäfen einbezogen war. 2018 wurden insgesamt laut ver.di rund 230.000 Teilnehmer*innen an Arbeitsniederlegungen und Kundgebungen gezählt. Vereinbart wurde eine Revision der Entgeltstruktur, bei der für jede Entgeltgruppe eine spezifische Tarifierhöhung vereinbart wurde, die sowohl die unteren Entgeltgruppen, aber auch Berufseinsteigerinnen und bestimmte Fachkräfte besonders berücksichtigte. Zusätzliche Regelungen gab es für bestimmte Berufsgruppen u. a. im Sozial- und Erziehungsdienst (vgl. Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019: 20–22). In der an das Ergebnis anschließenden Mitgliederbefragung stimmten knapp 81% der Teilnehmenden mit »Ja«.

Die Tarifrunde 2020 stand ganz im Zeichen der zweiten Welle der Covid-19-Pandemie. Zunächst hatte ver.di versucht, sich ähnlich wie dies in anderen Branchen möglich war, auf eine Verschiebung der Tarifrunde zu einigen. Dies war von der VKA abgelehnt worden, die offensichtlich hoffte, dass ver.di angesichts der Gesundheitssituation kaum mobilisierungsfähig sein würde. Damit war klar, dass dies eine besonders schwierige Tarifrunde werden würde.⁷

Das Kalkül der VKA ging am Ende nicht auf. Zum einen war die Grundstimmung für ver.di günstig. Dass die VKA sich geweigert hatte, trotz Pandemie die Tarifrunde zu verschieben, wandte sich gegen sie und half nach Einschätzung von ver.di auch bei der gewerkschaftlichen Mobilisierung. Einer Forsa-Umfrage vom September 2020 zufolge hatten 63% der Befragten Verständnis für den Einsatz von Warnstreiks im öffentlichen Dienst; gleichzeitig befürworteten 78%, dass Pflegekräfte ein besonderes Gehaltsplus erhalten sollten (Frindert u.a. 2021: 8). Das öffentliche Interesse an der Tarifaufeinan-

⁶ Zahlenangaben nach Tarifpolitischen Jahresberichten bzw. WSI-Arbeitskampfbilanzen (www.tarifvertrag.de).

⁷ Die folgenden Abschnitte basieren auf Hintergrundgesprächen mit ver.di-Hauptamtlichen sowie einer gewerkschaftsinternen Auswertung der Tarifrunde 2020, in die Einblick genommen werden konnte.

dersetzung zeigte sich auch darin, dass die vor allem als Diskussionsplattform genutzte Facebook-Seite von ver.di in den drei Monaten der Tarifaufeinandersetzungen ihre Reichweite in der Spitze versechsfachte und 25.000 Kommentare verzeichnete. Als besonders erfolgreich betrachtete ver.di auch seine Kampagnenwebseite, die für die Tarifrunde eingerichtet worden war und über 620.000-mal besucht wurde.

Zum anderen hatte ver.di die Tarifrunde 2020 seit 2019 intensiv vorbereitet. Angesichts begrenzter bezirklicher Ressourcen hatten die zuständigen ver.di-Gremien frühzeitig entschieden, für die Tarifrunde zusätzliche, speziell ausgebildete Organizer*innen bereitzustellen. Bereits zur Forderungsaufstellung hatte die Gewerkschaft Mitglieder wie Nicht-Mitglieder befragt. In der Vorbereitungsphase der Tarifrunde waren 40 Bezirkskonferenzen und vier überregionale Branchenkonferenzen mit mehreren tausend Ehrenamtlichen und sehr vielen Gewerkschaftssekretär*innen durchgeführt worden. Ein Schwerpunkt der Vorbereitung lag bei den kommunalen Krankenhäusern, in denen auch außerhalb der TVöD-Runde weitere Tarifaufeinandersetzungen absehbar waren. Ziel war es hier, durch einen gezielten Organisationsaufbau im Vorfeld der Tarifrunde die Zahl der arbeitskampffähigen Kliniken zu erhöhen.

Durch die intensive Vorbereitung gelang es ver.di, trotz der sich anbahnenden zweiten Pandemie-Welle, parallel zu den Verhandlungen mit der VKA zahlreiche Warnstreiks und Streikkundgebungen zu organisieren. Zehntausende von Beschäftigten beteiligten sich, zum Teil wiederholt, an den mit Abstand umfangreichsten Arbeitsniederlegungen des Corona-Jahres 2020. Dabei lag der Schwerpunkt auf Kitas, Krankenhäusern und Stadtwerken. Zu Warnstreiks kam es auch beispielsweise in Ämtern und der städtischen Verwaltung, bei Jobcentern, Sparkassen oder bei den Sozialversicherungen.

Welche Eigendynamik in den Warnstreiks entstehen konnte, zeigt ein Beispiel aus München. ver.di hatte hier geplant, dass pro Kita nur eine Person streiken sollte, damit alle Kinder weiter betreut werden könnten. Tatsächlich streikten aber am Ende sehr viel mehr Kita-Beschäftigte, da sie eine Möglichkeit sahen, ihrem Unmut Ausdruck zu verleihen, dass die Kommune trotz krankheitsbedingt fehlenden Personals zuvor keine Einschränkung im Kita-Betrieb vorgenommen hatte (Schubert/Wetzel 2020).

»Tarifbotschafter*innen« und »Arbeitsstreiks«

Um die Mobilisierung in der Fläche breiter verankern zu können, hatte ver.di erstmals im öffentlichen Dienst auf ein neues Beteiligungskonzept gesetzt – die von ihr so bezeichneten »Tarifbotschafter*innen«. Das Konzept lehnte sich lose an ein 2015 an der Charité erstmals erprobtes Modell der Mitgliederbeteiligung an (siehe S. 151 sowie 325ff.). Als »Tabos«, so die interne Kurzbezeichnung, konnten sich interessierte Gewerkschaftsmitglieder melden, unabhängig davon, ob sie zuvor bereits ehrenamtlich engagiert waren. Ihre Aufgabe war sowohl Ansprechpartner*innen in ihren Einrichtungen als auch »Botschafter*innen« zwischen Dienststelle, Betrieb und ver.di zu sein. Zugleich sollten sie die Verhandlungsführung mit Berichten über die örtliche Stimmung unterstützen. Verbunden war das Ganze mit dem Angebot einer kurzen Schulung sowie der Zusage, jeweils unmittelbar nach jeder Verhandlungsrunde in einem

Video-Briefing informiert zu werden. Auf den Aufruf folgten mehrere tausend Anmeldungen, darunter auch von zahlreichen Hauptamtlichen. Allerdings wurden offenbar nicht alle, die sich gemeldet hatten, am Ende auch in größerem Umfang aktiv. An den die Verhandlungen begleitenden Videokonferenzen nahm nur eine Minderheit der Tariftbotschafter*innen teil.⁸ Am Ende überzog bei ver.di die Einschätzung, dass diese Beteiligungsmöglichkeit vor allem von bereits zuvor engagierten Mitgliedern positiv angenommen worden war. Das Anmeldeverfahren solle deshalb verbessert und das Konzept weiterentwickelt werden, um zukünftig die Lücke zwischen gemeldeten und tatsächlich aktiven Tariftbotschafter*innen zu verkleinern.

Teilweise wurden auch Telefonkampagnen durchgeführt, bei denen beispielsweise gezielt in Kitas, bei denen ver.di über Kontakte verfügte, angerufen wurde, um für eine aktive Teilnahme an der Tarifrunde zu mobilisieren. Diese Kampagnenelemente waren am wirksamsten, wenn sie in zeitlichem Zusammenhang mit konkreten Aktionen durchgeführt wurden.

Anders als in früheren Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst wurde zudem stärker auf betriebsnahe Warnstreiks und dezentrale Streikversammlungen, denn auf große zentrale Aktionen gesetzt. Ziel war es, so bessere Möglichkeiten der direkten Kommunikation mit den Streikenden zu ermöglichen und diese Kontakte auch intensiv zur persönlichen Ansprache und Organisation von Nichtmitgliedern zu nutzen. Hierzu waren im Vorfeld zahlreiche digitale »Ansprachetrainings« durchgeführt worden. Die betriebsnahen Warnstreiks erforderten von den zuständigen Hauptamtlichen einen deutlich höheren Arbeitsaufwand, angesichts der notorischen Arbeitsüberlastung der Gewerkschaftssekretär*innen war dies deshalb nicht immer leicht umzusetzen.

Eine weitere Neuerung in der Arbeitskampforganisation war das 2018 erstmals getestete und nun in breiterem Umfang eingesetzte Instrument des »Arbeitsstreiks«.⁹ Das Konzept lehnt sich eng an den »Blitz« an, eine im Zusammenhang des Organizing entwickelte Form der konzentrierten, kollektiven Ansprache von Beschäftigten im Betrieb durch eine Gruppe von Gewerkschafter*innen (vgl. Renneberg 2023: 77–80). Der Arbeitsstreik ist eine Arbeitsniederlegung, zu dem von ver.di offiziell aufgerufen wird. Dabei wird im Vorfeld in den betreffenden Betrieben und Einrichtungen gezielt kommuniziert, dass nur ausgewählte Ehrenamtliche, Tariftbotschafter*innen oder andere Aktive tatsächlich die Arbeit niederlegen sollen. Kern des Arbeitsstreiks ist die kollektive Ausübung des gewerkschaftlichen Zugangsrechts zum Betrieb. Sein Zweck besteht darin, aktiven Mitgliedern Zeit für Mobilisierungs- und Organisationsarbeit zu ermöglichen, damit diese in relativ kurzer Zeit möglichst viele Beschäftigte direkt ansprechen können. Der Arbeitgeberseite wird parallel zum Warnstreikaufruf mitgeteilt, dass Beauftragte der Gewerkschaft während des Streiks den Betrieb besuchen werden

⁸ So eine ver.di-interne Auswertung Tarifrunde 2020 im TVöD, in die der Autor Einblick nehmen konnte.

⁹ Die Ausführungen zum Arbeitsstreik stützen sich auf ver.di-interne Materialien und Gespräche mit an der Durchführung von Arbeitsstreiks beteiligten Hauptamtlichen.

und dabei zugesichert, dass Betriebsabläufe, Sicherheitsvorschriften sowie die Wahrung von Betriebsgeheimnissen beachtet werden.

Der Ablauf eines Arbeitsstreiks besteht idealtypisch in einem gemeinsamen Treffen der ausgewählten Streikenden, bei dem über den Stand des Tarifkonflikts und die nächsten Schritte im Arbeitskampf gesprochen wird. Bei Bedarf erfolgt ein kleines unterstützendes Training, um zu vermitteln, wie andere Beschäftigte am besten auf den Tarifkonflikt, aber auch die Notwendigkeit, sich zu organisieren, angesprochen werden können. Danach begeben sich die Teilnehmer*innen des Arbeitsstreiks in kleinen Teams zurück in die bestreikten Betriebe/Einrichtungen (nicht zwingend auch in die, in denen sie angestellt sind) und treffen sich am Ende des Tages noch einmal gemeinsam zur Auswertung. Sollte es Probleme mit Betrieben oder Einrichtungen geben, berufen sich die Betroffenen auf ihr Recht, als »Beauftragte der Gewerkschaft« Zugang zum Betrieb zu erhalten.

Das Konzept ist durchaus anspruchsvoll: Aktive zusammenzurufen, sie kurz aber motivierend zu instruieren, in den Betrieb zurückzuschicken und am Ende die Ergebnisse wieder motivierend zu besprechen, erfordert Übung und stellt neue Anforderungen an die begleitenden Haupt- oder Ehrenamtlichen. Häufig wurde hierzu auch Personal aus dem Kreis, der für die Tarifrunde zusätzlich bereitgestellten Organizer*innen eingesetzt. Aufseiten der Aktiven erfordert die Teilnahme am Arbeitsstreik die Bereitschaft zu einem besonderen Engagement und Einsatz. Insbesondere die Ansprache anderer Beschäftigter in den Betrieben ist dabei oft eine Hürde.

Die 2020 gemachten Erfahrungen zeigten, so eine ver.di interne Auswertung der Tarifrunde, dass der »Arbeitsstreik« eine sinnvolle Ergänzung der Mobilisierungsarbeit darstellt, für eine breitere Beteiligung bei anschließenden Arbeitsniederlegungen sorgt, und auch Erfolge bei der gewerkschaftlichen Organisation erleichtert. Diese positiven Erfahrungen halfen, eine anfängliche Skepsis gegenüber diesem, für viele neuen Instrument zu überwinden. Der Arbeitgeberseite sind die »Arbeitsstreiks« nicht verborgen geblieben (vgl. KAV Schleswig-Holstein o. J.), doch wurden bis dato (Januar 2023) keine rechtlichen Schritte gegen sie bekannt. Sowohl die »Tarifbotschafter*innen« wie der »Arbeitsstreik« wurden von ver.di als Option in den Instrumentenkasten der Arbeitskampfführung übernommen.

Im Ergebnis wurden neben allgemeinen Tariferhöhungen zusätzliche Entgeltsteigerungen zwischen 8,7% und knapp 10% für besonders belastete Pflegekräfte erzielt. Zudem erhielten alle Beschäftigten eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Corona-Prämie zwischen 300 und 600 €. In Ostdeutschland wurde zudem die Wochenarbeitszeit bis zum Januar 2023 von 40 auf 39 Stunden verkürzt und an das Westniveau angepasst. (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2021).

In mehrfacher Hinsicht wurde die Tarifrunde 2020 von ver.di als richtungsweisend angesehen. Neben dem Tarifiergebnis wurde in einer internen Auswertung besonders hervorgehoben, dass trotz schwieriger Rahmenbedingungen in der Warnstreikphase von Mitte September bis zum Abschluss der Tarifrunde Ende Oktober 2020 mehr als 20.000 Beschäftigte der Gewerkschaft beigetreten seien. Besonders viele Eintritte seien

in den Bezirken verzeichnet worden, in denen die direkte Ansprache der Beschäftigten am intensivsten gewesen sei und die Warnstreikmobilisierung am erfolgreichsten war.

Weiterhin hatte sich aus Sicht von ver.di gezeigt, dass der »Arbeitsstreik« ein sinnvolles, ergänzendes Instrument für die Mobilisierungsarbeit gewesen sei, das für eine breitere Beteiligung bei den anschließenden Arbeitsniederlegungen gesorgt, und auch Erfolge bei der gewerkschaftlichen Organisation erleichtert habe. Diese positiven Erfahrungen hätten auch geholfen, eine durchaus vorhandene anfängliche Skepsis gegenüber diesem, für viele Ehren- wie Hauptamtliche bei ver.di neuen Instrument, zu überwinden. Als Ergebnis der Auswertung der Tarifrunde wurde vor allem vor dem Hintergrund des gelungenen Ausbaus der Verankerung sowohl die Tarifbotschafter*innen wie der Arbeitsstreiks von ver.di als positive Neuerungen bewertet und als zusätzliche Elemente in den Instrumentenkasten der Arbeitskampfführung übernommen, die in zukünftigen Tarifaueinandersetzungen weiter erprobt und verfeinert werden sollten.

2023: Eine offensiv geführte Tarifrunde

Spätestens im Frühsommer 2022 zeichnete sich ab, dass die Anfang 2023 anstehende Tarifrunde bei Bund und Kommunen durch die im Gefolge des russischen Angriffs auf die Ukraine stark gestiegenen Energiekosten und die hohe Inflation geprägt werden würde. Nach einer vorausgegangenen Online-Befragung der Beschäftigten beschloss im Oktober 2022 die zuständige Bundestarifkommission 10,5 % mehr Entgelt, mindestens aber 500 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten zu fordern. Bereits zu diesem Zeitpunkt zeichnete sich ab, dass die Tarifverhandlungen auch davon geprägt werden würden, dass die Bundesregierung nicht zuletzt auf Wunsch der IG BCE im September 2022 eine sogenannte Inflationsausgleichsprämie auf den Weg gebracht hatte. Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber wurde dadurch die Möglichkeit gegeben zwischen dem 26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024 insgesamt 3.000 Euro steuer- und abgabenbefreit an ihre Beschäftigten auszuzahlen. Für die Unternehmen ist interessant, dass sie dabei die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sparen, vor allem aber, dass es sich um Einmalzahlungen handelt, die keine dauerhaften Spuren in den Personalausgaben hinterlassen. Für die Beschäftigten ist die Zahlung attraktiv, weil sie netto erfolgt. Sie schlägt sich allerdings weder in der Rente nieder, noch erhöht sie dauerhaft das Monatseinkommen. Genau deshalb hatte ver.di eine sehr kritische Haltung zu dieser Form des Inflationsausgleichs. Allerdings hatten bereits die Tarifparteien in der Chemieindustrie bei ihrem Tarifabschluss am 18. Oktober 2022 davon Gebrauch gemacht¹⁰ und auch in der Metallindustrie war im November 2022 eine solche Zahlung vereinbart worden. Auch ver.di hatte im Februar 2023 bei der Deutschen Post eingewilligt, dass ein Inflationsausgleichsgeld in den Tarifabschluss einfließt (siehe Kapitel 19).

Verhandelt wurde 2023 für ca. 2,5 Millionen Beschäftigte. Die Tarifrunde wurde von ver.di aufbauend auf den Erfahrungen aus 2020 erneut als strategische Kampagne

¹⁰ Hier waren bei einer Laufzeit von 20 Monaten neben zwei Netto-Einmalzahlungen von je 1.500 Euro auch eine Erhöhung der Entgelte in zwei Stufen um insgesamt 6,5% vereinbart worden.

angelegt, bei der neben breiten Warnstreikaktionen diesmal auch Urabstimmung und Erzwingungsstreik als Handlungsoptionen in die Planung miteinbezogen wurden. ver.di ging davon aus, dass insbesondere die im VKA vertretenen Kommunen auf ihre eigenen Budget-Probleme verweisen und ein schwieriges Gegenüber sein würden. Beabsichtigt war, alle Aktionen der Tarifrunde offensiv für Auf- und Ausbau der gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit zu nutzen. Anknüpfend an vorangegangene Arbeitskämpfe, insbesondere auch im Gesundheitsbereich, wurde auf eine offensive Mobilisierung der Beschäftigten sowie auf eine sorgfältige Vorbereitung der Arbeitsniederlegungen gesetzt. Allein in der ersten Phase der Auseinandersetzung bis Ende Februar 2023 wurden mehr als 2.000 Arbeitsstreiks durchgeführt. Auch dieser Arbeitskampf, soweit bestand Klarheit, würde nur teilweise über unmittelbaren ökonomischen Druck, sondern vor allem politisch entschieden werden.

Die Warnstreiks erreichten bereits Anfang 2023 im Vergleich zu vorangegangenen Tarifrunden des öffentlichen Dienstes neue Dimensionen. Ein gemeinsamer Flughafen-Streiktag von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zusammen mit den Bodenverkehrsdiensten sowie der Flughafensicherheit, die sich parallel ebenfalls in Tarifaussinandersetzungen befanden, brachte am 17. Februar 2023 nahezu den gesamten Flugverkehr zum Erliegen. Die Aktion war ein erstes Signal, wie offensiv ver.di die Tarifaussensatzung zu führen beabsichtigte. Am 3. März rief die Gewerkschaft dann in sechs Bundesländern im kommunalen Nahverkehr zu Warnstreiks auf, während parallel Fridays for Future an rund 200 Orten in Deutschland Demonstrationen für eine Verkehrswende organisierte – ein Zeichen für die fortgesetzte und verstärkte Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Klimaschützer*innen, die erstmals 2020 in der Tarifrunde im Nahverkehr sichtbar geworden war (siehe unten). Am Frauentreiktag, dem 8. März, legten nach Schätzungen von ver.di zehntausende Beschäftigte, überwiegend Frauen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst sowie aus verschiedenen Kliniken, die Arbeit nieder.

Der Höhepunkt war ein gemeinsamer Infrastrukturstreik von EVG und ver.di am 27. März 2023. Beide Gewerkschaften riefen zu 24-stündigen Arbeitsniederlegungen auf, bei denen Flughäfen, kommunaler Nahverkehr, Wasserstraßen und der Eisenbahnverkehr bestreikt wurden (siehe auch Kapitel 18). EVG und ver.di hatten sich im Vorfeld abgesprochen, das zeitliche Zusammentreffen ihrer verschiedenen Tarifaussensatzungen für ein gemeinsames tarifpolitisches Ausrufezeichen zu nutzen.¹¹ Weit davon entfernt ein Generalstreik zu sein, zeigte der 27. März 2023, welche Möglichkeiten in einer branchenübergreifenden gewerkschaftlichen Koordination von Arbeits-

¹¹ Das letzte Mal, dass zuvor im Nahverkehr wie bei der Bahn gestreikt worden war, war 1992 während des Arbeitskampfes öffentlichen Dienst gewesen, da damals die Tarifrunden für Bundesbahn und Bundespost mit gleichlautenden Forderungen parallel zum öffentlichen Dienst geführt wurden (Bispinck/WSI Tarifarchiv 1992).

kämpfen liegen könnten. Nach einer im Anschluss durchgeführten repräsentativen Umfrage des ZDF äußerten 71 % der Befragten Verständnis für den Streik.¹²

Daneben rief ver.di zu weiteren branchenbezogenen sowie regionalen Warnstreiktagen auf, die allesamt eine außergewöhnlich breite Beteiligung verzeichneten. Begünstigt wurde diese teilweise dadurch, dass einige Kommunen nach der Ankündigung von Warnstreiks von sich aus, die komplette Schließung kommunaler Kitas oder von Bürgerdiensten ankündigten, unabhängig davon, ob tatsächlich alle Beschäftigten aktiv in den Streik treten würden. Weder wurde festgehalten, wer streikte, noch fanden Gehaltsabzüge statt, eine Praxis, die, solange es um einzelne Warnstreiktage ging, auch bei vorangegangenen Arbeitskämpfen im Gemeindebereich zu beobachten war. Anlässlich des ganztägigen Warnstreiks im Nahverkehr am 3. März beschloss die Rhein-Neckar-Verkehrsgesellschaft (RNV), von deren 2.400 Beschäftigte laut ver.di rund 50% Gewerkschaftsmitglieder waren, den Bus- und Straßenbahnverkehr komplett einzustellen. Nicht streikende Beschäftigte, so wurde der Unternehmenssprecher der RNV in der Presse wiedergegeben, hätten für diesen Tag Urlaub nehmen oder Überstunden abbauen müssen, »um den Betriebsfrieden zwischen Streikenden und Nicht-Streikenden zu wahren« (Gerards 2023). In welchem Umfang Ähnliches auch andernorts stattfand, lässt sich nicht feststellen.

In der dritten Verhandlungsrunde am 29. März erklärten die Gewerkschaften das Scheitern der Verhandlungen, woraufhin die Arbeitgeberseite die Schlichtung anrief. Damit wurde die Dynamik des Arbeitskamps abrupt abgebrochen, da das Schlichtungsabkommen für die Zeit des Verfahrens eine absolute Friedenspflicht vorsieht. Am Ende der Schlichtung stand am 14. April eine Empfehlung, die von ver.di und dem Beamtenbund zunächst jedoch nicht von der gesamten Arbeitgeberseite mitgetragen wurde. ver.di machte klar, dass sie bei einem Scheitern der nachfolgenden Verhandlungen die Urabstimmung anrufen würde. Am 22. April gab es eine Einigung auf Basis der Schlichtungsempfehlung, die von der Bundestarifkommission mit großer Mehrheit den ver.di-Mitgliedern in der folgenden Mitgliederbefragung zur Annahme empfohlen wurde (vgl. Dribbusch 2023b).

Die Einigung bestand im Wesentlichen aus zwei Teilen. Zunächst wird bis Februar 2024 in mehreren Schritten ein Inflationsausgleichsgeld (IAG) von insgesamt 3.000 Euro für Vollzeitbeschäftigte ausbezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig zu ihrer vertraglichen Arbeitszeit, Auszubildende erhalten das IAG zur Hälfte. Die Zahlung des vollen Betrages für alle Beschäftigtengruppen, wie von ver.di gefordert, hatte die Arbeitgeberseite strikt abgelehnt.¹³ Der zweite Teil des Abschlusses ist eine ab März 2024 erfolgende Erhöhung der monatlichen Tabellenentgelte um einen Sockelbetrag von 200 Euro sowie eine darauf aufsetzende lineare Erhöhung von

¹² ZDF-Politbarometer März III 2023, online: presseportal.zdf.de/pressemitteilung/zdf-politbarometer-maerz-iii-2023.

¹³ Der Abschluss folgte hier dem, den ver.di zuvor bei der Deutschen Post akzeptiert hatte (siehe Kapitel 19).

5,5 Prozent. Insgesamt muss dabei mindestens eine Erhöhung des Monatsentgelts von 340 Euro erreicht werden. Dieser Sockelbetrag bewirkt eine deutlich überproportionale Steigerung der unteren Entgeltgruppen. Im Durchschnitt steigen die tariflichen Entgelte ab März 2024 um 11,5 Prozent. Beschäftigte mit relativ niedrigen Einkommen erhalten teilweise deutlich über diesem Schnitt liegende Erhöhungen, während die Bezieher*innen höherer Einkommen prozentual entsprechend geringere Steigerungen haben. Im Gegenzug akzeptierte ver.di eine gegenüber ihrer Ursprungsforderung doppelt so lange Laufzeit von 24 Monaten, wobei sich das Ergebnis diesbezüglich allerdings in vorangegangene Tarifrunden einreichte.

In der anschließenden, diesmal digital durchgeführten Mitgliederbefragung, an der sich etwas weniger als 30 Prozent der aufgerufenen Mitglieder beteiligten, stimmten »knapp 66 Prozent« der Einigung zu, wie ver.di am 15. Mai bekannt gab. Sowohl Beteiligung wie Abstimmungsergebnis können als Indiz dafür gewertet werden, dass der Abschluss weder große Euphorie noch breite Ablehnung hervorrief. Die interne Kritik hatte sich vor allem daran festgemacht, dass die tabellenwirksamen Erhöhungen erst mit 14-monatiger Verzögerung wirksam würden (vgl. Dribbusch 2023b). Verschiedentlich wurde auch gefordert, ver.di solle das seit 1974 bestehende Schlichtungsabkommen kündigen, da dieses einen konsequenteren Arbeitskampf verhindert habe. Entsprechende Anträge wurden für den im September 2023 anstehenden ver.di-Bundeskongress angekündigt.

In Bezug auf das vor der Tarifrunde anvisierte Ziel der Stärkung der Organisation bewertete ver.di die Tarifrunde als großen Erfolg. Von Januar 2023 bis zur Tarifeinigung im April konnte die Gewerkschaft mehrere zehntausend Neueintritte verzeichnen, ein bis dahin bei keiner der vorangegangenen Tarifrunden erreichter Organisierungserfolg (siehe auch Kapitel 31). Neben den umfangreichen betrieblichen und örtlichen Aktivitäten von ver.di spiegelte sich in dieser Eintrittswelle auch die positive Resonanz wider, die die umfangreichen Streikaktivitäten unter den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Sozial- und Erziehungsdienst bei den kommunalen Kliniken, im Ver- und Entsorgungsbereich aber auch im Nahverkehr gefunden hatten. Ob sich hier eine grundsätzliche Trendwende in der Mitgliederentwicklung andeutete, wird sich im Rückblick am Ende des Jahrzehnts feststellen lassen.

Streiks im öffentlichen Busverkehr mit Schnittmengen zu Klimaschützer*innen

Neben dem Flug- und dem Schienenverkehr gab es immer wieder auch Auseinandersetzungen im öffentlichen und privaten Busverkehr. In einem der längsten Streiks im Nahverkehr überhaupt streikten seit Januar 2004 über mehr als 300 Tage 50 Frauen und Männer der Leverkusener Herweg Busbetriebe (HBB) für bessere Bezahlung. Die HBB betrieb den Busverkehr im Auftrag Leverkusener Muttergesellschaft Kraftverkehr Wupper-Sieg, bezahlte aber nach dem Tarif der CGB-Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD), womit die Beschäftigten 30% weniger erhielten als die der Mutterge-

sellschaft. Trotz großer Solidarität der Beschäftigten der Wupper-Sieg-Kolleg*innen, denen gerichtlich ein Solidaritätsstreik untersagt wurde und trotz aller öffentlichen Unterstützung, zog sich der Arbeitskampf in die Länge. Mit der Dauer erlahmte auch das öffentliche Interesse. Die HBB setzte ihrerseits weitere Subunternehmen ein, um den Streik zu unterlaufen, und sparte so am Ende nach eigener Aussage noch Geld (Schön 2005). Anfang Februar 2005 gab es dann eine Einigung. Statt des ursprünglich geforderten Anschlusses an den Spartentarifvertrag gab es einen Haustarifvertrag, mit dem zwar auch eine Beschäftigungssicherung und eine leicht verbesserte Bezahlung, zugleich jedoch Zugeständnisse der Beschäftigten unter anderem beim Urlaubsgeld verbunden waren. Auch wenn viele es am Ende als Niederlage empfanden, stimmten die Mitglieder dennoch dem Ergebnis zu, da ein weiterer Streik aussichtslos erschien (Krieger/Ostrie 2005).

Neben der Beteiligung an den bundesweiten Tarifrunden des öffentlichen Dienstes gab es verschiedene regionale Tarifaueinandersetzungen, an denen Busfahrer*innen beteiligt waren. Einer der längsten Streiks in der Fläche fand dabei 2019 statt, als Busfahrer*innen im kommunalen Nahverkehr des Saarlands ab Ende September 23 Tage am Stück streikten. Ziel war eine deutlich bessere Bezahlung und eine Entlastung der rund 1.000 Beschäftigten der Busbetriebe, die bei sinkendem Personalstand immer mehr Fahrgäste beförderten. Zuvor hatten 99,6% der Mitglieder für Streik gestimmt. Der lange und intensiv vorbereitete Streik, der unter dem Hashtag #busfahreraufstand lief, endete im Oktober 2019 mit deutlichen Einkommensverbesserungen. Unter anderem sollte das Einstiegsgehalt in zwei Stufen von 2.400 auf 2.800 Euro angehoben werden. Dazu kamen weitere tabellenwirksame¹⁴ Erhöhungen, wobei statt den üblichen Prozentsätzen, Festbeträge vereinbart wurden, die besonders den unteren Entgeltgruppen zugutekommen.

Bei diesem, wie bei anderen Tarifkonflikten im kommunalen Nahverkehr, taucht ähnlich wie bei den Krankenhäusern, immer wieder die Frage der Ausstattung der öffentlichen Hand mit den notwendigen Mitteln auf, um einen umweltverträglichen Nahverkehr, der nicht auf die Kosten von Einkommen und Gesundheit der Beschäftigten geht, betreiben zu können. Es ist am Ende eine gesellschaftliche Frage, welcher Verkehr gewollt ist und gefördert wird. Hieraus entstehen immer wieder Schnittmengen zwischen Gewerkschaft und Klimabewegung. Der tarifliche wird so auch zum politischen Konflikt.

Parallel zur Tarifrunde des öffentlichen Dienstes, und für Außenstehende wohl kaum von dieser zu unterscheiden, fand im Herbst 2020 ein zweiter großer Arbeitskampf statt. Ziel von ver.di war ein bundesweit einheitlicher Manteltarifvertrag (MTV) im kommunalen Nahverkehr. Angestrebt wurden unter anderem 30 Tage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche, neue Überstundenregelungen und die Anrechnung der Ausbildungszeit auf die Betriebszugehörigkeit bei der Übernahme von Auszubildenden (Steinkopf

¹⁴ »Tabellenwirksam« bedeutet, dass die Erhöhungen in die Entgelttabellen einfließen und so auch an zukünftigen Entgeltsteigerungen teilnehmen.

2021). Mehrjährige Vorbereitung hatte es die Gewerkschaft gekostet, die Laufzeiten der 16 verschiedenen Landestarifverträge im Nahverkehr (TV-N) zeitlich so zu koordinieren, dass alle einheitlich im Juni 2020 ausliefen und somit auch die Friedenspflichten gemeinsam endeten. Da der TV-N seit seiner Etablierung regional verhandelt worden war, hatten sich im Einzelnen sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen herausgebildet. Ziel war also neben einer grundsätzlichen Verbesserung und Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen auch die Zurückgewinnung der Kontrolle über eine weit zersplitterte Tariflandschaft.

Die Kampagne war ab 2019 in 130 Betrieben vorbereitet worden. Über 1.000 »Kampagnenbotschafter*innen«¹⁵ – ver.di-Mitglieder, die sich unabhängig von ihrer Funktion melden konnten, um Multiplikator*innen der Tarifikampagne zu werden – engagierten sich über eineinhalb Jahre. Der ursprüngliche Plan war, im März 2020 mit einer breiten öffentlichen Mobilisierung zu beginnen und diese ab Juli 2020 in eine Arbeitskampfphase münden zu lassen. Diese sollte bewusst unmittelbar vor der Tarifrunde im öffentlichen Dienst liegen, um so den spezifischen Anliegen der Nahverkehrsbeschäftigten maximale Aufmerksamkeit zu beschern. Die Pandemie machte diesen Ablauf durch den Lockdown im März 2020 jedoch im Ansatz zunichte. Dadurch lief die Tarifrunde Nahverkehr entgegen der Planung parallel zu der im öffentlichen Dienst.

Höhepunkt der Auseinandersetzung war neben mehreren dezentralen Arbeitsniederlegungen erstmals nach 20 Jahren wieder ein bundesweiter Streiktag im Nahverkehr am 29. September 2020. Insgesamt legten mehrere zehntausend Beschäftigte, zum Teil mehr als einmal die Arbeit nieder. Dennoch wurde das zentrale Ziel eines bundeseinheitlichen TV-N verfehlt. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) lehnte bundesweite Verhandlungen kategorisch ab. Auch weil sich bereits die zweite Pandemie-Welle abzeichnete, entschied sich ver.di am Ende, die Tarifrunde auf Länderebene, teils nochmals mit Warnstreiks, weiterzuführen. In den abschließenden Kompromissen wurden zum Teil deutliche Verbesserungen erzielt, auch wenn die avisierte Vereinheitlichung nicht gelang (vgl. Steinkopf 2021; Kaiser/Lucht 2022).

Der politische Höhepunkt der Tarifikampagne war jedoch, dass erstmals im Rahmen einer Tarifbewegung ein gemeinsamer bundesweiter Aktionstag mit den Klima-Aktivist*innen von Fridays for Future (FFF) organisiert wurde. Der Grundstein für diese Zusammenarbeit war 2019 gelegt worden, als die zuständige ver.di-Bundesfachgruppe positiv auf einen Brief von FFF an die DGB-Gewerkschaften reagierte, in dem diese Gespräche über gemeinsame Ziele angeregt hatten. Daraus entwickelten sich insgesamt 30 lokale Zusammenschlüsse von Klima-Aktivist*innen und ÖPNV-Beschäftigten. Diese Kooperationen mündeten im Juli 2020 in mehr als 30 gemeinsame öffentlichen

¹⁵ Gemeinsamkeiten mit den »Tarifbotschafter*innen« der TVöD-Runde sind unübersehbar. Die Kampagnenbotschafter*innen waren aber nach Einschätzung eines ver.di-Hauptamtlichen, der beide Tarifrunden begleitete, direkter mit den jeweiligen betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen verbunden.

Aktionen (Steinkopf 2021). Am 18. September 2020 folgte ein bundesweiter Aktionstag der Klimaschutzbewegung. Anfang September konstituierte sich zudem ein Verkehrswendebündnis aus Gewerkschaften (ver.di, EVG) und Klimaschutzbewegung (BUND, VCD, FFF). Klima-Aktivist*innen engagierten sich darüber hinaus auch unmittelbar in den Warnstreiks. Damit wurde auch in die Gewerkschaften hinein ein Signal gesandt, dass Beschäftigteninteressen und Klimaanliegen zusammenfinden können (vgl. Liebig/Lucht 2022). Diese politische Zusammenarbeit fand ihre Fortsetzung in der Vorbereitung der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes 2023.

Streiks in den Häfen

Die für ihre historischen Streiks bekannten Hafenarbeiter*innen legten seit Beginn der 2000er-Jahre nur ausgesprochen selten die Arbeit nieder. Die spektakulärste Aktion war eine am 17. Januar 2003, allerdings im Einvernehmen mit den Hafenbetreibern durchgeführte Arbeitsniederlegung aus Protest gegen die drohende Einführung einer auf eine weitere Liberalisierung zielende EU-Richtlinie (Port Package) (vgl. Dribbusch 2014). Im Rahmen von Tarifverhandlungen gab es nennenswerte Arbeitsniederlegungen erst wieder im Sommer 2022. ver.di forderte für die rund 12.000 Beschäftigten in 58 tarifgebundenen Betrieben der deutschen Seehäfen Entgelterhöhungen und einen Inflationsausgleich. Nach ersten, kleineren Warnstreiks im Juni kündigte ver.di für den 14. und 15. Juni einen 48-stündigen Streik in den Häfen von Hamburg, Bremerhaven, Bremen, Emden, Wilhelmshaven und Brake an.

Dagegen zog der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS) vor Gericht, wo es in Hamburg zu einem Vergleich kam. ver.di konnte den Streik wie geplant durchführen, verpflichtete sich aber danach zu einer sechswöchigen Friedenspflicht und damit bis Ende August 2022 keine weiteren Arbeitsniederlegungen folgen zu lassen. Am Streik beteiligten sich allein in Hamburg mehrere tausend Hafenbeschäftigte, an den anderen Häfen streikten ebenfalls jeweils mehrere hundert Hafenarbeiter*innen. Ende August 2022 kam es zur Einigung auf Entgelterhöhungen zwischen 7,0 und 9,4% sowie zu einer Inflationsausgleichsklausel und einem Sonderkündigungsrecht für den 24-Monate laufenden Tarifvertrag, sollte die Inflation ungewöhnlich stark ansteigen (vgl. Dribbusch/Luth/Schulten 2023: 10–11).

Tarifrunden der Länder – die GEW im Streik

Die Tarifrunden für die Angestellten der Länder litten auch nach 2006 unter einer im Vergleich zum übrigen öffentlichen Dienst relativ schwachen Beteiligung. Eine Ausnahme bildeten neben den Beschäftigten der landeseigenen Universitätskliniken die in der GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) organisierten tarifangestellten Lehrer*innen (in der großen Mehrzahl Frauen). Deren Anteil war besonders in Ost-

deutschland erheblich, da hier nach 1990 fast nie im Schuldienst verbeamtet wurde.¹⁶ Angestellte Lehrer*innen waren damit vor allem bezüglich ihrer Effektivelohnen deutlich schlechter gestellt als ihre verbeamteten Kolleg*innen. Hinzukam, dass nach dem Wechsel zum TV-L zunächst keine tarifliche Entgeltordnung existierte.

In den Tarifrunden ab 2009 wurden die angestellten Lehrer*innen in den ostdeutschen Bundesländern zum stärksten Block unter den Streikenden, auch weil die GEW begann, sehr aktiv für eine neue Entgeltordnung zu mobilisieren. Wie neu breitere Streiks für die Gewerkschaft waren, zeigt sich daran, dass sie zunächst keine zentrale Erfassung ihrer Streikaktivität vornahm. Erfasst wurden dann Tage, an denen einzelne Beschäftigte, die sich bei Streiks in die GEW-Listen eingetragen hatten, streikten. Fest steht, dass sich bereits 2009 mehrere tausend Lehrer*innen an Streiks beteiligten. 2011 wurde zumeist ganztätig gestreikt. Aufseiten der GEW kam so ein Streikvolumen von rund 25.000 Ausfalltagen zusammen. 2013, dem Jahr, in dem die umfangreichsten Lehrer*innen-Streiks stattfanden, verantwortete die GEW insgesamt rund 100.000 individuelle Streiktage und damit die Mehrheit der in diesem Jahr im Bereich des TV-L insgesamt ausgefallenen Arbeitszeit. Ab 2015 gingen die Streikzahlen zurück, auch weil nach und nach einzelne östliche Bundesländer angesichts des Mangels an Lehrkräften wieder mit der Verbeamtung angingen.

Gleichwohl wurde in jeder der folgenden Tarifrunden in den Jahren 2015, 2017, 2019 und 2021 in einem für die Tarifrunden der Länderbeschäftigten vergleichsweise großem Umfang seitens der GEW gestreikt. Neben der GEW beteiligten sich auch angestellte Lehrer*innen der dbb-tarifunion an den Streiks, für die aber keine Daten vorliegen, sodass sich über die Gesamtbeteiligung an den Streiks keine genauen Angaben machen lassen. Insgesamt drängte sich in diesen Jahren jedoch der Eindruck auf, dass die angestellten Lehrkräfte immer mehr zum wichtigsten und geschlossensten Block der Streikenden im Länderbereich wurden.

Seit 2009 hatte sich die GEW massiv für eine neue Entgeltordnung im Bereich der Lehrkräfte eingesetzt, scheiterte dabei jedoch regelmäßig daran, dass ihre Forderung in den Verhandlungen der Tarifgemeinschaft der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes unter Federführung von ver.di nicht zum Zuge kam. Dies hatte angesichts ihres überproportionalen Anteils an den Warnstreikmobilisierungen durchaus eine bittere Note. 2015 schloss dann die dbb-tarifunion einen Tarifvertrag Entgeltordnung für Lehrkräfte (TV EntgO-L) ab, den die GEW zunächst wegen aus ihrer Sicht gravierender Mängel ablehnte, dann aber mangels Alternativen 2017 doch nachzeichnete. Auch danach blieb die GEW im Bereich des TV-L in den Jahren 2019 und 2021 weiter mobilisierungsfähig. Es bleibt abzuwarten, wie sich das Streikpotenzial der tarifangestellten Lehrkräfte angesichts ansteigender Verbeamtungszahlen in Ostdeutschland weiterentwickelt. Eine Ironie der Streiks der angestellten Lehrer*innen

¹⁶ Auch im Westen war ein, allerdings zumeist kleiner Teil der Lehrer*innen nicht verbeamtet, zumeist weil sie bei Eintritt in den Schuldienst länderspezifische Altersgrenzen für die Verbeamtung überschritten hatten.

nach 2009 besteht ja darin, dass viele der Streikenden, als ihnen ab Mitte der 2010er-Jahre in Ostdeutschland zunehmend die Möglichkeit der Verbeamtung eröffnet wurde, sich für den Verzicht auf Tarifverhandlungen und Streik entschieden. Wer wollte es ihnen angesichts der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung der Beamten verdenken.

2018: Streik Studentischer Hilfskräfte in Berlin

Dass Studentische Beschäftigte an den Hochschulen für ihre Interessen streiken, war in der Bundesrepublik lange unbekannt. Auch ihre Arbeitsbedingungen wurden lange Zeit kaum beachtet (vgl. Hopp u.a. 2023). Umso bemerkenswerter war deshalb ein Arbeitskampf der Studentischen Hilfskräfte (SHK) in Berlin im Jahr 2018 (vgl. Bouali u.a. 2019). Seit 2001 hatte es für die etwa 8.000 SHK der Berliner Hochschulen keine Erhöhung ihrer Entgelte mehr gegeben. Um dies zu ändern, legten die studentischen Beschäftigten von Mitte Januar bis Ende Juni 2018 mehrfach die Arbeit nieder. Demonstrationen, Kundgebungen und eine viertägige Besetzung des Audimax der Technischen Universität Berlin begleiteten den von der GEW und ver.di unterstützten Arbeitskampf. Viele Beschäftigte traten in die Gewerkschaften ein. Mit einer Gesamtdauer von rund sechs Monaten war dieser der längste Tarifkonflikt seit Jahren an deutschen Hochschulen. Im Ergebnis erreichten die Streikenden eine dreistufige Erhöhung der Stundenlöhne sowie die Vereinbarung, dass ab 2023 die Erhöhung der Löhne der studentischen Beschäftigten an die allgemeine tarifliche Entgeltentwicklung angekoppelt wird. Außerdem wurde eine Erhöhung des Urlaubs von 25 auf 30 Tage ab 2019 vereinbart und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf zehn Wochen ausgedehnt. Aus diesem Arbeitskampf heraus entwickelte sich eine bundesweite Bewegung für einen sogenannten TVStud (Hopp 2021a, b). Diese konnte die Aufnahme ihrer Forderungen in den gewerkschaftlichen Forderungskatalog für die TdL-Tarifrunde 2021 erreichen. In Hamburg klinkten sich Studierende auch aktiv in den Arbeitskampf während der Tarifrunde ein. Dennoch konnte zunächst in keinem weiteren Bundesland ein entsprechender Tarifvertrag durchgesetzt werden (Stand Januar 2023).

2021: TV-L-Runde im Zeichen gewerkschaftlicher Schwäche

Anknüpfend an den positiven Erfahrungen der TVöD-Tarifrunde 2020 hatte ver.di auch die Tarifrunde im Länderbereich (ohne Hessen) sehr ambitioniert begonnen. Verhandelt wurde für insgesamt rund 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte. Gefordert wurden 5% höhere Entgelte, mindesten 150 Euro. Außerdem sollten alle Beschäftigten im Gesundheitswesen eine Tarifierhöhung von 300 Euro erhalten.

Anknüpfend an die Erfahrungen von 2020 bei Bund und Kommunen hatte ver.di auch in dieser Tarifrunde versucht, breit zu mobilisieren. Annähernd arbeitskampffähig, das hatten vorherige Tarifrunden gezeigt, waren die Gewerkschaften aber nur bei den angestellten Lehrer*innen sowie bei den unter die Tarifverträge der Länder fallenden Beschäftigten der Universitätskliniken. Bei Letzteren gelang es vor allem in NRW

(s. Kapitel 14) die Mitgliederbasis auszubauen. Über den gesamten Tarifbereich gesehen blieb die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit aber schwach.

Höhepunkte der Auseinandersetzung waren neben Warnstreiks der angestellten Lehrer*innen und Arbeitsniederlegungen an einzelnen Universitätskliniken ein bundesweiter »Jugendstreiktag« in Hannover, an dem nach Angaben von ver.di rund tausend Auszubildende, darunter sehr viele aus der Pflege sowie studentische Beschäftigte, ihre Forderungen nach einer Entgelterhöhung, einer Fortschreibung der tariflichen Regelung zur Übernahme sowie einem kostenlosen ÖPNV-Ticket bekräftigten (Frindert u.a. 2022).

Wie es ansonsten um die Mobilisierung aussah, zeigte sich, als zu einer Kundgebung in Stuttgart mit dem ver.di Vorsitzenden Frank Werneke zum Abschluss der Warnstreik-Woche im öffentlichen Dienst der Länder am 26. November 2021 selbst nach Gewerkschaftsangaben gerade einmal »über 600 Streikende« erschienen.¹⁷ Und dies, obwohl neben der Region um die Landeshauptstadt Stuttgart auch noch in Heilbronn für die Kundgebung aufgerufen worden war.

Der Arbeitgeberseite blieb die Mobilisierungsschwäche der Gewerkschaft nicht verborgen – hier wiederholte sich die Geschichte des Arbeitskampfs im öffentlichen Dienst der Länder von 2005/2006. Entsprechend selbstbewusst ging sie in die Verhandlungen, lehnte alle Forderungen von ver.di ab, weigerte sich strikt, über eine spezielle Anhebung der Entgelte in den landeseigenen Kliniken überhaupt zu reden, und forderte stattdessen vehement die Möglichkeit, bei veränderten Arbeitsanforderungen auch Abgruppierungen vornehmen zu können. Am Ende akzeptierte ver.di als Verhandlungsführerin der Tarifgemeinschaft ein Ergebnis, das weit unter dem 2020 bei den Kommunen Erreichten lag. Hervorgehoben wurde eine steuerfreie Sonderzahlung von 1.300 Euro. Nach 14 sogenannten Null-Monaten wurde zum 1. Dezember 2022 eine generelle Entgelterhöhung von 2,8% vereinbart bei einer Laufzeit bis Ende September 2023.

Für einige Gesundheitsberufe wurden Zuschläge vereinbart, doch räumte ver.di ein, dass auch hier das Ergebnis weit hinter Forderung und Mitgliedererwartungen zurückblieb. Nach einer Mitgliederbefragung, deren genaues Ergebnis nicht bekannt gegeben wurde, stimmte am 17. Dezember 2021 die Bundestarifkommission von ver.di dem Ergebnis zu. Enttäuschung, soviel wurde bekannt, habe es vor allem in den Unikliniken und Zentren für Psychiatrie gegeben, wo sich viele Streikende mehr erhofft hätten.¹⁸ Insgesamt bestätigte die Tarifrunde im Länderbereich für die Gewerkschaftsseite, dass ohne die Fähigkeit, wirksam zu streiken, am Ende (fast) nur kollektives Betteln blieb, zumal die Tarifverhandlungen im Länderbereich nicht zum ersten Mal kaum öffentliche Aufmerksamkeit erfuhren.

¹⁷ ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg: Pressemeldung von 26.11.2022 »Abschluss der Streikwoche mit Frank Werneke in Stuttgart – diese Woche insgesamt 2.500 Streikende im Land.«

¹⁸ ver.di: Wir machen Tarif. Informationen für den öffentlichen Dienst, 17. Dezember 2021. Online: gemeinden-bb.verdi.de/++file++61bdfe97f975f607b07265d2/download/3810_69_Zustimmung_TV_L_u_Forderung_SuE_BTK_web.pdf.

Der Krankenhausbereich ist seit Mitte der 2000er-Jahre zu einem der Bereiche geworden, in dem überdurchschnittlich häufig Arbeitskämpfe stattfinden. Diese erhalten regelmäßig besondere öffentliche Aufmerksamkeit, da hier ein wichtiger Teil der Gesundheitsversorgung betroffen ist. Bevor im Detail auf das Streikgeschehen eingegangen wird, sollen zunächst einige Grundzüge des dortigen Strukturwandels, der Tarifpolitik sowie der gewerkschaftlichen Verankerung skizziert werden.

Der Krankenhausssektor im Überblick

Seit den 1990er-Jahren hat der Krankenhausbereich einen enormen Veränderungsprozess durchlaufen (vgl. z. B. Böhlke u.a. 2009; Bündnis Krankenhaus statt Fabrik 2020; Kunkel 2021). Die politisch verfügte Deckelung der Krankenhausbudgets sowie vor allem die 2003/2004 erfolgte Umstellung der Kostenerstattung auf ein Fallpauschalensystem (Diagnosis Related Groups, DRG) erzeugte einen enormen Kostendruck. Dieser setzte besonders den in öffentlicher Hand befindlichen Krankenhäusern zu. Die Folgen waren eine Welle von Privatisierungen, umfangreiche Rationalisierungen sowie ein starker Anreiz zur Flucht aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Die alten vom öffentlichen Dienst geprägten Arbeitsbeziehungen veränderten sich (vgl. Böhlke u.a. 2009). Im Ergebnis konstatierten Glassner u.a. (2015: 35): »Die Fragmentierung, Desorganisierung und Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen, befördert durch die heterogene Struktur der deutschen Krankenhauslandschaft, ist im Vergleich zu anderen Branchen besonders ausgeprägt.«

Ein weiterer Effekt der Ökonomisierung des Gesundheitswesens und des damit verbundenen Kostendrucks waren umfangreiche Ausgliederungen ehemals integrierter Betriebsteile in Servicegesellschaften, die sich nicht selten in Konkurrenz zu anderen Anbietern um vom gleichen Krankenhaus ausgeschriebene Leistungen bewerben müssen. Für viele, bis dahin unter dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes stehende Beschäftigungsgruppen bedeutete dies, aus den jeweiligen Flächentarifverträgen herauszufallen und nach den in der Regel ungünstigeren Tarifverträgen der privaten Dienstleistungsbranchen bezahlt zu werden.

Im Jahr 2020 gab es in Deutschland laut Statistischem Bundesamt 1.903 Krankenhäuser (Statistisches Bundesamt 2022, Tab. 1.4). Davon befanden sich 551 in öffentlicher Trägerschaft.¹ 620 Kliniken wurden von Wohlfahrtsverbänden und Kirchen betrieben

¹ Zu beachten ist, dass seit 2006 die Mehrheit dieser Krankenhäuser in privatrechtlicher Form z. B. als GmbH betrieben wird, was u.a. zur Folge hat, dass dort Betriebs- und keine Personalräte bestehen.

(»freigemeinnützige Trägerschaft«) und 732 waren in privater Trägerschaft. Zwischen 2000 und 2020 stieg der Anteil der privaten Krankenhäuser von rund 22 auf 38%, der Anteil der Krankenhäuser in öffentlicher Hand sank dagegen von 38 auf 29%.² Der private Krankenhausmarkt wird von einigen großen Klinik-Konzernen dominiert, wobei sich die Besitzverhältnisse durch Übernahmen und Fusionen fortlaufend verändern.

Zwischen 2000 und 2020 hat sich die Gesamtzahl aller Kliniken infolge von Schließungen oder Zusammenschlüssen um 337 verringert. Die Zahl der Betten ging im gleichen Zeitraum um rund 72.000 auf 488.000 zurück. Dagegen stieg die Zahl aller Beschäftigten von 1,1 Millionen im Jahr 2000 auf 1,3 Millionen im Jahr 2020. Davon waren 2020 rund 15% im ärztlichen Dienst und 36% im Pflegedienst beschäftigt. Die andere Hälfte der Beschäftigten verteilte sich unter anderem auf den medizinisch-technischen Dienst, die Wirtschaftsbereiche, Verwaltung, Technik und Auszubildende.

Während der Corona-Jahre 2020 und 2021 richtete sich die öffentliche Aufmerksamkeit in besonderem Maße auf die Krankenhäuser. Dabei gerieten nicht zuletzt die Arbeitsbedingungen, darunter besonders der bereits vor der Pandemie stark gestiegene Arbeitsdruck des Pflegepersonals, in den Blick.

Gewerkschaftliche Verankerung

Die am besten organisierte Berufsgruppe im Krankenhaus sind die Ärzt*innen. Die tarifpolitische Verselbstständigung im Jahr 2005 und die damit verbundenen Arbeitskämpfe haben dem Marburger Bund einen großen Mitgliederschub beschert. Insgesamt wuchs der MB von knapp 81.000 Mitgliedern im Jahr 2005 auf gut 131.000 im Jahr 2021. Im gleichen Zeitraum vergrößerte sich der Anteil der Frauen unter den Mitgliedern von 45 auf 56%. Der Organisationsgrad des Marburger Bundes schwankt je nach Klinik, doch ist davon auszugehen, dass die Gewerkschaft 2020 insgesamt eine Mehrheit der in den Krankenhäusern beschäftigten knapp 201.000 Ärzt*innen (darunter 110.000 in Kliniken in öffentlicher Trägerschaft) organisierte (Statistisches Bundesamt 2022, Tab. 2.4.1).

ver.di hat in dieser Berufsgruppe nur vereinzelt Mitglieder. Ihre Organisationsschwerpunkte liegen beim Pflegepersonal sowie den Angestellten der Technik, der Labore sowie der verschiedenen Servicebereiche im Krankenhaus. Mit Ausnahme einiger weniger auf die Gebäude-Reinigung und Instandhaltung spezialisierter Servicebetriebe, die von der IG BAU organisiert werden, bildet das nichtärztliche Personal die Basis der ver.di-Mitgliedschaft in den Kliniken. Dieses ist im Vergleich zu den Ärzt*innen aber im Allgemeinen deutlich geringer organisiert. Genaue Zahlen werden nicht veröffentlicht, doch muss davon ausgegangen werden, dass auf das gesamte Krankenhauswesen bezogen ver.di in den ersten Jahren nach seiner Gründung lediglich um die 10% des nichtärztlichen Personals organisierte. Bis 2020 hat sich die Mitgliederstärke im Zuge gezielter Anstrengungen und Tarifaufinandersetzungen deutlich verbessert, doch bleibt die Verankerung in der Fläche eine Herausforderung. 2020 zählte das nichtärzt-

² Der Anteil der Krankenhäuser in freigemeinnütziger Trägerschaft ging von 41 auf 33% zurück.

liche Personal in den Kliniken rund eine Million Beschäftigte, darunter 570.000 Beschäftigte in den Kliniken in öffentlicher Trägerschaft (Statistisches Bundesamt 2022, Tab. 2.5.1).³ Nach wie vor streut die Verankerung je nach Trägerschaft und Krankenhaus erheblich. Am besten verankert ist ver.di in den Kliniken in öffentlicher Trägerschaft, wobei es auch hier je nach Klinik beträchtliche Unterschiede gibt. Auch zwischen einzelnen Abteilungen und Stationen innerhalb großer Kliniken schwankt die gewerkschaftliche Mitgliederstärke erheblich. Entsprechend unterschiedlich war und ist auch die Streik- und Durchsetzungsfähigkeit ausgeprägt.

Die Tariflandschaft selbst wurde im Zuge der Umwälzungen im Gesundheitswesen sehr stark fragmentiert. Die Zahl der unmittelbar vom TVöD abgedeckten kommunalen Krankenhäuser nahm ab, in manchen Bundesländern blieb nur noch eine Minderheit der Kliniken in öffentlicher Trägerschaft im Flächentarifvertrag. Für andere galten Haus- oder Anwendungstarifverträge, in denen in unterschiedlichem Ausmaß auf den TVöD Bezug genommen wurde. Auch im Bereich der Universitätskliniken kam es vielfach, unter anderem durch Veränderungen der Rechtsform, zum Ausscheiden der Kliniken aus dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). Zugleich sorgten praktisch alle Kliniken über die bereits erwähnten Ausgliederungen dafür, dass für zahlreiche Servicebereiche noch einmal spezielle, in der Regel weit unter dem TVöD liegende Arbeits- und Entgeltbedingungen galten.

Bei den in ihrer Bedeutung stark gewachsenen Kliniken in privater Trägerschaft gibt es keine konzernübergreifenden Flächentarifverträge. Es dominieren Konzern- und Haustarifverträge. Dabei war es im Zuge der Privatisierung nicht unüblich, das übernommene Personal zunächst analog der bestehenden Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes zu bezahlen, nicht jedoch die später neu eingestellten Beschäftigten. Dadurch sank selbst dort, wo es Haustarifverträge gab, das Entgeltniveau unter das des öffentlichen Dienstes. Ausgründungen in Service-Gesellschaften waren auch hier ein weiteres Mittel, um Entgelte abzusenken (Bühler 2014).

Anders streiken im Krankenhaus

Krankenhäuser stehen besonders im Blickpunkt der Öffentlichkeit, sie sind nicht nur zentral für die Gesundheitsversorgung, sondern zugleich Einrichtungen, die fast allen Bürger*innen aus eigener Anschauung vertraut sind. Zugleich unterliegt das Streiken dort besonderen Bedingungen, steht doch die Arbeitseinstellung als Mittel der Druckausübung gegenüber der Arbeitgeberseite im Konflikt mit der Verantwortung der Beschäftigten gegenüber den Patient*innen.

Während bei einem Streik im Einzelhandel maximal ein Einkauf verschoben werden muss, und bei Streiks im Zug- oder Flugverkehr eventuell ein Anschluss verpasst wird,

³ Von den nichtärztlichen Beschäftigten waren 2020 rund 486.000 im Pflegedienst beschäftigt, davon 249.000 in Kliniken in öffentlicher Trägerschaft (Statistisches Bundesamt 2022, Tab. 2.5.1).

müssen bei einer Arbeitseinstellung des medizinischen Personals die Folgen für die Gesundheit der Patient*innen bedacht werden. Sogenannten Notdienstvereinbarungen kommt im Krankenhaus deshalb eine besondere Bedeutung zu, denn dort ist es geboten, so zu streiken, dass keine Patient*innen geschädigt werden. Die erste Konsequenz daraus ist, dass, anders als beispielsweise im Einzelhandel, überraschend angekündigte oder gar aus dem laufenden Betrieb organisierte Arbeitsniederlegungen keine gute Option darstellen. Die zweite besteht darin, dass eine Klinik für schwere Notfälle offenbleiben und die Versorgung bereits auf Station befindlicher Patient*innen weiterlaufen muss. Vollstreiks, die zum Ziel hätten, die Einrichtung komplett zu schließen, verbieten sich deshalb in aller Regel. Bis Anfang der 2000er-Jahre wurde deshalb im Krankenhaus auch nur ausgesprochen selten und dann zumeist in den nicht pflegerischen Bereichen gestreikt.

Dies änderte sich ab Mitte der 2000er-Jahre. Nun wurde darauf abgezielt, die OP-Bereiche so zu bestreiken, dass planbare Operationen verschoben oder abgesagt werden mussten. Das Problem einer Mindestbesetzung wurde zumeist dadurch gelöst, dass stets nur ein Teil der Ärzt*innen oder Pfleger*innen in den Ausstand trat und der andere Teil in Notbesetzung weiterarbeitete. Bei den großen Streiks des Marburger Bundes wurden die Arbeitsniederlegungen der Assistenzärzt*innen zudem teilweise durch mit dem Arbeitskampf sympathisierende Chefärzt*innen kompensiert (Martens 2008).

Lange galt als Maßstab für die während eines Streiks aufrechtzuerhaltende Notdienstbesetzung die Sicherstellung einer Personalstärke, wie sie an Krankenhäusern an Wochenenden üblich war. Mit zunehmender Personalknappheit und steigender Arbeitsbelastung wurde jedoch die Wochenendbesetzung in vielen Kliniken zum Normalzustand (vgl. Rakowitz 2021: 39). Die traditionelle ver.di-Strategie, »die OP's lahmzulegen und die Arbeiter auf die Straße bringen« (Nachtwey/Wolf 2013: 188) wurde zudem durch die Ausgründung der Servicebereiche unterlaufen.

Um breitere Teile der Beschäftigten einzubeziehen, waren deshalb andere Arbeitskampfkonzepte erforderlich. Diese basierten im Wesentlichen auf zwei Elementen: Zum einen wurden nach dem Scheitern von Tarifverhandlungen Arbeitsniederlegungen gegenüber den zu bestreikenden Einrichtungen frühzeitig angekündigt, sodass sich sowohl die Klinik wie auch die Öffentlichkeit auf den Streik einstellen konnten. Zum anderen wurde ein Notdienstkonzept entwickelt, das auf Festlegungen beruht, wann, wo und in welchem Umfang gestreikt werden sollte. Es wurde angestrebt, bestimmte Stationen ganz oder teilweise zu schließen, was bedeutete, bei aufschiebbarer Behandlung die Aufnahme neuer Patient*innen zu verschieben bzw. Operationen abzusagen.

Dies dient auch der moralischen Entlastung der Pfleger*innen. Diese bringen häufig nicht nur eine hohe Identifikation mit dem »Haus« mit, sondern fragen sich auch, ob ein Streik nicht gegen ihr pflegerisches Ethos verstößt, wenn sie »ihre« Patient*innen im Stich lassen. Viele Beschäftigte leiden zwar darunter, dass die konkreten Bedingungen im marktförmig betriebenen Krankenhaus »gute Arbeit« im Sinne der Patient*innen verhindern, müssen aber gleichwohl über ihren Schatten springen, wenn es zu Arbeitskampfmaßnahmen kommt. Wenn eine Station oder eine OP von vornherein auf Basis

einer Notdienstvereinbarung nicht belegt wird, ist die Hürde zu streiken, deutlich niedriger (vgl. a. Wolf 2017: 24–26). Dies haben allerdings im Verlauf der Auseinandersetzungen ab Mitte der 2010er-Jahre zunehmend auch die Geschäftsleitungen bestreikter Kliniken gelernt, sodass die Frage der Notdienstvereinbarung nicht selten eine eigene Etappe im Arbeitskampf darstellt.

Die gewerkschaftliche Spaltung, die sich im tarifpolitischen Nebeneinander von Marburger Bund und ver.di manifestiert, prägt auch die Mehrzahl der Arbeitskämpfe. Nur selten kommt es zu gemeinsamen Arbeitskämpfen – Ausdruck einer hierarchischen Spaltung der Beschäftigten im Krankenhausalltag. Insbesondere zwischen Pflegepersonal und Mediziner*innen gibt es nicht selten Spannungen. Das Krankenhaus ist das Gegenteil eines hierarchiefreien Raumes. Obwohl alle Beschäftigtengruppen eng zusammenarbeiten müssen, gibt es eine klare Rollenverteilung, bei der die Mediziner*innen der Pflege gegenüber weisungsgebend sind. Auch innerhalb der Pflege gibt es klare Hierarchien, zwischen Stations- und Pflegeleitungen und den ausführenden Pflegekräften. All dies erschwert nicht selten den Aufbau von Solidarität.

Schwerpunkte der Auseinandersetzungen

Bei den sich ab Mitte der 2000er-Jahre häufenden Arbeitskämpfen an den Krankenhäusern lassen sich grob zwei verschiedene Konfliktfelder ausmachen. Das erste Konfliktfeld betrifft die Tarifbindung. Hierbei geht es entweder darum, überhaupt eine Tarifbindung herzustellen, eine bestehende zu verteidigen oder eine aufgekündigte wiederherzustellen. Inhaltlich geht es zugleich häufig darum, eine Angleichung der Tarifbedingungen in den nicht oder nicht mehr den Flächentarifverträgen des öffentlichen Dienstes unterliegenden Kliniken an das Niveau des TVöD zu erreichen. Das betrifft oft auch ausgegliederte Servicebereiche. Zu diesem Konfliktfeld gehört schließlich auch die tarifpolitische Verselbständigung des Marburger Bundes.

Das zweite umkämpfte Feld ist die in Folge von Einsparmaßnahmen wachsende Arbeitsbelastung, sei es in Form überlanger Arbeitszeiten oder gesundheitsschädigenden Arbeitsdrucks sowohl bei Ärzt*innen wie beim nichtärztlichen Personal.

Charakteristisch für die Arbeitskämpfe im Krankenhausbereich ist, dass sie zumeist auch unmittelbar politische Auseinandersetzungen sind. Zum einen ist ein Großteil der Arbeitsbedingungen die unmittelbare Folge politisch gewollter Setzungen. Zum anderen ist bei Krankenhäusern in öffentlicher Trägerschaft der Staat in Gestalt von Kommunen und Ländern unmittelbarer Adressat von Forderungen. Drittens, und vielleicht am wichtigsten, berühren Arbeitskämpfe im Krankenhaus (und in der Altenpflege) gesellschaftspolitische Kernfragen. Sie sind häufig Kristallisationspunkte, in denen die Öffentlichkeit auf Defizite des Gesundheitswesens und entsprechende Reformbedarfe aufmerksam wird.

Das Arbeitskampfgeschehen in den Krankenhäusern ist seit Mitte der 2000er-Jahre ausgesprochen vielfältig, ein Überblick muss sich von daher auf wesentliche Ent-

wicklungen beschränken und nimmt im Folgenden die Arbeitskämpfe des Marburger Bundes und abschließend das vielfältige Streikgeschehen von ver.di in den Blick.

Der Marburger Bund im Streik

Der 1947 gegründete Marburger Bund (MB) war stets die mit Abstand größte Gewerkschaft der angestellten und verbeamteten Ärzt*innen, nicht zuletzt deshalb, weil die ÖTV sich nie wirklich um diese Berufsgruppe bemüht hatte. 1984 gab sie die Zusammenfassung der Ärzt*innen als eigene Gruppe in der Gewerkschaft auf (Martens 2008: 23), bereits damals organisierte die ÖTV lediglich etwa 3.500 Mediziner*innen, während der MB schon die zehnfache Anzahl an Mitgliedern hatte (ebd.). Im Tarifgeschäft des öffentlichen Dienstes lief der MB dennoch eher nebenher mit; in der Verhandlungskommission für den TVöD war er nicht vertreten.

Bis zur ver.di-Gründung hatte der MB die Tarifverhandlungen in Kooperation mit der DAG geführt, anders als die Vereinigung Cockpit setzte er diese Tarifgemeinschaft nach der ver.di-Gründung zunächst fort. Der im Februar 2005 von ver.di verhandelte TVöD stieß vor allem bei den jüngeren Mitgliedern des Marburger Bundes auf Kritik. Die ohnehin schon angespannten Arbeitsbedingungen wurden auch seitens der Klinikärzt*innen wahrgenommen und nun drohten durch den TVöD, im Vergleich zum alten BAT, auch noch deutlich verschlechterte Möglichkeiten des Gehaltsaufstiegs. Gerade die jüngeren Ärzt*innen sahen ihre Berufsperspektive in den Krankenhäusern gefährdet und drängten den MB zu mehr gewerkschaftlichem Profil (vgl. Martens 2007).

Dies bedeutete, mit der berufsständischen Tradition des MB zu brechen. Der MB hatte in der Vergangenheit Streiks von Ärztinnen abgelehnt (Meissner 1987: 207) und besaß dementsprechend auch keinen Streikfond. Wenn es Aktionen gegeben hatte, dann Demonstrationen, nicht aber Arbeitsniederlegungen. Sowohl bei der Vorbereitung wie auch der Durchführung der nachfolgenden Streiks zeigte sich, dass der Marburger Bund keine Vorerfahrung mit Arbeitskämpfen hatte und vielfach improvisieren musste (Martens 2008: 37).

Am 5. September 2005 kündigte der MB die bis dahin bestehende Tarifgemeinschaft mit ver.di auf und entschied am 11. September – zwei Tage vor dessen endgültiger Unterzeichnung –, den TVöD nicht zu übernehmen. Zunächst war strittig, ob der TVöD, da ja von ver.di unterzeichnet, dennoch auch für Ärzt*innen des Marburger Bundes bei kommunalen Krankenhäusern gelten würde. Ein erster geplanter Streik des MB am 13. Dezember 2005 wurde vom Arbeitsgericht Köln untersagt, da er versäumt hatte, den BAT, an den die Gewerkschaft nach wie vor gebunden war, zu kündigen. Dies wurde vom MB zum 1. Februar 2006 nachgeholt, sodass er danach auch im Bereich der Kommunen streikfähig war. Zuvor war seitens des MB bereits entschieden worden, auch im Länderbereich eigene Tarifverträge abschließen zu wollen.

Zwischen 2005 und 2007 rief der MB zu den bis dahin umfangreichsten Streiks von Ärzt*innen in Deutschland auf. Bei den Universitätskliniken, die in den tariflichen

Zuständigkeitsbereich der Länder fielen, hatte der MB bereits am 8. März 2005 erstmals in Marburg zu Warnstreiks aufgerufen. Weitere Protest- und Warnstreikaktionen folgten im August 2005 an den Unikliniken mehrerer Bundesländer.⁴ Am 12. Oktober 2005 kamen erste Verhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und dem MB zustande. Die Gewerkschaft hatte neben einer eigenen Entgeltordnung für das ärztliche Personal Gehaltssteigerungen von 30% sowie bessere Arbeitsbedingungen sowie die Abschaffung kurzzeitig befristeter Arbeitsverträge gefordert. Nachdem keine Einigung erzielt wurde, folgten im Dezember 2005 Warnstreiks an 20 Universitätskliniken. Am 14. März 2006 erklärte der MB die Verhandlungen mit der TdL für gescheitert. Mehr als 98% der Mitglieder des MB votierten daraufhin für den Erzwingungsstreik, der dann ab 16. März zunächst in Form von Tagesstreiks begann.

Nachdem ver.di sich am 19. Mai 2006 mit der TdL geeinigt hatte, forderten die Länder vom MB die Übernahme des Ergebnisses, was dieser jedoch ablehnte. Der Höhepunkt des Arbeitskampfs war am 14. Juni 2006, als dem MB zufolge 14.000 Mediziner*innen an mehr als 40 Kliniken streikten (Marburger Bund 2007). Nach insgesamt 12 Wochen Arbeitskampf gab es am 16. Juni 2006 eine Einigung. Basis bildete die zuvor abgeschlossene Tarifvereinbarung von ver.di mit der TdL, doch gelang es dem MB gegenüber, dem ver.di-Abschluss einige Verbesserungen für seine Mitglieder durchzusetzen (Bispinck und Tarifarchiv 2007: 17). Öffnungsklauseln erlaubten bis zu 25% höhere Gehälter auf Länderebene.

Die Verhandlungen für die Ärzt*innen an den damals rund 700 kommunalen Krankenhäusern wurden vom MB 2006 unter der Losung »BAT plus 30« mit ähnlichen Forderungen wie bei den Unikliniken geführt. Am 20. Juni des Jahres erklärte der MB auch hier das Scheitern. 97,1% der Abstimmungsberechtigten votierten für Streiks und ab 26. Juni begann der Arbeitskampf, der sich über mehr als sieben Wochen hinzog. An den Streiks beteiligten sich nach Angaben des MB bis zu 17.500 Mediziner*innen an 185 Krankenhäusern (Martens 2008: 29). Am 17. August 2006 kam es zur Einigung, die sich mit einigen Änderungen an den mit der TdL erzielten Abschluss anlehnte. Zuvor hatten auch hier ver.di und die dbb tarifunion versucht dazwischen zu grätschen und am 1. August 2006 ihrerseits eine Vereinbarung für das ärztliche Personal an den kommunalen Häusern abgeschlossen. Den eigenen Tarifvertrag des MB konnten sie damit jedoch nicht verhindern.

Damit war Ende August 2006 die tarifpolitische Trennung zwischen Mediziner*innen und dem übrigen Klinikpersonal vollzogen und die Etablierung des Marburger Bundes als eigenständiger gewerkschaftlicher Akteur zementiert. Zwar blieben die materiellen Ergebnisse, die der MB erzielt hatte, deutlich hinter seinen Eingangsforderungen zurück, doch wurden die Abschlüsse von den Mitgliedern in den abschließenden Urabstimmungen mit großen Mehrheiten gebilligt. Der Streik war in den Krankenhäusern bei den Mediziner*innen auf viel Sympathie gestoßen. So wurden teilweise informel-

⁴ Zu den Aktionen im Einzelnen siehe Martens 2008 sowie streik@uniklinik-hd.de (o. J.).

le Streikfonds organisiert und die streikenden Ärzt*innen konnten auf viel Verständnis in der ärztlichen Krankenhaushierarchie zählen.

Nachdem der Marburger Bund 2006 bei Kommunen und Ländern seine tarifpolitische Eigenständigkeit durchgesetzt hatte, erreichte er im Dezember 2006 erstmals auch einen Tarifaabschluss mit einem der großen privaten Klinik-Konzerne (Helios) und im März 2007 einen Abschluss an der Charité in Berlin. Damit war auch bei den nicht öffentlichen Trägern die tarifpolitische Trennung vollzogen. Das Nebeneinander von Tarifverträgen für das ärztliche Personal, vertreten durch den MB, und das nichtärztliche Personal, vertreten durch ver.di, wurde zur Regel.

Wer je nach Interessenlage erwartet oder befürchtet hatte, der Marburger Bund werde nach seinen Anfangserfolgen nun jedes Jahr streiken, sah sich in den Folgejahren getäuscht. Wenn es überhaupt zu Arbeitsniederlegungen im Rahmen von Tarifkonflikten kam, dann rief der MB, wie andere Gewerkschaften auch, zumeist nur zu Warnstreiks auf. Lediglich 2010 stand er noch einmal in einem dreiwöchigen Arbeitskampf mit der VKA um die Tarife in den kommunalen Kliniken. 2014 führte die Gewerkschaft einen erfolgreichen Erzwingungsstreik beim kommunalen Klinikbetreiber Vivantes in Berlin. Daneben rief der MB immer wieder auch in Haustarifverhandlungen an einzelnen Kliniken zu Warnstreiks auf.

In der Fläche gab es 2022 eine breitere Warnstreikbewegung in den Verhandlungen mit der VKA für Ärzt*innen an den kommunalen Kliniken. Am 31. März 2022 legten an rund 460 Kliniken schätzungsweise zwischen 8.000 und 10.000 Mediziner*innen die Arbeit nieder. Rund 4.000 von ihnen kamen zu einer zentralen Streikkundgebung nach Frankfurt am Main. Gefordert wurden neben einer linearen Entgelterhöhung vor allem Begrenzungen von Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten. Im Mai 2022 erfolgte eine Einigung mit relativ kurzer Laufzeit, die neben einer rückwirkenden Erhöhung der Entgelte um 3,35 % ab 1. Oktober 2021 ab Juli 2022 eine Begrenzung der Rufbereitschaften und ab Januar 2023 eine Begrenzung der Bereitschaftsdienste ab 2023 vorsah.⁵ Außerdem wurden Regelungen für den Fall vereinbart, dass diese Begrenzungen überschritten werden. Im Herbst 2022 begann der MB die Vorbereitungen für die Tarifrunde 2023, bei der er einen Inflationsausgleich plus 2,5% forderte und harte Verhandlungen mit der VKA erwartete. Für den 21. und 30. März 2023 rief die Gewerkschaft zu ersten ganztägigen Warnstreiks und zentralen Kundgebungen auf. Weitere bundesweite Warnstreiks wurden für April angekündigt.

ver.di war 2005 offensichtlich vom Aufkündigen der Tarifgemeinschaft durch den MB überrascht worden und hatte von Beginn an heftig sowohl gegen die tarifliche Eigenständigkeit wie gegen den Arbeitskampf polemisiert. Vor dem Hintergrund der Deckelung der Krankenhauskosten, so wurde argumentiert, sei das Vorgehen der Ärztegewerkschaft der Versuch für ihre, in den Augen vieler anderer Beschäftigter, ohnehin schon bevorzugte Klientel unsolidarisch, da jede überproportionale Erhöhung für

⁵ MB Mitgliederinformation 6. Mai 2022: Warnstreiks zeigen Wirkung – Nach zähem Ringen Ergebnis erzielt. Online: www.marburger-bund.de/bundesverband/meldungen/ergebnis-erzielt

die Ärzt*innen die Verhandlungsmasse für die übrigen Beschäftigten verkleinere und zu weiterem Rationalisierungsdruck bei den Krankenhäusern führe (vgl. ver.di 2007 Geschäftsbericht 03-06: 25; Martens 2008: 37). Umgekehrt war das selbst wenig solidarische Kungeln von ver.di mit der Arbeitgeberseite im Länderbereich, um 2006 mit einem eigenen Abschluss für das ärztliche Personal den MB auszubremsen, nicht dazu geeignet, im Konflikt zwischen den beiden Gewerkschaften Brücken zu bauen und die ohnehin im Alltag vielfach bestehenden Spannungen zwischen dem ärztlichen und pflegerischen Personal zu verringern.

Sollte ver.di gehofft haben, den MB zu schwächen, erwies sich dies eher als kontraproduktiv, denn die große Zustimmung, die die Streiks des MB unter den Ärzt*innen fand, schlug sich unmittelbar in einer regelrechten Eintrittswelle in diesen nieder. Im Jahr 2006 verzeichnete die Gewerkschaft einen sagenhaften Anstieg von 26,1% und im Jahr darauf noch einmal ein Plus von über 10%. Von knapp 81.000 Mitgliedern in 2005 wuchs die Gewerkschaft bis Ende 2007 auf 108.000 Mitglieder an.

Es sollte noch eine Weile dauern, bis bei beiden Konkurrentinnen die Erkenntnis Platz griff, dass die Kostendeckelung und der politisch gewollte Sparzwang sowie der Privatisierungsdruck die eigentlichen Probleme in den Krankenhäusern waren. Ab 2008 begannen beide Gewerkschaften zumindest in der Frage der Krankenhausfinanzierung gemeinsam zu Protesten aufzurufen. Gleichwohl sollte es erst der beidseitigen Bedrohung durch das Tarifeinheitsgesetz im Jahr 2013 bedürfen, damit es auch zu einer Übereinkunft zwischen beiden kommen konnte.

Im Dezember 2017 unterzeichneten ver.di und der MB eine Vereinbarung zum Umgang mit den Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes. Ziel war es, dass kein Tarifvertrag der jeweils anderen Gewerkschaft durch eine etwaige Mehrheitsfeststellung im Betrieb verdrängt werden kann. Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske erklärte aus diesem Anlass: »Die Tarifpluralität in Krankenhäusern ist eine Tatsache, die wir respektieren. Wir lassen uns nicht gegeneinander ausspielen. Die Einheit gewerkschaftlichen Handelns kann nur dem freien Willen der Mitglieder entspringen.« (Marburger Bund 2017). Damit war die Konkurrenz um Betriebs- und Personalratsmandate nicht beendet und auch in den Kliniken blieb das Verhältnis zwischen den Mitgliedern beider Gewerkschaften nicht immer spannungsfrei, doch war der Weg zu einer Normalisierung des Verhältnisses zumindest seitens der Spitzen beschritten. Dass ver.di und Marburger Bund auch gemeinsam streiken konnten, zeigte sich unter anderem 2019/2020 bei einem umfangreichen Tarifkonflikt bei den Ameos-Kliniken.

Die Arbeitskämpfe des MB, mit denen dieser in der Mitte der 2000er-Jahre den Abschluss eigener Tarifverträge erzwingen konnte, waren nicht die ersten Streiks im Krankenhaus. Sie waren aber deswegen von Bedeutung, weil erstmals in breitem Umfang Ärzt*innen streikten, mit denen die weitverbreitete Ansicht widerlegt wurde, dass ein Streik im Krankenhaus ohne Gefährdung der Patient*innen nicht möglich sei. Hierdurch trugen die Arbeitskämpfe des MB erheblich zu einer Normalisierung der Arbeitsbeziehungen im Gesundheitswesen bei.

Die Streiks von ver.di in den Krankenhäusern

Der Fachbereich 03 Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, zu dessen Schwerpunkt der Krankenhausbereich gehört, war bis zur Neuordnung von ver.di zum 1. Januar 2022 der Fachbereich, der zwischen 2005 und 2021 die meisten Streikanträge stellte.¹ Allein in den Jahren 2011 bis 2014 wurden seitens des Fachbereichs 780 Tarifverhandlungen begonnen und 651 Tarifverträge neu abgeschlossen (ver.di Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen o. J. [2016]). Im gleichen Zeitraum wurden 171 Streikanträge gestellt und 102 Streiks durchgeführt. Die Hälfte der Streiks dauerte nur einen Tag, bei einem Viertel der Arbeitskämpfe wurde mehr als drei Tage gestreikt. In den Jahren 2015 bis 2021, für die das WSI die Arbeitskampfpaxis von ver.di genauer untersuchte, stellte der Fachbereich rund 30% aller von ver.di geführten Arbeitskämpfe. Die große Mehrzahl von ihnen waren dabei Haustarifauseinandersetzungen, die zu großen Teilen öffentliche wie private Kliniken und deren Tochtergesellschaften, aber auch psychiatrische Einrichtungen betrafen. Der wesentliche Grund für diese Konflikthäufigkeit liegt in der tarifpolitischen Zersplitterung in Folge der Privatisierung des Gesundheitswesens.

2005/2006: Die ersten Streiks an den Universitätskliniken

Die Streiks der Jahre 2005 und 2006 an den Universitätskliniken sind, ganz anders als die Streiks des Marburger Bundes, relativ wenig bekannt. Bei diesen Streiks müssen zwei Konstellationen unterschieden werden. In Baden-Württemberg und NRW wurde an den Unikliniken dafür gestreikt, überhaupt wieder unter den Schutz eines Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes zu kommen. Ausgangspunkt waren hier in mehreren Bundesländern beschlossene Rechtsformänderungen, durch die in vielen Fällen bestehende Tarifbindungen ausgehebelt wurden (vgl. Infodienst Krankenhäuser Nr. 30: 22–24). Seitdem versuchte ver.di hier wieder eine Tarifbindung herzustellen. Der erste Erfolg gelang im Herbst 2005 an den Unikliniken in Baden-Württemberg. Diese waren im Sommer 2004 aus dem Arbeitgeberverband der Länder ausgetreten, womit die Tarifbindung im Februar 2005 auslief. Ziel der Arbeitgeberseite war unter anderem eine Verlängerung der Arbeitszeit. ver.di hatte noch während der Verhandlungen über den TVöD mit der TdL an den Unikliniken zu Warnstreiks aufgerufen, an denen sich nach Gewerkschaftsangaben bis Juli 2004 mehrere tausend Beschäftigte beteiligt hatten (Infodienst Krankenhäuser Nr. 26: 43). Ab 2005 wurde dann an den baden-

¹ Zum 1. Januar 2022 ging der Fachbereich 03 in den neuen Fachbereich C Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft auf.

württembergischen Uni-Kliniken getrennt verhandelt. Nach fünf ergebnislosen Verhandlungsrunden rief ver.di die rund 25.000 Beschäftigten der Unikliniken Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm ab 5. Oktober 2005 zu einem unbefristeten Streik auf – dem ersten Arbeitskampf von Krankenhausbelegschaften außerhalb der Tarifbewegungen des öffentlichen Dienstes. Positiv vermerkt wurde seitens ver.di, dass sich der Marburger Bund im Arbeitskampf, trotz der sich abzeichnenden zwischengewerkschaftlichen Konflikte, solidarisch verhalten habe. Bereits am 11. Oktober 2005 konnte daraufhin eine Einigung erzielt (Infodienst Krankenhäuser Nr. 30: 29–30; Nr. 31: 26–28) und ein spezieller neuer Flächentarifvertrag für die baden-württembergischen Unikliniken geschlossen werden, der sogar oberhalb des Niveaus des Tarifvertrags der Länder lag. Statt der geforderten 40-Stunden-Woche wurde eine je nach Alter gestaffelte Wochenarbeitszeit zwischen 38 und 39 Stunden vereinbart, eine Regelung, die für die erwähnten Verhandlungen mit den Kommunen in Baden-Württemberg um die Wochenarbeitszeit zum Orientierungspunkt wurde (Bispinck 2006b).

In NRW waren die Universitätskliniken bereits zum 1. Januar 2001 in Anstalten des öffentlichen Rechts umgewandelt und damit das nicht-ärztliche Personal bereits frühzeitig aus dem Tarifvertrag der Länder herausgefallen. ver.di nutzte hier die Neuordnung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, um für diese Uni-Kliniken die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu fordern. Am 11. Mai 2005 rief die Gewerkschaft in NRW erstmals zu Warnstreiks auf, an denen sich 2.000 Beschäftigte beteiligten (ver.di Landesbezirk NRW o. J.). Weitere Warnstreiks folgten im November 2005 und ab 13. Februar 2006 rief ver.di schließlich zum unbefristeten Streik an allen Universitätskliniken in NRW auf. Während die Beteiligung in Aachen, Bonn, Köln und Münster mit bis zu 150 Streikenden eher überschaubar blieb, gelang es, an den Uni-Kliniken in Düsseldorf und Essen vor allem in den ersten Arbeitskampfwochen mehrfach mehrere hundert Beschäftigte zum Streik zu mobilisieren. Der Arbeitskampf in NRW zog sich mit zum Teil längeren Unterbrechungen über mehrere Monate hin. Nachdem die Landesregierung am 31. Mai 2006 die Rückkehr in die Tarifbindung des Tarifvertrags der Länder zum Jahresende 2006 zugesagt hatte, endeten die Streiks am 2. Juni. Für manche ver.di-Betriebsgruppen der Unikliniken waren diese Streiks eine Initialzündung für ihre weitere Gewerkschaftsarbeit. Dass die an den Streiks beteiligten Unikliniken Düsseldorf und Essen im Jahr 2018 Teil eines großen Arbeitskampfes wurden, hatte hier seine Wurzeln.

Im Arbeitskampf um die Neuordnung der Tarifverträge im Länderbereich, der ja zugleich auch eine Auseinandersetzung um die Arbeitszeit war, rief ver.di unter anderem am 16. November 2005 an den Unikliniken in Hannover und Göttingen zu einem Tagesstreik auf, an dem sich rund 700 Beschäftigte beteiligten (Infodienst Krankenhäuser Nr. 31: 23). Solche Arbeitsniederlegungen blieben aber Ausnahmen. Den mit Abstand größten Streik gegen die Verlängerung der Wochenarbeitszeit führten Beschäftigte am Universitätsklinikum des Saarlands in Homburg. Diese waren ab 7. Februar 2006 in den unbefristeten Streik getreten, der insgesamt 14 Wochen dauern sollte (Infodienst Krankenhäuser Nr. 32: 5; Nr. 33: 29–31). Selbst in der defizitären Statistik

der BA des Jahres 2006 wurden bei diesem Streik 90.000 Ausfalltage registriert, was gut 20% des gesamten von dieser im Jahr 2006 registrierten Arbeitskampfvolumens entsprach. Dabei hatten die zwischen 800 und 1.200 Streikenden zum einen mit einer häufig negativen Medienberichterstattung, als auch einem unsolidarischen Verhalten der Ärzt*innen zu kämpfen, die teilweise den Streik aktiv untergruben, indem sie ständig neue Operationen ansetzten. Über die Frage, ob mit Zugeständnissen oder Eskalation auf die negative Presse zu reagieren sei, gab es Kontroversen zwischen Streikenden und ver.di-Verantwortlichen. Der Streik endete erst mit dem Abschluss des neuen TV-L am 20. Mai 2006.

Diese Arbeitskämpfe hatten, wie die erwähnten Streiks der Jahre 2005 und 2006 von ver.di, bei Kommunen und Ländern einen überwiegend defensiven Charakter, doch wurde zugleich hier der Grundstein dafür gelegt, dass zum Teil an den gleichen Kliniken mehr als zehn Jahre später offensive Auseinandersetzungen für eine Entlastung der Beschäftigten geführt wurden, über die noch ausführlich zu berichten sein wird.

»Häuserkämpfe« für die Angleichung an die »Fläche«

Im Krankenhausbereich sind angesichts der Zersplitterung der Tariflandschaft im Gefolge von Privatisierungen und Ausgründungen »Häuserkämpfe« weit verbreitet. In den zahlreichen Auseinandersetzungen um die (Wieder-)Angleichung der Tarifbedingungen, deren Schwerpunkt ab Mitte der 2000er-Jahre in den privaten Kliniken lag, setzte ver.di gezielt auf einen kurz vor ihrer Gründung entwickelten und danach im Gesundheitsbereich ausgebauten Ansatz der »bedingungsgebundenen Tarifarbeit« (vgl. Dilcher 2011; Dilcher/Gröschl-Bahr 2013; Neuner 2013; Thiel 2022).² Bei diesem Konzept wird die Erreichung eines Mindestmaßes an gewerkschaftlicher Verankerung zur Bedingung dafür gemacht, überhaupt Tarifverhandlungen aufzunehmen. Es basiert auf einer offenen Kommunikation mit den Beschäftigten und setzt sehr stark auf deren Aktivierung. Ungewohnt für ver.di war dabei, auf Belegschaftsversammlungen schonungslos offenzulegen, dass die geringe Verankerung der Gewerkschaft diese nicht zu Tarifverhandlungen legitimiere. Die Organisation der Beschäftigten wird so zum Ausgangspunkt und zur Voraussetzung aller weiteren Aktivitäten. Zugleich werden die jeweils geltenden Entgeltbedingungen ins Verhältnis zu anderen, besseren Tarifverträgen gesetzt. Zum Konzept gehört weiterhin zu klären, welche Forderungen den Beschäftigten tatsächlich am wichtigsten sind und wofür ein ausreichender Belegschaftsteil bereit ist, in die Auseinandersetzung zu gehen. Ein so gestalteter Organisationsprozess setzt einen entschlossenen Kern von Aktivist*innen voraus, der bei Planung und Umsetzung der einzelnen Schritte die zentrale Rolle spielt. Ziel des Ansatzes ist die Errichtung von Tarifkommissionen, die dann aktiv die eigentliche Tarifikampagne tragen. Am intensivsten wurde er ab Mitte der 2000er-Jahre bis etwa 2011 verfolgt. Im

² Zu Varianten des Ansatzes bei IG Metall und NGG siehe Thiel 2022.

Mittelpunkt standen zahlreiche Kliniken der damals größten privaten Krankenhauskonzerne. Im Geschäftsbericht 2011 vermeldete der Fachbereich Gesundheit: »Erstmals wurden Konzerntarifverträge auf Branchenniveau abgeschlossen: 2007 für die Konzerne HELIOS Kliniken GmbH, Damp Holding AG und Paracelsus Kliniken, 2009 mit der Sana Kliniken AG. Bei dem großen und profitablen Rhönkonzern gab es bislang nur Haustarifverträge. Das hartnäckige Aufgreifen betrieblicher Themen durch ver.di führte jedoch dazu, dass sich die Mitgliederzahl bei Rhön bis Ende 2010 fast verdoppelte, auf rund 7.500. Damit ging eine größere Aktions- und Streikfähigkeit einher. Bessere Tarifangebote und Tarifabschlüsse folgten. Mit einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 78% konnte ver.di in der Damp Holding AG je nach Stufe ein Einkommensniveau zwischen 50 und 200 Euro über dem Niveau des TVöD durchsetzen«. (ver.di Geschäftsbericht 2011: 122).

Viele, aber nicht alle dieser Auseinandersetzungen wurden von Arbeitsniederlegungen begleitet. Zum Teil reichten bereits die sichtbar werdende größere Handlungsfähigkeit der Gewerkschaft im Betrieb und die Ankündigung von Arbeitskampfmaßnahmen, um zu von den Mitgliedern akzeptierten Tarifabschlüssen zu kommen. Besonders in ostdeutschen Kliniken wurden damit mehrere Erfolge erzielt. Der Ansatz war und ist innerhalb von ver.di nicht unumstritten (Thiel 2022: 41–42). Insbesondere sei er kaum auf Flächentarifverhandlungen übertragbar und die Konzentration der Tarifarbeit auf Haustarifverträge fördere die weitere Zersplitterung der Tariflandschaft. Trotz dieser Kritik wurden unterschiedliche Formen und Elemente bedingungsgebundener Tarifarbeit fester Teil des gewerkschaftlichen Handlungsrepertoires von ver.di nicht nur im Gesundheitsbereich (vgl. Thiel 2022).

In einigen Konzernen stieß ver.di dabei über Jahre immer wieder auf erheblichen Widerstand. Hierzu zählten unter anderem Asklepios, ein Konzern, der bis 2011 jegliche Tarifverhandlungen verweigerte. In den Asklepios-Fachkliniken in Brandenburg (Havel) in Lübben und in Teupitz war von April bis November 2021 an insgesamt 29 Tagen gestreikt worden, bis das Unternehmen auch nur bereit war, erste Schritte in Richtung einer Angleichung der Entgelte an das Niveau des TVöD zu tun. In Seesen in Niedersachsen wurde nach einem fast zweijährigen Arbeitskampf für einen Tarifvertrag, unter anderem mit Verweis auf Streiks von ver.di, die dortige Reha-Klinik von Asklepios geschlossen (kma online 2020). Dabei machte ver.di die bittere Erfahrung, dass, solange es ihr nicht gelingt, den Konzern bundesweit und koordiniert anzugreifen, die Beschäftigten eines Standorts allein gegenüber einem die Gewerkschaft bekämpfenden Gegner unterlegen blieben (Gerkens u.a. 2022). Asklepios unterlief alle Regelungsansätze durch ständige Ausgliederungen und Neustrukturierungen, bekämpfte aktiv gewählte Betriebsräte und zeigte in Seesen ein Ausmaß an gewerkschaftsfeindlicher Militanz, das zum Scheitern des Arbeitskampfs führte. Diese Erfahrung war umso ernüchternder, als es ver.di zuvor gelungen war, ihre Verankerung und Durchsetzungsfähigkeit in Seesen auszubauen.

Bei AMEOS, einem anderen Unternehmen, das es den Gewerkschaften schwer machte, konnte 2015 nach einem mehrwöchigen Streik ein Haustarifvertrag abge-

geschlossen werden. 2016 bedurfte es in einem Konflikt um die Übernahme des Tarifiergebnisses des öffentlichen Dienstes elf Wochen Streik, um zu einem akzeptablen Ergebnis zu kommen. Neben ver.di hatte auch die zum dbb gehörende *Gewerkschaft für das Gesundheitswesen (GeNi)* zum Streik aufgerufen. Auch der nicht am Tarifkonflikt beteiligte *Marburger Bund* hatte explizit seine Solidarität erklärt. 2020 gipfelten die Auseinandersetzungen wiederum in einem mehrwöchigen Erzwingungsstreik (ver.di Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen 2020). Parallel streikte hier auch der Marburger Bund. Dieser bildete sogar mit ver.di eine Verhandlungsgemeinschaft, stieg am Ende aber ohne Ergebnis aus den Verhandlungen aus, als der Konzern einen eigenen Tarifvertrag für den MB verweigerte.

Es sind jedoch nicht nur die großen Konzerne, die sich Tarifbindungen verweigern. Auch bei kleineren Kliniken gab es langwierige Auseinandersetzungen. Ein besonders eklatantes Beispiel war der jahrelange Kampf von Pflegekräften für einen Tarifvertrag bei der *Lippischen Nervenlinik Dr. Spernau* in Bad Salzungen. Nachdem ver.di seit 2008 vergeblich versucht hatte, zu einer Einigung zu gelangen, kam es seit April 2009 immer wieder zu Arbeitsniederlegungen. Diese wurden vom Klinikbesitzer im Sommer 2009 mit einer monatelangen Aussperrung von knapp 40 Streikenden beantwortet. Erst im November 2009 kam es mithilfe des Landesschlichters in NRW zu einer Einigung über die Wiederaufnahme von Verhandlungen, die jedoch nach weiteren Auseinandersetzungen erst im Mai 2011 mit einem Tarifabschluss beendet werden konnten.³ Nach Einschätzung von ver.di wird solche Unnachgiebigkeit dort besonders häufig angetroffen, wo Kliniken quasi eine Monopolstellung haben oder, wie im Falle von psychiatrischen Kliniken, Patient*innen wenig Möglichkeiten haben, sich den Ort ihrer Behandlung auszusuchen.⁴ Mögliche Imageschäden durch schlechte Bezahlung sind hier offenbar von den Betreibern leichter wegzustecken, als dort, wo Patient*innen Alternativen zur Verfügung stehen.

Brennpunkt Servicegesellschaften

Ein besondere tarif- wie gewerkschaftspolitische Herausforderung stellen im Krankenhausbereich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Reinigung, Küche, Technik, Pforte, Wäscherei, Hauswirtschaft, bei den Hol- und Bringendiensten, der Bettenzentrale oder auch im Stationservice dar. Im Zuge der Vermarktlichung des Gesundheitswesens waren diese Tätigkeiten häufig die ersten, die in Tochterfirmen ausgegliedert oder fremdvergeben und dabei häufig dem Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes entzogen wurden. Hatten 1990 noch rund 210.000 Servicebeschäftigte eine unmittelbare Anstellung bei den Krankenhäusern, waren es Mitte der 2010er-Jahre nur noch etwa 50.000 (ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J [2017]: 7).

³ 2019 wurde die Klinik dann von AMEOS übernommen.

⁴ Gespräch mit ver.di-Sekretärin aus dem Fachbereich C am 13. Mai 2022.

Teilweise wurden nach der Ausgliederung der Servicegesellschaften die Mindestlohn-tarife der IG BAU für die Gebäudereinigung angewandt. Die Unterschiede zum Niveau des TVöD betrugen bis zu 40% (Bühler 2014). ver.di entschied sich deshalb 2009, ein gesondertes *Projekt Servicegesellschaften* zu beginnen und dafür zusätzliches Personal als »Projektsekretär*innen« bereitzustellen. In einer ersten, 2014 vorgelegten Bilanz des später bis Ende 2015 verlängerten Projekts finden sich mehrere Fallbeispiele, wie es zum Teil in jahrelangen Anstrengungen gelang, soviel Durchsetzungskraft aufzubauen, dass am Ende bessere Tarifbedingungen erreicht werden konnten (Bühler 2014). Wie viele Betriebe insgesamt vom Projekt erfasst wurden, wurde seitens ver.di nicht veröffentlicht. In einigen der genannten Fallbeispiele kam es im Zuge der Verhandlungen auch zu Warnstreiks.

Den umfangreichsten Arbeitskampf im Bereich der Servicegesellschaften gab es 2011 nicht zufällig bei der Charité Facility Management Service GmbH (CFM), einer Tochterfirma der Charité, in die in den Jahren 2005 bis 2006 sämtliche Dienstleistungen ausgegliedert worden waren (ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J [2017]).⁵ In einem ersten Arbeitskampf an der Charité war 2006 zwar eine generelle Absenkung der Entgelte verhindert worden, doch galten die abgesicherten Tarifentgelte nur noch für den immer kleiner werden Teil der bereits vor der Ausgliederung angestellten Beschäftigten. Diese sogenannte »Nachwirkung« des alten Tarifvertrags bedeutete, dass auch diese Beschäftigten nicht mehr an den TVöD-Erhöhungen teilnahmen. Neben ver.di war damals die zur dbb-tarifunion gehörende *Gewerkschaft kommunaler Landesdienst Berlin* (gkl) im Betrieb von Bedeutung, die zu jener Zeit, so die Einschätzung des damals beteiligten ver.di-Sekretärs, mindestens gleich viele Beschäftigte wie ver.di organisierte. Das Verhältnis der Aktiven beider Gewerkschaften bei CFM wurde als gut eingeschätzt. 2011 ging es darum, einen neuen Tarifvertrag für alle Beschäftigten dort durchzusetzen. Die Situation wurde dadurch verkompliziert, dass von den rund 2.600 CFM-Beschäftigten ein Drittel »Gestellte« waren, die direkt bei der Charité zu den dort geltenden Tarifbedingungen angestellt, aber permanent an die CFM entliehen waren. Die restlichen CFM-Arbeiter*innen waren größtenteils prekär, befristet und zu Niedriglöhnen beschäftigt. Hinzu kam ein Konflikt mit der IG BAU, die auf Flugblättern dazu aufrief, sich nicht am Streik zu beteiligen (ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J [2017]: 16).

Anfang Mai 2011 riefen gkl und ver.di nach erfolgreichen Urabstimmungen zum unbefristeten Streik auf. Insgesamt wurde 2011 bei der CFM an mehr als 100 Tagen gestreikt. Unter anderem wurde dabei auch ein Flashmob im zur Dussmann-Gruppe gehörenden »Kulturkaufhaus« in der Friedrichstraße in Berlin durchgeführt, um Kund*innen und Beschäftigte dieses CFM-Mitanteileigners auf den Arbeitskampf hinzuweisen. Im Dezember 2011 wurde ein Abschluss erreicht, der eine Einmalzahlung sowie die Zusage vorsah, dass ab Mai 2012 alle Beschäftigten der CFM mindesten 8,50

⁵ 49% der Anteile an der CFM wurden zugleich an ein privates Konsortium verkauft (Dussmann Service, Vamed Deutschland sowie Hellmann Worldwide Logistics).

Euro die Stunde erhalten sollten. Der Abschluss eines Tarifvertrags zur schrittweisen Wiedereingliederung in den TVöD gelang hingegen nicht (vgl. auch ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J [2017]; Lützkendorf 2022). 2016 und 2017 standen die Beschäftigten der CFM deshalb erneut im Arbeitskampf. Wieder ging es um eine Angleichung der Entgelte in Richtung des Niveaus der TVöD (Memarnia 2017). Im Januar 2018 lehnten zwei Drittel aller Mitglieder ein Tarifangebot der CFM wegen zu langer Laufzeit ab. Im März erfolgte dann eine Einigung, mit der rückwirkend ab Dezember 2017 ein Grundlohn von 11 Euro vereinbart wurde, von dem 1.600 CFM-Beschäftigte profitierten. Weitere Tarifverhandlungen waren danach wieder ab Juli 2019 möglich. Das Thema Angleichung an den TVöD blieb. 2020 folgten dann weitere 85 Arbeitskampftage mit unterschiedlich breit angelegten Streikaktionen, bis im Ergebnis einer Schlichtung im Februar 2021 ein Tarifiergebnis erzielt wurde, das von 97% der Mitglieder in einer schriftlichen Befragung gebilligt wurde. Es sah neben Entgelterhöhungen, eine Vereinheitlichung der Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden sowie eine Erhöhung der Urlaubstage vor. Dennoch, so räumte der ver.di-Verhandlungsführer ein, bleibe CFM noch »ein deutliches Stück vom TVöD-Niveau entfernt«. (ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg 2021).

Etwas im Schatten der Auseinandersetzung bei CFM stand ein zweiter Arbeitskampf der Physio- und Ergotherapeut*innen des Physiotherapie- und Präventionszentrum GmbH (CPPZ), einer 2009 gebildeten Tochter der Charité (Niemerg u.a 2021). Die CPPZ beschäftigte vor allem Ergo- und Physiotherapeut*innen sowie Masseur*innen und Bademeister*innen. Der Betrieb war dem Geltungsbereich des TVöD entzogen, was zu einer Absenkung des Entgelt-niveaus führte. Erst 2015 fanden sich Beschäftigte für eine Betriebsratsgründung zusammen (ebd. 61–66). 2017 wurde eine Tarifkommission gebildet und im Mai 2018 Tarifverhandlungen aufgenommen. Ziel war die Anwendung des TVöD. Es folgte nach einem ersten Warnstreik Anfang November 2018 ein monatelanger Arbeitskampf mit rund 50 Streiktagen. Die wiederholten Arbeitsniederlegungen von im Schnitt 50 der 110 Beschäftigten an den drei CPPZ Standorten setzten den Betrieb, aber auch den zuständigen Berliner Senat unter Druck. Am Ende stand ein Erfolg. Juni 2019 wurde erreicht, dass die CPPZ zum 1. Januar 2020 aufgelöst und die Beschäftigten wieder in die Charité eingegliedert wurden. Im August 2019 wurde der Arbeitskampf dann mit einer Vereinbarung beendet, die darüber hinaus einen Einmalbetrag von 1.000 Euro für alle CPPZ-Beschäftigten vorsah. Bemerkenswert war, dass es der Geschäftsleitung nicht gelang, den Streik zu brechen, obwohl sie Streikbruchprämien auslobte, und befristet Beschäftigten, die sich am Streik beteiligt hatten, demonstrativ die Verträge nicht verlängerte (Mohrig 2021).

Eine Erfahrung des Projekts Servicegesellschaften war, dass zahlreiche Unternehmen keine Mühen scheuten, die Organisation und Streikfähigkeit der Servicegesellschaften zu untergraben, um eine bessere Tarifierung bereits im Ansatz zu verhindern (ver.di-Fachbereich 03 2016: 7). Mehrfach wurde ver.di während laufender Tarifverhandlungen mit der Zerschlagung bestehender Servicegesellschaften und der Überführung in neue Gesellschaften konfrontiert. Auch wurden im Tarifkonflikt

stehenden Servicegesellschaften die Dienstleistungen entzogen, ausgeschrieben und anderen Dienstleistern innerhalb des betreffenden Konzerns angeboten. Begründet wurde dies ganz offen damit, sich gegen Streiks bzw. Streikdrohungen abzusichern. Beschäftigte wurden in neue Tochtergesellschaften ausgegliedert und dies zum Teil mehrfach. Insbesondere der *Helios-Konzern* erwies sich hier als erfindungsreich. Neben dem Problem, dass Tarifverhandlungen ins Leere laufen, wenn es das zu tarifierende Unternehmen bei Abschluss nicht mehr gibt, zeigte sich auch, dass ein Teil der Beschäftigten angesichts angedrohter Arbeitsplatzverluste das Ziel besserer Tarifverträge infrage stellte.

Ein weiteres Problem, dass exemplarisch für viele ähnlich gelagerte Kampagnen steht, stellte die »Überführung der Betriebe in die Regelbetreuung« dar, wie es im Gewerkschaftsdeutsch heißt. Gemeint war, dass nach Ende des Projekts 2016 das zusätzlich eingesetzte Gewerkschaftspersonal nicht mehr zur Verfügung stand, und die Beratung der gewerkschaftlichen Strukturen und Mitglieder mit den jeweils am Ort vorhandenen personellen Mitteln notwendigerweise weniger intensiv als während einer Tarifikampagne ausfiel. »Der Fakt, dass ein und die gleiche Belegschaft früher ein und denselben Arbeitgeber hatte und einem Flächentarifvertrag unterlag, und nunmehr in eine Vielzahl von Einzelgesellschaften mit Haustarifverträgen zerstückelt ist, beschreibt den anfallenden Mehraufwand und die sich daraus ergebende Herausforderung.« (ver.di-FB 03 2016: 8).

Arbeitskämpfe für Entlastung – das Signal der Charité

Die unzureichende personelle Ausstattung der Krankenhäuser und die damit verbundene Überlastung des medizinischen wie nicht medizinischen Personals wurde seit Mitte der 2010er-Jahre eines der zentralen Themen der tariflichen Absicherung im Krankenhaus. Bereits 2006 hatte der Marburger Bund die überlangen Arbeitszeiten von Ärzt*innen zu einem Schwerpunkt seiner Tarifarbeit gemacht. Umstritten war dabei lange Zeit, ob Bereitschaftszeiten generell als Arbeitszeit zu werten seien. Hier schuf 2018 ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs Klarheit, dass Bereitschaftszeit generell als Arbeitszeit wertete.

Im Bereich der Pflege stellte sich dagegen die Frage, wie mit der wachsenden Überlastung der Pfleger*innen, die in einer im Vergleich zur anfallenden Arbeit zu geringen Personalausstattung gründete, umzugehen sei. Alle Versuche, auf der politischen Ebene eine Veränderung der Krankenhausfinanzierung und eine bessere Personalausstattung zu erreichen, scheiterten am politischen Willen aufeinanderfolgender Bundes- und Landesregierungen. Erst 2018 wurden nicht zuletzt aufgrund mehrerer Arbeitskämpfe erste, wenn auch aus Gewerkschaftssicht noch unzureichende, gesetzliche Änderungen vorgenommen.

In der langandauernden Kampagne von ver.di für eine Entlastung der Beschäftigten und eine bessere Personalausstattung zunächst in der Pflege, dann aber auch für alle

nichtärztlichen Beschäftigten, nahmen die Arbeitskämpfe an der Charité und die dortige ver.di-Betriebsgruppe eine Schlüsselrolle ein.

Die jüngere Arbeitskampftradition von Deutschlands größter Universitätsklinik, der Berliner Charité, begann 2006 mit der erfolgreichen Abwehr eines Absenkungstarifvertrags (vgl. zum Folgenden: Hedemann u.a. 2017; ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J. [2017]: 8; Zender 2014; Habekost u.a. 2022). 2003 hatten ver.di und die anderen Gewerkschaften im öffentlichen Dienst sich mit der damaligen rot-roten Berliner Landesregierung, die zuvor aus der Tarifgemeinschaft der Länder ausgestiegen war, auf teilweise drastische Entgeltabsenkungen verständigt. Über diese musste aber an der Charité, die seit 2003 tariflos war, gesondert verhandelt werden. Nachdem auch hier die Verhandlungsgemeinschaft von ver.di und Marburger Bund zerbrochen war, hatte der MB bereits im November 2005 die Ärzt*innen zu einem einwöchigen Streik aufgerufen und schließlich im April 2006 einen eigenen Tarifvertrag mit deutlichen Entgeltverbesserungen geschlossen.

Die Situation der übrigen Beschäftigten war im Frühsommer 2006 dadurch gekennzeichnet, dass verschiedene Konflikte zusammenkamen: Der Widerstand gegen Lohnkürzungen verband sich mit dem Kampf für die Wiederherstellung der Tarifbindung, es gab eine große Unzufriedenheit wegen laufender Arbeitsverdichtungen in den OPs, die Service-Beschäftigten sorgten sich um die Folgen der Ausgliederung in die Tochtergesellschaft CFM und die Frage der Angleichung der Ost-Gehälter an die des Westens stand für einzelne Berliner Standorte auch noch an. Einem ersten Warnstreik im April 2006 folgte ein zweiwöchiger Erzwingungsstreik im September des gleichen Jahres, an dem sich rund 1.200 Beschäftigte beteiligten. Die erzielte Einigung beinhaltete neben einem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2012 eine Rückkehr in die Tarifbindung, wobei jedoch Zugeständnisse bei den Sonderzahlungen gemacht wurden und keine Angleichung an den TVöD erreicht wurde. Für viele Beschäftigte verbesserte sich deshalb trotz des Streiks die finanzielle Lage nicht grundlegend, und als der Haustarifvertrag Ende 2010 auslief, lagen die Einkommen am Berliner Uniklinikum um durchschnittlich 14% unter dem TVöD-Niveau. Dagegen hatte der Marburger Bund 2009 an der Klinik eine 11%ige Entgelterhöhung durchsetzen können.

Die Tarifkommission von ver.di an der Charité ging deshalb in die Tarifauseinandersetzung 2011 mit der Forderung nach einer Entgelterhöhung von 300 Euro. »2011 war klar: Entweder wir kämpfen oder ver.di an der Charité kann einpacken«, so der damalige Sprecher der ver.di-Betriebsgruppe Carsten Becker (vgl. ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J. [2017]: 12). Ein erster Stimmungstest war ein von rund 2.000 Beschäftigten befolgter Warnstreik im März 2011, dessen Beteiligung die Erwartungen der Gewerkschaft übertraf. Im Mai folgte ein einwöchiger Streik. Dabei wurde als streikbegleitende Arbeitsk Kampfmaßnahme der sogenannte »Delegationsstreik« entwickelt (ebd. 14–15). Hintergrund war die freiwillige Übernahme ärztlicher Tätigkeiten durch Pflegekräfte. Dabei behielten die Pflegekräfte jedoch das Recht, die Arbeiten bei Überforderung zurück zu delegieren, sprich: diese Zusatzarbeit zu verweigern.

Die organisierte Rückdelegation machte deutlich, in welchem großem Umfang Pflegekräfte inzwischen ärztliche Tätigkeiten übernommen hatten, und erwies sich als sehr wirksames Druckmittel. Viele Ärzt*innen sahen es deshalb lieber, wenn die Stationen gleich geschlossen wurden.

Betten- und Stationsstreik als neue Streikform

Mit diesem Ziel entwickelte ver.di an der Charité das Konzept des *Betten- und Stationsstreiks*. Dies bezog die Pflegekräfte aktiv ein und ermöglichte über kurze Warnstreiks hinaus auch Erzwingungsstreiks (Nachtwey/Wolf 2013; Wolf 2013; ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J. [2017]: 18–20). Das Konzept basierte darauf, dass im Vorfeld des Streiks seitens der ver.di-Betriebsgruppe bzw. der betrieblichen Tarifkommission mit den Beschäftigten und Mitgliedern geklärt wurde, wo welche Streikbereitschaft bestand und wer am Ende tatsächlich die Arbeit niederlegen würde. Danach wurde entschieden, welche Stationen mit Blick auf die Versorgung der Patient*innen jenseits der Notfallversorgung überhaupt offengehalten werden könnten. Dies wurde zur Basis der mit der Geschäftsführung zu verhandelnden Notdienstvereinbarung. Die Klinik musste danach entscheiden, verschiebbare Operationen abzusagen, Stationen vorübergehend zu schließen, die Zahl der belegten Betten zu verringern und entsprechend weniger Patient*innen während des Arbeitskampfes aufzunehmen. Es handelt sich um ein für Arbeitskämpfe ungewöhnlich transparentes Konzept, das aufseiten der Streikenden sehr viel eigenes Engagement und eine sorgfältige Vorbereitung erfordert. Begleitet wird der Arbeitskampf dabei im Idealfall von einer umfassenden Organisations- und Mobilisierungskampagne, die sich bewusst bei allen Schritten auch an die Öffentlichkeit wendet. Denn: »Nicht der Streik gefährdet die Patient/innen, sondern der Normalbetrieb.« (ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J. [2017]: 13).

Der Streik war 2011 so effektiv, dass die Klinik-Leitung bereits nach zwei Tagen Verhandlungen anbot. Nach intensiven Diskussionen in den verschiedenen Teams der einzelnen Stationen entschied sich die Mehrheit dafür, in Verhandlungen einzusteigen. Diese brachten dann Mitte Mai 2011 ein Ergebnis, das, allerdings über mehrere Jahre gestreckt, deutliche Entgeltsteigerungen und bis Ende 2015 die Angleichung an den TVöD brachte. In der Urabstimmung votierten nach kontroverser Diskussion mehr als 75% der Mitglieder für Annahme.

2012 bis 2016: Erste Schritte in Richtung Entlastung

Gleich nach der 2011er-Auseinandersetzung entschied die ver.di-Betriebsgruppe, nun das Thema Entlastung anzugehen (Kunkel 2022a). Die Befürchtung war, dass die 2011 erzielten Entgeltsteigerungen die Klinikleitung zu noch weiteren Rationalisierungsmaßnahmen motivieren könnte (Gummert 2013). Ob das Thema Entlastung offensiv über einen Tarifvertrag angegangen werden solle, war allerdings innerhalb des ver.di-Apparates umstritten. Dabei mischten sich rechtliche und politische Bedenken. 2013 befand der wissenschaftliche Dienst des Bundestages in Antwort auf eine An-

frage der Partei DIE LINKE, dass die Forderungen von ver.di tariffähig seien, zum gleichen Schluss kam auch eine interne rechtliche Bewertung bei ver.di (Jäger 2015). Dies und die Hartnäckigkeit der ver.di-Betriebsgruppe sowie der sie unterstützenden Gewerkschaftssekretär*innen sorgte am Ende dafür, dass »Entlastung« zur Tarifforderung und damit arbeitskampffähig wurde.

Die politischen Bedenken waren darauf gerichtet, dass nur über eine gesetzliche Änderung umfassende Entlastungen für alle Beschäftigten erreichbar seien. Die ver.di-Betriebsgruppe sah jedoch den angestrebten Tarifvertrag für »Mindestbesetzung und gesundheitsfördernde Maßnahmen« nicht als Alternative zur Forderung nach einer gesetzlichen Personalbemessung. Das Ziel sei vielmehr von Anbeginn gewesen, über die Tarifauseinandersetzung die Öffentlichkeit zu mobilisieren und den Handlungsdruck auf die Politik zu erhöhen, so die Beteiligten in ihrer 2017 vorgelegten Bilanz (ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J. [2017]).

Eine weitere Tarifforderung an der Charité war: »Keine Nacht allein.« Auf keiner Station sollte im Nachtdienst nur eine Pflegekraft eingesetzt werden. Alles andere sei nicht nur gegenüber den Beschäftigten, sondern auch gegenüber den Patient*innen verantwortungslos (ebd.). Die Auseinandersetzung zog sich von 2012 bis 2016 hin. Zur Unterstützung der Tariffkampagne gründete sich 2013 ein Bündnis »Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus« (Lützkendorf 2022). 2014 wurde ein erster Kurzzeit-Tarifvertrag geschlossen, der aber den Konflikt nicht beendete. 2015 spitzte sich die Auseinandersetzung deshalb erneut zu, und die Klinikleitung versuchte gegen die sich nach einer erfolgreichen Urabstimmung abzeichnenden Streiks juristisch vorzugehen. Ihr Argument: Die Personalbemessung sei allein eine Entscheidung des Managements, entziehe sich tarifvertraglicher Regelung und sei damit nicht streikfähig. Damit scheiterte sie jedoch zuletzt vor dem Landesarbeitsgericht in Berlin. In einem für die weitere Entlastungskampagne wegweisenden Urteil wurden die Arbeitsniederlegungen für zulässig erklärt. Viel zitiert wurde danach ein Satz des vorsitzenden Richters: »Die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers endet dort, wo der Gesundheitsschutz der Beschäftigten anfängt.« (Zitiert nach ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg o. J. [2017]: 39).

Zugleich ging die ver.di-Betriebsgruppe auch in der Vorbereitung und Durchführung der Streiks neue Wege. Um die Beteiligung von Beschäftigten und Mitgliedern auf eine möglichst breite Grundlage zu stellen, wählten oder benannten die einzelnen Stationen Delegierte als »Tarifberater*innen«, die nicht zwingend Mitglied von ver.di sein mussten (Jäger 2015; Wolf 2017; Lützkendorf 2022). Sie bekamen regelmäßig Informationen zum Stand der Verhandlungen, informierten ihre Stationen und meldeten deren Reaktionen zurück an die Tariffkommissionen. Zudem unterstützen und gestalten sie die Streikaktionen mit.

Der unter dem Motto »Mehr von uns ist besser für alle« geführte unbefristete Streik, der nach einer Umfrage auf breite Unterstützung bei Patient*innen und Berliner Bevölkerung stieß (Rakowitz 2021: 40), begann am 22. Juni 2022 und endete nach elf Tagen mit einem Durchbruch (Kunkel 2016). Es wurde zunächst ein Eckpunktepapier

vereinbart, auf dessen Basis der Streik ausgesetzt wurde. Nach weiteren Verhandlungen wurde dann im Juni 2016 erstmals ein Tarifvertrag zu Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung vereinbart.

Die Bewegung verbreitert sich

Im Gesundheitsbereich von ver.di fand der Arbeitskampf der Charité eine große Resonanz, denn auch an anderen Kliniken war die Überlastung der Beschäftigten ein wichtiges Problem und anstatt allein auf politische Veränderungen zu warten, war nun ein Weg aufgezeigt, die Entlastung tariflich anzugehen. Der Charité-Abschluss stieß eine ganze Reihe ähnlicher Tarifaufeinandersetzungen an (ein Überblick findet sich bei Habekost u.a. 2022: 97). Bei diesen ging es auch darum, die sich an der Charité recht bald abzeichnenden Probleme bei der Umsetzung der Vereinbarung anzugehen. Als Hauptmanko des 2016er Tarifvertrags an der Charité zeigte sich, dass keine wirksamen Sanktionen für den Fall vereinbart worden waren, wenn die Zusagen zur Mindestbesetzung seitens der Klinik nicht oder nur unzureichend umgesetzt würden.

Ein erster Versuch, eine Tarifregelung zur Entlastung im Rahmen einer Flächentarifaufeinandersetzung zu erreichen, blieb 2016 bis 2017 im Saarland ohne abschließenden Erfolg, da es nicht gelang, die dort wichtigen kirchlichen Kliniken mit einzubeziehen (vgl. Quetting 2017; Windisch 2017). Im November 2017 wurde nach drei vorausgegangenen Streiktagen mit dem von der Rhön-Klinikum AG privat betriebenen Uniklinikum Gießen und Marburg (UKGM) ein Entlastungstarifvertrag geschlossen, der allerdings nur einen Aufbau von 100 Stellen vorsah und von ver.di lediglich als erster Schritt gewertet wurde (ver.di Hessen 2017). In Baden-Württemberg gelang es dann im März 2018 für die vier Universitätskliniken Freiburg, Tübingen, Ulm und Heidelberg mit dem zuständigen Arbeitgeberverband, nach einer mehrmonatigen Tarifaufeinandersetzung mit mehreren Warnstreiks, erstmals einen entsprechenden Tarifvertrag in der Fläche zu vereinbaren (ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg 2018). Dieser sah allerdings für alle vier Kliniken zusammen lediglich 120 neue sogenannte Springer-Stellen vor, sowie u.a. eine Zusage, dass nachts niemand mehr allein auf Station arbeiten müsse. ver.di waren die Schwächen des Abschlusses bewusst, es sei, so damals die Verhandlungsführerin Irene Götz ein »Tarifvertrag auf Bewährung«, da unter den Beschäftigten die Skepsis gegenüber einer angemessenen Umsetzung durch die Kliniken groß sei. Diese Skepsis sollte sich bewahrheiten. Im Rückblick wurde der Abschluss innerhalb des zuständigen Fachbereichs als schwach und unzureichend bewertet.⁶

Der erste längere Arbeitskampf für die Durchsetzung von Regelungen zur Entlastung wurde im Sommer 2018 an den Universitätskliniken Düsseldorf und Essen geführt, wo die Auseinandersetzung mit wechselnden Arbeitsniederlegungen über 44 Tage sowie 34 Tage als Betten- und Stationsschließungsstreik geführt wurde. Der Durchbruch im August 2018 wurde auch dadurch ermöglicht, dass seitens des Gesundheitsministeri-

⁶ Einschätzung der zuständigen ver.di-Sekretärin gegenüber dem Autor im Januar 2023.

ums in Berlin angekündigt wurde, zusätzliche Pflegestellen aus dem Fallpauschalensystem herauszunehmen, sodass die Krankenhäuser durch Neueinstellungen nicht automatisch an anderer Stelle Einsparungen vornehmen müssen. Dies wurde dann über das sogenannte Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) umgesetzt, sodass 2020 die Ausgaben der Kliniken für das Pflegepersonal refinanziert wurden. Dies gilt jedoch, und das sollte 2022 im Arbeitskampf an den Unikliniken in NRW noch zu einem Problem werden, nur für die »Pflege am Bett«, das heißt, auf alle anderen Bereiche im Krankenhaus wirkt der Druck der Fallpauschalen weiter (vgl. Behruzi 2019).

Als Teil des Verhandlungskompromisses wurde allerdings kein Tarifvertrag, sondern eine »schuldrechtliche Vereinbarung« geschlossen, was für die Kliniken den Vorteil mit sich brachte, dass, anders als bei Tarifverträgen, bei Auslaufen der Vereinbarung eine Nachwirkung ausgeschlossen blieb. Ein Manko der Vereinbarungen für Düsseldorf und Essen war zudem, dass weiterhin nicht geklärt war, was passiert, wenn die geplante Entlastung durch mehr Personal nicht umgesetzt wird.

Hierzu setzte ver.di im Herbst 2018 bei der Uniklinik des Saarlandes in Homburg erstmals eine Art Sanktionsmechanismus durch. Vereinbart wurde, dass Beschäftigte, die in unterbesetzten Schichten arbeiten, sogenannte »Belastungstage« sammeln, aus denen ihnen Ansprüche auf zusätzliche freie Tage entstehen (Quetting 2022: 12). Dies war ein Durchbruch.

Danach gelang es an anderen Uni-Kliniken Entlastungsvereinbarungen (Augsburg) bzw. Tarifverträge (Mainz und Jena) auch ohne Erzwingungsstreiks zu erreichen, da aufseiten der Beschäftigten ausreichend Stärke und Entschlossenheit demonstriert werden konnte (Bündnis Krankenhaus statt Fabrik 2020: 199–200). An der Uniklinik Jena wurde nach einer umfassenden Kampagne, die von einem Bündnis »Mehr Personal für unser UKJ« und mehreren Aktionen begleitet wurde, nach einem Warnstreik im September ohne Erzwingungsstreik ein Tarifabschluss erreicht (Wolf 2021). In Mainz war 2019 in der Uniklinik seitens ver.di in der Entlastungskampagne ebenfalls ein Beteiligungsmodell praktiziert worden, dass auf Delegierten der einzelnen Teams basierte. Dabei war zuvor entschieden worden, dass sich nur diejenigen Teams bei der Ausarbeitung der Mindestbesetzungsforderungen einbringen und über den Verlauf der Auseinandersetzung mitreden könnten, die sich zuvor mehrheitlich organisiert hatten. Am Ende waren über 50% der betroffenen Beschäftigten Mitglied geworden. Da der Klinikleitung klar wurde, dass im Zweifelsfall die Klinik auch effektiv bestreikt werden würde, konnte auch hier Ende 2019 noch vor Streikbeginn eine Einigung erzielt werden (Behruzi 2021).

Verknüpfter Arbeitskampf bei Charité und Vivantes

Einen weiteren Erfolg brachte schließlich der miteinander verknüpfte Arbeitskampf an den Berliner Krankenhäusern von Charité und Vivantes sowie den Servicegesellschaften von Vivantes im Jahr 2021. Da beide Klinikkomplexe sich in der Trägerschaft bzw. dem Besitz des Landes Berlin befinden, hatte die Tarifaufeinandersetzung automatisch eine starke politische Komponente. Diese wurde durch die zeitliche Ausrichtung des

Arbeitskampfs auf den Termin der Wahl zum Berliner Abgeordnetenhaus nochmals verstärkt. Erstmals konnten hier für die beiden größten Berliner Kliniken⁷ neben klaren Vorgaben für die Personalbesetzung der einzelnen Stationen im Krankenhaus auch Sanktionsmechanismen festgelegt werden, die im Falle der Nichtumsetzung der Vereinbarungen wirksam werden. Außerdem gelang es, die ausgegliederten Vivantes-Servicegesellschaften wieder an den TVöD anzugliedern.

Die Auseinandersetzung war ein formal tariflicher, aber im Kern hochpolitischer Arbeitskampf. Seine Kennzeichen waren eine umfassende Aktivierung der Beschäftigten sowie eine intensive Einbeziehung der Streikenden in den gesamten Verhandlungsprozess und dies alles im Zusammenspiel mit einer breiten Mobilisierung der Öffentlichkeit (vgl. Habekost u.a. 2022). Adressaten des Arbeitskampfs waren neben den Leitungen der Kliniken die politisch Verantwortlichen des Landes Berlin. Eingebettet war der Arbeitskampf in eine von den ver.di-Gewerkschaftsgruppen bei Charité und Vivantes ins Leben gerufene *Berliner Krankenhausbewegung*, in die auch zahlreiche Unterstützer*innen des Arbeitskampfs eingebunden waren (vgl. ebd.). Teil der Bündnispolitik war eine enge Kooperation mit der parallel stattfindenden Kampagne »Deutsche Wohnen enteignen«, Unterstützung kam auch von Fridays for Future.

Im Vorfeld war der 2015 an der Charité geschlossene (Entlastungs-)Tarifvertrag wegen seiner fehlenden Sanktionsmöglichkeiten als wirkungslos betrachtet und bei seinem Auslaufen Ende 2020 nicht verlängert worden. Zugleich wurde entschieden, die nächste Runde in Bezug auf Entlastung gemeinsam mit den Beschäftigten von Vivantes anzugehen. Insgesamt hatte die Charité 2021 rund 19.000 Beschäftigte, von denen ca. 4.800 im Bereich des avisierten Entlastungstarifvertrags (TV-E) arbeiteten, bei Vivantes waren dies rund 6.000 von 16.000 Beschäftigten. Parallel dazu wurde die Wiedereingliederung der Vivantes-Servicegesellschaften in den TVöD gefordert. Der ver.di Fachbereich Gesundheit hatte im Vorfeld entschieden, die Durchführung der Tarifauseinandersetzung wie zuvor in der TVöD-Runde 2020 durch die Bereitstellung von 30 zusätzlichen Organizer*innen zu stärken (Dück 2021). Die Vorbereitung des Arbeitskampfs wurde, ähnlich wie zuvor in Mainz erprobt, mit bedingungsgebundenen Elementen verbunden. Geplant war, nur solche Stationen in Auseinandersetzung einzubeziehen, in denen sich die Beschäftigten mehrheitlich organisiert haben würden. Dies in möglichst vielen Bereichen zu ermöglichen, war eines der Ziele der vorbereitenden betrieblichen Kampagnenarbeit.

An diesem Arbeitskampf lässt sich fast schon modellhaft die kampagnenförmige Erweiterung des Handlungsrepertoires von ver.di aufzeigen. Das Kernelement der gewerkschaftlichen Mobilisierung war die aktivierende Einbeziehung und Organisierung möglichst vieler Beschäftigter. Hierbei wurde auf Elemente der bedingungsgebundenen Tarifarbeit zurückgegriffen, in dem verschiedene Eskalationsstufen und Schritte der Kampagne an vorausgehende

⁷ Charité und Vivantes umfassten 2021 rund 40 bis 50% der gesamten Bettenkapazität Berlins.

sogenannte »Stärketests« gebunden wurden. Diese auch als »Stärketests« bezeichneten Zwischenschritte sollen sicherstellen bzw. nach außen demonstrieren, dass die geplante Auseinandersetzung ausreichend breit im Betrieb getragen wird. Der erste dieser Test stellte in Berlin die sogenannte »Mehrheitspetition« dar – eine als erster Mobilisierungsschritt durchgeführte Unterschriftensammlung zur Unterstützung der Forderung nach einem Tarifvertrag Entlastung.⁸ Dem folgte ein 100-Tage-Ultimatum »Entlastung oder Streik« an die Berliner Landesregierung, mit dem die Stoßrichtung der Kampagne noch einmal unterstrichen wurde. Ziel des Ultimatums ist es, den Ball in das Feld der Gegenseite zu spielen (vgl. hierzu ver.di 2015b; Behruzi 2018, 2019). Diese hat dann die Möglichkeit, durch Eingehen auf die Gewerkschaftsforderungen einen Streik abzuwenden. Während das Ultimatum lief, folgten strukturierte sogenannte »Forderungsinterviews« in den einzelnen Teams der Kliniken, bei denen unter anderem abgefragt wurde, welcher der Entlastungsbedarfe persönlich gesehen wurde. In den Teams (erneute Bedingungsgebundenheit), in denen mehrheitlich an diesen Interviews teilgenommen wurde, folgten danach »Teamratschläge« mit dem Ziel einer gemeinsamen Forderungsfindung. Hieran schloss sich die Nominierung von »Teamdelegierten« an.⁹ Diese bildeten das Scharnier zwischen den Tarifkommissionen und der Belegschaft. Sie trafen sich als »Krankenhausratschlag« und berieten die Forderungen für die einzelnen Bereiche, die dann wiederum von der betrieblichen Tarifkommission in ihren konkreten Forderungskatalog übernommen wurden. Dem folgten erste »Arbeitsstreiks« (siehe S. 120f.), die zur Vorbereitung des Arbeitskampfs genutzt wurden. Vor dem sich abzeichnenden Streik wurde eine sogenannte »Fotopetition« präsentiert, bei der Beschäftigte mit einem persönlichen Foto erklärten, an Streiks teilzunehmen. Weitere Schritte waren dann ganz klassisch Warnstreik und Urabstimmung, die jeweils wiederum als Stärketests verstanden wurden und dann der Erzwingungsstreik.

Am 12. Mai 2021 wurde den Klinikleitungen und dem Senat eine von rund 8.400 Beschäftigten unterzeichnete »Mehrheitspetition« überreicht, mit der zugleich ein 100-Tage-Ultimatum »Entlastung oder Streik« gesetzt wurde. Sollte es bis zum 20. August nicht zu einem Tarifabschluss kommen, würde ver.di zur Urabstimmung und zu Streiks aufrufen. Die Auseinandersetzung wurde durch intensive Mobilisierung der Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen und Stationen unterstützt.

⁸ Mehrheitspetition deshalb, da angestrebt wird, dass die Mehrheit der vom zukünftigen Tarifvertrag erfassten Beschäftigten so ihre Unterstützung für die Forderungen demonstriert.

⁹ Diese »Teamdelegierten« waren eine Weiterentwicklung der »Tarifberater*innen« an der Charité von 2015.

Zur ständigen Rückkopplung mit den Beschäftigten wurde ein dichtes Netz von mehreren hundert »Teamdelegierten« aus den verschiedenen Stationen der Krankenhäuser und Servicegesellschaften gebildet. Pro zehn Beschäftigte konnte ein/e Teamdelegierte/r nominiert bzw. gewählt werden. Voraussetzung für deren Nominierung war, dass zuvor eine Mehrheit der Beschäftigten des Teams sich aktiv an der Forderungsfindung beteiligt hatte. Die Teamdelegierten begleiteten nicht nur die gesamten Verhandlungen, sondern die betrieblichen Tarifkommissionen von Charité, Vivantes und den Vivantes-Töchtern hatten zuvor jede Einigung mit der Arbeitgeberseite an die vorherige Zustimmung der Teamdelegierten gebunden. Diese saßen teilweise parallel zu den Verhandlungen in benachbarten Räumen und konnten so immer wieder über Zwischenstände informiert werden. Ein solch weitgehendes Beteiligungsmodell hatte es zuvor weder bei ver.di noch einer anderen Gewerkschaft gegeben.

Die Kampagne erfuhr vor den Abgeordnetenhaus-Wahlen große öffentliche Aufmerksamkeit und breite politische Unterstützung, auch seitens der Spitzenkandidat*innen der rot-rot-grünen Koalition. Als absehbar war, dass es ohne Streik zu keiner Einigung kommen würde, wurde im Juli an beiden Kliniken, zu »Arbeitsstreiks« aufgerufen und darüber die weiteren Arbeitsniederlegungen vorbereitet.

Ende August 2021 folgten die ersten Warnstreiks. Anders als in der Vergangenheit konnte ver.di diesmal mit der Charité keine Vereinbarung über Notdienste schließen. Die Klinikleitung hatte ihre Arbeitskampfstrategie verändert und weigerte sich, die in den vergangenen Auseinandersetzungen geschlossenen Vereinbarungen zu erneuern und damit von vornherein der Schließung bestimmter Stationen zuzustimmen. Auch bei Vivantes gelang keine Einigung auf eine Notdienstvereinbarung. Vivantes versuchte daraufhin, mit Verweis auf dieses Scheitern, bereits geplante Warnstreiks gerichtlich untersagen zu lassen, scheiterte damit aber vor dem Arbeitsgericht Berlin. Das Gericht entschied, dass ein Streik auch ohne gemeinsame Notdienstvereinbarung zulässig sei, da ver.di von sich aus erklärt hatte, ausreichend Notdienste sicherzustellen.¹⁰

Nach einer mit 98% Zustimmung erfolgreichen Urabstimmung begannen am 9. September bei beiden Klinikkonzernen unbefristete Streiks. Diese endeten bei der Charité am 6. Oktober 2021 mit einem neuen Tarifvertrag, in dem verbindliche Personalzahlen für die Pflegestellten der einzelnen Stationen im Krankenhaus festgelegt wurden. Genauso wichtig war auch aus Sicht der Streikenden, dass diesmal verbindliche Regelungen getroffen wurden, welcher Sanktionsmechanismus in Gang kommt, wenn die vereinbarten Personalbesetzungen nicht erreicht werden oder wenn Beschäftigte in besonders belastenden Schichten arbeiten.¹¹ Bei Vivantes musste bis zum 12. Oktober 2021 gestreikt werden, dann gab es auch hier eine Einigung bei der Entlastung. In den Vivantes-Töchtern zog sich der Streik sogar bis zum 21. Oktober 2021 hin, bevor hier eine Einigung für bessere Bezahlung und eine Annäherung an den TVöD er-

¹⁰ Arbeitsgericht Berlin, Pressemitteilung Nr. 28/21 vom 24.8.2021.

¹¹ Zu Details siehe Tarifvertrag Gesundheitsfachberufe Charité (TV Gesundheitsfachberufe) vom 15.12.2021.

zielt wurde. Alle drei Tarifiergebnisse wurden mit weit über 90% Zustimmung von den Streikenden gebilligt.

Insgesamt lief, so eine nachträgliche Einschätzung von Beteiligten, der Arbeitskampf bei Vivantes zunächst dynamischer an als bei der Charité. Bei der Charité musste offenbar zunächst gegen eine gewisse Frusterfahrung angearbeitet werden, die sich in Folge des im Nachhinein mangels spürbarer Entlastung als Misserfolg gewerteten Abschlusses von 2016 herausgebildet hätte.¹² Dass die Auseinandersetzung auf positive Resonanz in den Krankenhäusern und Servicegesellschaften stieß, zeigte sich am Ende auch darin, dass vor und während der insgesamt 30 Streiktage zahlreiche Beschäftigte neu für ver.di gewonnen und der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder erheblich erhöht werden konnte. Dort, wo die Auseinandersetzung am intensivsten geführt worden war, waren auch die meisten Beitritte zu verzeichnen.

Elf Wochen Streik in NRW für Entlastung in der Fläche

Noch bevor der Arbeitskampf bei Charité und Vivantes abgeschlossen war, stand für ver.di in NRW fest, dass 2022 ein weiterer großer Schritt in Richtung Entlastung in Krankenhäusern angegangen werden sollte.¹³ Geplant wurde im Vorfeld der Landtagswahlen in NRW im Mai 2022 eine ähnlich wie bei Charité und Vivantes aufgebaute Kampagne, mit der eine gemeinsame Tarifvereinbarung für alle sechs nordrhein-westfälischen Universitätskliniken in Düsseldorf, Essen, Aachen, Münster, Köln und Bonn erreicht werden sollte. Schwerpunkt war, neben klaren Regelungen für die Mindestbesetzung, auch in NRW einen Sanktionsmechanismus für den Fall der Nichtumsetzung der Entlastungsvereinbarung durchzusetzen. Um handlungsfähig zu sein, hatte ver.di zuvor die beiden 2018 getroffenen schuldrechtlichen Vereinbarungen mit den Unikliniken Düsseldorf und Essen zum 31. März 2022 gekündigt.

Bereits während der Tarifrunde der Länder im Jahr 2021 hatte es verstärkte Anstrengungen gegeben, die Arbeitskampffähigkeit in den Kliniken zu erhöhen, von denen ja nur Düsseldorf und Essen bereits einschlägige Streikerfahrung hatten. Dabei gelang es ver.di in mehreren Kliniken, darunter insbesondere dem Uniklinikum in Köln, zahlreiche neue Mitglieder zu gewinnen. Allerdings war das Ergebnis der Ländertarifrunde gerade für die Beschäftigten der Unikliniken, die sich besonders stark an den Warnstreiks beteiligt hatten, vielfach eine Enttäuschung. Denn, so der Personalratsvorsitzende des Uniklinikums Düsseldorf Martin Koerbel-Landwehr, weder habe es eine dauerhafte Entgelterhöhung noch Entlastung gegeben (vgl. Bock 2022). Mit einer Jetzt-erst-Recht-Haltung sei es dennoch gelungen, in die Entlastungskampagne 2022 zu gehen.

Auch in NRW setzte ver.di auf einen breiten Einsatz zusätzlicher Organizer*innen, die Aktive in den Betrieben bei der Organisierung ihrer Kolleg*innen beraten

¹² Informationen aus Gesprächen und einer ver.di-internen Bilanz, in die dem Autor Einblick gewährt wurde.

¹³ Das Folgende stützt sich, neben der angeführten Literatur, wesentlich auf Gespräche mit Beteiligten sowie Einblick in interne ver.di-Auswertungen.

und unterstützen sollten. Erstmals wurde zudem in der Fläche auf ein umfassendes, sehr stark am Berliner Beispiel orientiertes Beteiligungs- und Kampagnenkonzept gesetzt (Stolz 2022).

Am 19. Januar 2022 beschloss eine Versammlung von 700 Beschäftigten der sechs Kliniken, dem Arbeitgeberverband des Landes NRW (AdL NRW) sowie der Landesregierung ein Ultimatum zu stellen, bis zum 1. Mai eine Entlastungsvereinbarung zu unterzeichnen, da sonst Arbeitskampfmaßnahmen eingeleitet würden. Als erster »Stärketest« wurde wie in Berlin eine Mehrheitspetition auf den Weg gebracht, mit der deutlich gemacht werden sollte, dass eine Mehrheit der betroffenen Beschäftigten hinter den Forderungen nach Entlastung steht. Die Sammlung der dafür notwendigen Unterschriften in den vom geplanten Tarifvertrag betroffenen Stationen und Abteilungen war zugleich ein erster, wichtiger Mobilisierungsschritt. Die Petition wurde im März mit 11.906 Unterschriften abgeschlossen, womit, so ver.di, 63% der vom angestrebten Tarifvertrag betroffenen Beschäftigten die Petition unterzeichnet hatten. Dies wurde seitens der Beschäftigten und Mitglieder in den Kliniken nach Einschätzung beteiligter ver.di-Organizer*innen als erster wichtiger Erfolg wahrgenommen. Am 23. März wurde sie vor dem Landtag in NRW offiziell überreicht.

Der zweite Stärketest bestand in der Durchführung von Forderungsinterviews. Sobald mit Mehrheit der Beschäftigten des jeweiligen Bereichsteams die Interviews zur Forderungsfindung durchgeführt waren, konnten sogenannte Teamratschläge durchgeführt werden, bei denen die Forderungen zusammengefasst und diskutiert wurden. Diese Etappe diente der Konkretisierung der bereichsspezifischen Forderungen, aber auch der Herausbildung eines Kerns von Aktiven, die den späteren Streik tragen würden. Wie im Jahr zuvor beim Arbeitskampf bei Charité und Vivantes wurden Teamdelegierte gewählt.

Den Abschluss dieser Phase bildete am 12. und 13. April ein zweitägiger Warnstreik, der als »Arbeitsstreik« dazu diente, landesweite Zusammenkünfte von Delegierten und Aktiven zu ermöglichen. Höhepunkt war am 13. April ein »Krankenhausratschlag« von bis zu 600 Teilnehmer*innen im Stadion von Rot-Weiß-Oberhausen. Dabei wurden aus den einzelnen Bereichen die jeweiligen Forderungen erläutert und die Tarifkommission präsentierte, wie sie sich die Rückkoppelung mit den Delegierten als Expert*innen aus den Kliniken vorstellte. Auf der in Anwesenheit von Politiker*innen durchgeführten Versammlung bekundete Gesundheitsminister Laumann mit seiner Unterschrift unter die Petition seine grundsätzliche Unterstützung der Beschäftigten.

Anfang Mai wurde aus dem Kreis der Delegierten aller Kliniken ein »Rat der 200« gebildet, der die nachfolgenden Verhandlungen begleitete. Damit wurde erstmals in der Fläche ein sehr weitreichendes Beteiligungsmodell erprobt, dessen Umsetzung sich als anspruchsvoll und teilweise auch konfliktbehaftet erwies (Stolz 2022).

Als absehbar war, dass die Landesregierung, trotz demonstrativer Unterstützung der Petition durch den Gesundheitsminister das Ultimatum verstreichen lassen würde, organisierte ver.di ab Ende April die Urabstimmung, die bis zum 2. Mai rund 98% Zustimmung erbrachte. Nachdem zunächst zahlreiche weitere »Arbeitsstreiks« durchgeführt

worden waren, rief ver.di ab 4. Mai dann die Beschäftigten zum Erzwingungsstreik auf.¹⁴ Da es bereits viele Personalausfälle aufgrund einer neuen Corona-Welle gab, kamen die Unikliniken rasch unter Druck. Im Juni versuchte die Uniklinik Bonn, den Streik gerichtlich verbieten zu lassen, scheiterte damit jedoch sowohl in erster wie zweiter Instanz bei den Arbeitsgerichten. Anders als in Berlin gelang es an allen sechs Unikliniken, schriftliche Notdienstvereinbarungen zu schließen. Diese sah beispielsweise an der Uniklinik Düsseldorf die Schließung von rund 50% aller Stationen und eine massive Reduzierung der OP-Kapazitäten vor. Die Gewerkschaft verpflichtete sich unter anderem, Stationsschließungen 72 Stunden im Voraus anzukündigen.

Prägend für den Verlauf der Kampagne war, dass sie auf die Landtagswahlen hin ausgerichtet war. Diese bestimmte auch den Zeitplan. Kurz vor den Wahlen erklärten nicht nur Gesundheitsminister Laumann von der CDU, sondern auch SPD und Grüne ihre grundsätzliche Unterstützung der Entlastungsforderungen. Mitte Mai beschloss die Landesregierung dann, das Hochschulgesetz zu ändern, um den Unikliniken über einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband eigenständige Tarifverhandlungen zu ermöglichen.¹⁵

Am Ende zog sich der Streik sehr viel länger als ursprünglich erwartet hin. In den Kliniken, wo wegen der Notdienstvereinbarungen ohnehin immer ein Teil der Beschäftigten arbeiten musste, wurde häufig rotierend gestreikt, um die Belastung zu verteilen. Nach elf Wochen Ausstand wurde schließlich am 19. Juli 2022 ein Eckpunkte-Papier vereinbart. Für weite Teile der Pflege inklusive der psychiatrischen Stationen und der Notaufnahmen wird schichtgenau das Zahlenverhältnis von Beschäftigten und Patient*innen festgelegt. Wird diese Quote unterschritten oder kommt es zu anderweitig belastenden Situationen, erhalten die Betroffenen »Belastungspunkte«, die als Ausgleich zu zusätzlichen freien Tagen führen.¹⁶ Zugleich wurden erstmals auch für einige Beschäftigtengruppen außerhalb der Pflege Mindestbesetzungen und Belastungsausgleiche vereinbart (Schoppengerd 2022; Stolz 2022). Dies betrifft unter anderem Therapeut*innen, Service- und Versorgungsassistent*innen, die Radiologie, aber auch die Betriebskindergärten.¹⁷ Da für diese Gruppen, weil nicht zur »Pflege am Bett« ge-

¹⁴ Die Streikaufrufe selbst bezogen sich auf befristete Zeiträume und wurden immer wieder erneuert.

¹⁵ Dies war notwendig geworden, da die Tarifgemeinschaft deutscher Länder am 2. Mai 2022 einen entsprechenden Antrag des Landes Nordrhein-Westfalen, den Unikliniken die Aufnahme von Tarifverhandlungen im Rahmen einer Mitgliedschaft im AdL NRW zu gestatten, verwehrt hatte. So musste der 2006 mühsam von ver.di erkämpfte Beitritt der Unikliniken zur TdL nun wieder mithilfe eines neuen Arbeitskampfs, revidiert werden. Am 17. Oktober 2022 wurde dann der neue *Arbeitgeberverband der NRW-Universitätskliniken Nordrhein-Westfalen e.V.* (AdUk NRW) gegründet.

¹⁶ Für jeweils sieben Punkte wird dabei ein zusätzlicher freier Tag als Belastungsausgleich gewährt. Im ersten Jahr der Umsetzung können so bis zu elf freie Tage zusammenkommen. Im zweiten Jahr sind es 14 und ab dem dritten Jahr maximal 18 zusätzliche freie Tage. Den Kliniken bleibt hierfür eine Übergangsfrist von eineinhalb Jahren. Für diese Zeit wurden pauschal fünf Entlastungstage vereinbart. (ver.di Landesbezirk NRW 2022; vgl. auch Stolz 2022).

¹⁷ Die Betriebskindertagesstätten der Unikliniken waren von Beginn in die Entlastungskampagne einbezogen und auch bestreikt worden. Für diese Kitas galten bis zum Tarifaabschluss die landesgesetzlichen Vorgaben über Mindestbesetzungen nicht. Nun wurden Personalaufstockungen notwendig.

hörend, kein zusätzliches Geld von den Krankenkassen zur Verfügung gestellt wird, hatte zuvor die Landesregierung angekündigt, für diese Personengruppen den Kliniken zusätzliche Mittel zur Verfügung zu stellen.

In anderen »nicht-refinanzierten« Bereichen wie IT, Technik, Transportdienst oder Ambulanzen blieb die Arbeitgeberseite jedoch in Bezug auf eine Entlastung unnachgiebig. Für alle diese Servicebereiche zusammen konnte pro Uniklinik lediglich eine Aufstockung um 30 Vollzeitstellen erreicht werden. Eine bittere Pille, die zu Diskussionen unter den Streikenden führte, wie der Verhandlungsführer von ver.di Heinz Rech einräumte (König/Detje 2022; vgl. auch Schoppengerd 2022). Auch dieser Arbeitskampf stieß damit am Ende an die vom Fallpauschalen-System gesetzten Grenzen und verwies auf die Notwendigkeit einer grundlegenden Neuausrichtung des Gesundheitswesens im Interesse von Beschäftigten wie Patient*innen (vgl. Kunkel 2022b). Dass die Landesregierung sich so hartnäckig weigerte, auch für Bereiche wie die Küche oder die Datenverarbeitung tarifliche Personalschlüssel zu vereinbaren, führte die zuständige Landesfachbereichsleiterin in NRW, Katharina Wesenick, auf Befürchtungen der Unikliniken zurück, damit Präzedenzfälle für weitere Branchen und Berufe zu schaffen. In der Tat wären, so Wesenick, feste Personalschlüssel die geeignete gewerkschaftliche Antwort auf »Ausbeutung durch Arbeitsverdichtung« (Stolz 2022). Schließlich wurde ein zunächst auf sieben Jahre befristeter Anerkennungstarifvertrag geschlossen, mit dem die Universitätskliniken auch nach dem Austritt aus der TdL weiterhin an den Tarifrunden des öffentlichen Dienstes der Länder teilnehmen.

Die Zustimmung zum Ergebnis war vor allem in den erstmals in eine Entlastungsauseinandersetzung einbezogenen Kliniken hoch. In Essen und vor allem in Düsseldorf gab es große Einwände, weil die nicht »refinanzierten« Beschäftigten zu wenig berücksichtigt seien. Doch wurde auch hier am Ende der Kompromiss im Kern politisch mitgetragen (vgl. Kosjak 2022). Nach der Konsultation des Teamdelegiertenrats stimmte die Tarifkommission dem Ergebnis zu. In der abschließenden Urabstimmung befürworteten insgesamt knapp 74% der befragten Mitglieder den Kompromiss. Dass keine noch größere Zustimmung erreicht wurde, wertete ver.di als Hinweis auf den Unmut darüber, dass nicht alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen in die Entlastung einbezogen wurden. In Düsseldorf, wo besonders viele Beschäftigte aus den nicht in die Entlastung einbezogenen Berufsgruppen am Streik beteiligt gewesen waren, stimmte in der Urabstimmung eine Mehrheit der Mitglieder gegen das Ergebnis (Schoppengerd 2022).

Ein bemerkenswertes Fazit in Bezug auf die Resonanz in den Medien zog nach dem Arbeitskampf eine streikende Krankenpflegerin: »Die mediale Aufmerksamkeit haben wir uns selbst erkämpft. Es ist schon spannend, weil es immer einen großen Aufschrei gibt, wenn die Bahn oder die Flughäfen bestreikt werden. Bei uns blieb es still. Wir haben die Medien dann selbst auf uns aufmerksam gemacht.« (Steinwachs 2022). Hatte der Streik zuvor lediglich die regionalen Medien interessiert, schafften es die Streikenden am 4. Juli 2022 in die »Tagesschau«, als 500 von ihnen sich in einer Kölner Kirche versammelten und Erfahrungsberichte über die dramatischen Folgen des Per-

sonalmangels für die Versorgung der Patient*innen vorgetragen wurden. Die Berichte finden sich in einem online verfügbaren Schwarzbuch Krankenhaus, das von ver.di-Aktiven in eigener Regie erstellt wurde (Notruf NRW o. J.).

Dass es gelungen war, die Auseinandersetzung über elf Wochen aufrecht zu erhalten, führte Katharina Wesenick darauf zurück, dass die am Streik beteiligten Klinikbereiche mehrheitlich organisiert und intensiv in die Kampagne eingebunden waren. »Viel zu oft verhandeln ver.di-Hauptamtliche ohne Beteiligung und Mandat der Mehrheit der Beschäftigten. Das war in NRW anders. Erst wurde das Laufen gelernt, dann das Rennen. Daraus ergibt sich der zweite Grund: Weil die gemeinsame Stärke schrittweise aufgebaut wurde, war der Streik das ureigenste Anliegen der ver.di-Mitglieder.« (Stolz 2022)

Das Besondere des Arbeitskampfs bestand darin, dass es gelungen war, die Entlastung erstmals umfassend und mit relativ starken Sanktionsmechanismen auch in der Fläche tariflich zu regeln. Dabei zeigten sich in der Durchführung des Streiks und in den Erwartungen an sein Ergebnis allerdings auch Unterschiede zwischen den Kliniken. Diese gründeten in unterschiedlichen Vorerfahrungen und Unterschieden in der gewerkschaftlichen Verankerung (vgl. Schoppengerd 2022). Die Übertragung des komplexen, 2021 bei Charité und Vivantes praktizierten Modells der Beteiligung von Beschäftigten und Mitgliedern am Arbeitskampf erwies sich in der Fläche erwartungsgemäß als schwieriger (vgl. Schoppengerd 2022; Stolz 2022). Ob Teamdelegierte wie bei der Charité unmittelbar neben dem Verhandlungsraum in einem Hörsaal anwesend sein und jederzeit unmittelbar konsultiert werden können, oder wie in NRW zu jeder Verhandlungsrunde aus ganz NRW neu zum Verhandlungsort (in diesem Fall Köln) anreisen müssen, macht einen großen Unterschied. Auch was die Flexibilität bei der Entscheidungsfindung in der Endphase der Verhandlungen angeht, war das Beteiligungsmodell, so die Verhandlungsführerin im Rückblick, eine Herausforderung (Stolz 2022). Welche Schlüsse ver.di aus den gemachten Erfahrungen zieht, wird abzuwarten sein.

Es ist nicht ohne Ironie, dass die Unikliniken, die sich wochenlang gesträubt hatten, den Streikenden entgegenzukommen, nach dem Abschluss damit warben, dass es nunmehr keine besseren Rahmenbedingungen in bundesdeutschen Krankenhäusern gebe als bei ihnen.¹⁸

Mit dem Erfolg in NRW bekam die Entlastungskampagne von ver.di einen erneuten Schub. Im Oktober 2022 unterzeichnete ver.di ein entsprechendes Eckpunkte-Papier für die rund 4000 nicht-ärztlichen Beschäftigten am Uniklinikum Frankfurt/Main. Im privat betriebenen Uniklinikum Gießen und Marburg (UKGM) wurde Ende 2022 mit der Übergabe einer Petition ebenfalls eine weitere Runde in Bezug auf Entlastung eingeleitet. Nachdem das damit verbundene 100-Tage Ultimatum abgelaufen war, wurde im März 2023 der Erzwingungsstreik eingeleitet. Zuvor waren binnen sechs Mo-

¹⁸ So Edgar Schömig, Vorstandsvorsitzender des Universitätsklinikums Köln und Verhandlungsführer der NRW-Unikliniken (Pressemitteilung des Uniklinikums Düsseldorf vom 19.7.2022).

naten 1.300 Beschäftigte neu bei ver.di eingetreten, womit die betroffenen Bereiche mehrheitlich organisiert waren. Nach drei Wochen Streik wurde Mitte April auch hier ein Eckpunktepapier für einen Entlastungstarifvertrag unterzeichnet und damit die, laut ver.di, 25. Vereinbarung zur Entlastung des Personals geschlossen (ver.di 2023). Parallel zu den laufenden Auseinandersetzungen bleibt ver.di bei seiner Forderung nach einer gesetzlichen Neuordnung der Gesundheitsversorgung, die eine angemessene Versorgung der Patient*innen durch eine gute Personalausstattung sicherstellt.

Zwischenbilanz: Schwierige Arbeitskämpfe im Gesundheitsbereich

Arbeitsniederlegungen im Gesundheitswesen sind keine Massenstreiks. Wenn Ärzt*innen oder auch Pfleger*innen die Arbeit niederlegen, genügen sehr wenige Streikende, damit Operationen abgesagt und Stationen geschlossen werden müssen. Die Beschäftigten in OP-Sälen und der Anästhesie haben dabei eine Schlüsselstellung. Zugleich bedingen Notdienstvereinbarungen, dass immer nur ein Teil der Beschäftigten überhaupt aktiv in den Streik einbezogen werden kann, da die anderen den Notbetrieb aufrechterhalten müssen. Und schließlich gibt es Bereiche wie z. B. die Notaufnahme, Intensivstationen, die Onkologie oder Kinderkliniken, bei denen vollständige Schließungen kaum möglich sind. Dies ist zu berücksichtigen, wenn auf die im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten zumeist überschaubare Zahl der an einem bestimmten Tag Streikenden geschaut wird. Hinzukommt, dass manche Tarifaussensetzungen auch nur einen Teil der Gesamtbelegschaft eines Krankenhauses betreffen. Das Gleiche gilt für die Arbeitskämpfe des Marburger Bundes um die Tarifverträge für Mediziner*innen oder die Tarifkonflikte für mehr Personal in der Pflege oder allgemein beim nichtärztlichen Personal.

Im Krankenhausbereich erfolgreiche Arbeitskämpfe zu führen, ist anspruchsvoll und voraussetzungsvoll. Neben der immer wieder neu zu beantwortenden Frage, wie mit Hindernissen bei Abschluss und Gestaltung von Notdiensten und Hinhaltenaktiken von Geschäftsleitungen und Arbeitgeberverbänden umzugehen ist, taucht ein besonderes, auf den ersten Blick paradox erscheinendes Phänomen auf: Nicht alle Beschäftigten und Mitglieder, die es wollen, können tatsächlich auch in den Streik einbezogen werden. Wer bereits in einem Krankenhausbett liegt, wird auch behandelt und es gibt Bereiche, die in keinem Fall komplett geschlossen werden können. Dies führt dazu, dass gerade in Stationen oder Bereichen, die besonders gut organisiert sind, viele Mitglieder trotz Arbeitskampf weiterarbeiten müssen, in kritischen Kernbereichen kann dies sogar die Mehrheit der Streikwilligen betreffen. Dass dadurch die Anzahl der an einem Tag streikenden Beschäftigten für Außenstehende häufig relativ bescheiden wirkt, ist dabei das geringste Problem. Schwierig für die ver.di-Betriebsgruppen ist, dass es gerade unter engagierten Mitgliedern immer wieder zu Frustmomenten kommt. Dies führt zu Konflikten, die zu klären vieler Gespräche bedarf und für zusätzliche Belastungen einer tendenziell ohnehin hoch beanspruchten Streikorganisation sorgt.

Im Prinzip, so eine in den Berliner Auseinandersetzungen erfahrene ver.di-Aktivistin, bestünde ein Streik an den Kliniken immer aus zwei Kämpfen. Zum einen gehe es um die Durchsetzung der Tarifforderung, zum anderen aber auch um den täglichen Kampf um das Streikrecht inmitten einer permanenten Stresssituation (Auseinandersetzung mit Führungskräften, Kolleg*innen, Patient*innen, Angehörigen und Unterbesetzung). Nicht immer klappe es, alle Betten freizubekommen oder die OP-Kapazitäten so zu reduzieren, wie es für einen möglichst effektiven Streik mit breiter Beteiligung eigentlich erforderlich wäre.

Während der Corona-Pandemie verschärften Erkrankungen des Personals die ohnehin angespannten Arbeitsbedingungen derart, dass in manchen Fällen die medizinisch begründeten Mindestbesetzungen einzelner Stationen unterschritten wurden. Verkehrte Welt: Wenn ver.di dann in den für die Notfallversorgung wichtigen Bereichen bei Notdienstvereinbarungen auf einer personellen Besetzung auf »Wochenend- und Bereitschaftsdienstniveau« bestand, führte dies im Ergebnis dazu, dass im Streik mehr Personal vorhanden war als im unterbesetzten Alltagsbetrieb (vgl. a. Geißlinger 2023).

Die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst (Abk.: SuE), die in der Öffentlichkeit verkürzt auch als »Kita-Streiks« bezeichnet werden, nehmen in der Streikgeschichte ab Mitte der 2000er-Jahre einen prominenten Platz ein. Bereits 1969, 1980 und vor allem 1990 hatten Erzieher*innen in Westberlin wiederholt, aber letztlich erfolglos, für eine bessere Personalausstattung gestreikt (vgl. Dribbusch 2020; GEW Berlin 2020; Ideler 2020).¹ 1992 waren Kindertagesstätten am bundesweiten Arbeitskampf für höhere Entgelte im öffentlichen Dienst beteiligt. Im Arbeitskampf der Kommunalbeschäftigten in Baden-Württemberg 2006 führten Streiks von Erzieher*innen dazu, dass in mehreren Städten Kitas schließen mussten und auch im Arbeitskampf mit der Tarifgemeinschaft der Länder im gleichen Jahr wurden Kitas z.B. im Bundesland Bremen bestreikt. In den Warnstreiks der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes im Jahr 2008 war der Sozial- und Erziehungsdienst nach ver.di-Einschätzung bereits eine wichtige Säule (Pieper/Wegner 2015).

Doch der eigentliche Paukenschlag, der die Öffentlichkeit auf die Lage der Erzieher*innen aufmerksam werden ließ, war der »Kita-Streik« des Jahres 2009 – der erste bundesweite Arbeitskampf, bei dem die Tarifbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst im Mittelpunkt standen.

Mitte der 2000er-Jahre hatten sich die Rahmenbedingungen im Bereich der frühkindlichen Erziehung grundlegend verändert. Zum einen hatte sich die Berufstätigkeit von Frauen stark ausgeweitet (vgl. Artus 2019: 12). Der Bedarf nach Kitaplätzen war gestiegen. Zum anderen galt die kindliche Vorschulerziehung nunmehr als Voraussetzung für eine bessere Platzierung Deutschlands im internationalen Bildungswettbewerb (Stichwort: PISA-Schock). Zu große Betreuungsgruppen und eine schlechte Ausstattung der Kitas waren da nicht förderlich. Seinen gesetzgeberischen Ausdruck fand der politisch gewollte Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung im Kinderförderungsgesetz von 2008, in dem eine stufenweise Erhöhung der Kitaplätze hin zu einem Anspruch der Eltern auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr beschlossen wurde (Kutlu 2013: 229). Dieser gesetzlich formulierte Anspruch konfligierte unmittelbar mit der angespannten Lage der kommunalen Finanzen (Kerber-Clasen 2017: 36). Zugleich erhielt der Beruf der Erzieherin² jedoch ein Sozialprestige, das in offensichtlichen Widerspruch zu seiner Vergütung stand. In den Kitas wuchs die Unzufriedenheit.

¹ Besonders bitter war die Niederlage der rund 5.000 streikenden Erzieher*innen, die mit Unterstützung von ÖTV und GEW von Januar bis März 1990 in Westberlin die Arbeit niedergelegt hatten (vgl. Dribbusch 2020: 66).

² Auch 2021 waren noch 94% der Erzieher*innen Frauen, davon 60% in Teilzeit angestellt (Statistisches Bundesamt 2021).

Im Zuge des Ausbaus der Kinderbetreuung nahm auch die Zahl der Beschäftigten stark zu. So stieg die Anzahl des pädagogischen Personals in der Kindertagesbetreuung von knapp 340.000 Personen im Jahr 2006 auf 384.000 im Jahr 2009 (Destatis 2021: 91–92). Dieses Wachstum setzte sich fort, sodass das pädagogische Personal 2015 bereits 529.000 und 2021 sogar 672.000 Beschäftigte umfasste. Davon waren 2009 jedoch lediglich knapp 134.000 Personen bei Einrichtungen öffentlicher Träger angestellt, denn ähnlich wie das Gesundheitswesen war und ist auch die Kinderbetreuung in Deutschland zwischen Kommunen, Kirchen und freien Trägern aufgeteilt. Dies hatte zur Folge, dass nur ein Drittel aller Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst unmittelbar an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gebunden war (vgl. Ideler 2017). Daran sollte sich auch in den folgenden Jahren nichts ändern.

Die mit Abstand größte Gewerkschaft im Bereich der kommunalen Kindertagesstätten ist ver.di, gefolgt von der GEW. Teilweise ist auch die dbb-Gewerkschaft komba vertreten. Die gewerkschaftliche Organisation steht vor ähnlichen Problemen wie in anderen sehr kleinteilig organisierten Branchen. Die Beschäftigten arbeiten in zumeist kleinen Einrichtungen, sodass sich der Aufbau eines persönlichen Kontakts zwischen ihnen und der Gewerkschaft schwierig gestaltet (vgl. Kerber-Clasen 2017: 38f.). Angesichts begrenzter Ressourcen konzentrieren sich die gewerkschaftlichen Aktivitäten häufig auf die öffentlichen Träger in den Großstädten. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst ist aufgrund der Datenlage relativ schwer zu schätzen. Mitte der 2000er-Jahre lag er vor den großen Arbeitskämpfen bundesweit schätzungsweise bei einem Drittel mit erheblichen Schwankungen nach Regionen sowie zwischen Großstädten und ländlichen Gemeinden. Dennoch galten die Voraussetzungen gewerkschaftlicher Mobilisierung als günstig, existierte bei vielen Beschäftigten doch ein klares Problembewusstsein und die Überzeugung, dass die öffentliche Anerkennung ihrer Tätigkeit auch Niederschlag in besseren Arbeitsbedingungen finden müsse (ebd.: 44f.).

2009: Der erste bundesweite »Kita-Streik«

Vor diesem Hintergrund bereiteten ver.di und GEW für 2009 den ersten bundesweiten Streik im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst vor (vgl. Kerber-Clasen 2014), wobei nicht zu ahnen war, dass er mitten auf dem Höhepunkt der weltweiten Finanzkrise stattfinden würde. Bereits 2007 hatten beide Gewerkschaften eine Kampagne »Chancen fördern, Anerkennung fordern« gestartet, in der sie die unzureichende Bezahlung der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellten (Bispinck/WSI Tarifarchiv 2010: 20). Zugleich war in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes 2008 vereinbart worden, die Eingruppierungsregeln für den Sozial- und Erziehungsdienst vorgezogen und gesondert vom übrigen öffentlichen Dienst zu verhandeln. Mit dem Abschluss des TVöD 2005 hatten sich durch den Wegfall des Altersaufstiegs und bestimmter Zulagen für neueingestellte Erzieher*innen die finanziellen Perspektiven im Vergleich zu den alten

BAT-Beschäftigten verschlechtert (vgl. Riexinger 2011; Pieper 2015; Pieper/Wegner 2015). Dass ver.di die spezifischen Forderungen der Kita-Beschäftigten bewusst nicht im Rahmen einer allgemeinen Tarifrunde des öffentlichen Dienstes, sondern in einer getrennten Auseinandersetzung verhandelte, konnte zudem als Anzeichen dafür interpretiert werden, dass mit Blick auf die Streiks verschiedener Berufsgewerkschaften Arbeitskämpfe zu Gunsten einzelner Berufsgruppen innerhalb der Organisation nicht länger per se als illegitim betrachtet wurden.

Da der TVöD eine Friedenspflicht begründete, stellten ver.di und GEW verschiedene Forderungen zum Gesundheitsschutz in den Mittelpunkt der Tarifaufeinandersetzung, um 2009 streikfähig zu sein. Streikthema waren somit sowohl die Arbeitsbelastungen, speziell in der Kita-Arbeit, wie auch die Entgeltbedingungen (Kutlu 2013; Kerber-Clasen 2014; Strehl 2020). Im Mittelpunkt der Öffentlichkeitsarbeit stand die Frage: Was ist der Gesellschaft diese vor allem von Frauen geleistete Arbeit wert?

Von Beginn an war in ver.di klar, dass dieser Streik anders geführt werden müsse. In der eigentlich für die Tarifpolitik zuständigen Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst gab es kaum Erzieher*innen. Die Gewerkschaft entschied deshalb, eine bundesweite Streikdelegiertenversammlung einzurichten (Kutlu 2013: 238). Diese besaß formal nicht die Entscheidungsbefugnisse der Bundestarifkommission und ersetzte diese auch nicht. Allerdings zeigte sich rasch, dass diese Streikdelegierten nicht nur informiert und konsultiert werden wollten, sondern erwarteten, dass ihre Abstimmungen auch respektiert würden. Damit wurden die bis dahin praktizierten Formen partizipativer Streikführung um ein neues, sehr weitgehendes Element bereichert (vgl. Dribbusch 2009). Etwa 300 Streikdelegierte wurden 2009 zu insgesamt drei Versammlungen eingeladen. Sie waren meist durch lokale Gremien ausgewählt, teilweise aber auch direkt von großen Streikbetrieben entsandt worden.

Insgesamt zog sich der Arbeitskampf, nachdem sich über 90% der Mitglieder von ver.di und GEW für Streiks ausgesprochen hatten, von Mitte Mai bis zum Tarifabschluss am 27. Juli 2009 hin. Die Streiktaktik war seitens ver.di nicht bundesweit vorgegeben. So wurde in Baden-Württemberg, etwa in Mannheim, vier Wochen am Stück gestreikt, während sich der Bezirk Stuttgart für eine flexible Streiktaktik entschied und über drei Monate verteilt an 16 Tagen streikte (Kutlu 2013; Riexinger/Hägele 2009). Begleitend zu den Streikaktionen gab es eine Fülle von Versammlungen, Kundgebungen und Demonstrationen, an denen auch nicht organisierte Beschäftigte teilnahmen.

Die kumulierte Gesamtbeteiligung an allen Streikaktionen und Kundgebungen schätzten GEW und ver.di auf insgesamt 150.000 Teilnehmer*innen. Insgesamt konzentrierten sich die Streiks vor allem auf die westdeutschen Großstädte, wobei Hamburg und Berlin wegen gesonderter Tarifverträge nicht in die Tarifrunde einbezogen waren (Kerber-Clasen 2014: 248). Größere Lücken gab es in kleinen Gemeinden auf dem Land. Auch in Ostdeutschland waren nur sehr wenig Arbeitskampfmaßnahmen zu verzeichnen. Bemerkenswert war, dass die Streiks in der Öffentlichkeit überwiegend positiv begleitet wurden (Kutlu 2013: 232f.).

Auf den Streikdelegiertenversammlungen wurde der Verhandlungsfortschritt diskutiert und der schließlich erzielte Kompromiss, wenn auch erst nach massivem Zureden des ver.di-Vorsitzenden, gebilligt. Dieser sah unter anderem eine neue einheitliche Entgeltabelle vor, die vor allem für Berufsanfänger*innen Verbesserungen brachte, aber keine wirklich durchgreifende Neuordnung der Vergütung bewirkte (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016: 21). In Bezug auf den Gesundheitsschutz konnten keine verbindlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erzielt werden. Beschäftigte erhielten lediglich einen Anspruch, dass auf ihren Antrag hin eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführen sei.

In der anschließenden Urabstimmung zeigten lediglich 55% Ja-Stimmen bei ver.di (bei der GEW gab es über 80% Zustimmung), dass es verbreitet Kritik am Abschluss gab. Gerade in Bezirken mit besonders reger Streikbeteiligung überwog die Ablehnung, da der erhoffte Aufwertungsschub am Ende ausblieb (vgl. Riexinger 2011). Vor allem Beschäftigte mit längerer Berufserfahrung sowie Kita-Leitungen, zugleich wichtige Träger*innen des Streiks, waren ebenso wie ein Teil der Sozialarbeiter*innen eher unzufrieden (vgl. Seppelt/Wodrich 2015).

An der Streiktaktik wurde im Nachhinein kritisiert, dass die überwiegend als rollierende Tagesstreiks durchgeführten Arbeitsniederlegungen keinen wirklichen Druck aufbauten und es als nervend empfunden wurde, bei wiederholten Streiks immer wieder aufs Neue den Eltern klarzumachen, warum jetzt gerade »ihre« Kita bestreikt wurde. Die erhoffte Mobilisierung der Eltern kam auch nur ausnahmsweise zustande. Aus Mannheim, wo vier Wochen am Stück gestreikt worden war, wurde berichtet, dass diese Taktik am Ende alle Eltern gegen die Streikenden aufgebracht habe (Kutlu 2013: 232).

Organisationspolitisch war der Arbeitskampf für ver.di ein großer Erfolg. In der Fachgruppe Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe, die den überwiegenden Teil der Mitglieder im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst umfasst(e), konnte am Jahresende ein Nettozuwachs von gut 30% mehr Mitgliedern verzeichnet werden. Dies war umso bemerkenswerter, als im Vorfeld des Arbeitskampfs bereits 2008 mit einem Mitgliederplus von 19% abgeschlossen worden war. Dabei wurden die deutlichsten Zuwächse dort verzeichnet, wo es die größten Aktivitäten und Mobilisierungen gegeben hatte.

2015: Ein Arbeitskampf mit eigener Dynamik

Der 2009 geschlossene Tarifvertrag konnte erstmals zum 31. Dezember 2014 wieder gekündigt werden und allen Beteiligten war klar, dass der Konflikt um die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes im Jahr 2015 in eine neue Runde gehen würde. Nach Einschätzung von ver.di betrafen die Tarifverträge des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes im Jahr 2014 die Arbeitsbedingungen von ca. 250.000 Beschäftigten, darunter knapp 180.000 Beschäftigte in Kindertagesstätten (Pieper 2015). Im Herbst 2014 wurden die Forderungen aufgestellt. Insgesamt sollte es je nach Tätigkeit Erhöhungen der Entgelte zwischen rund sechs und 19% geben (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016: 22). Des

Weiteren sollte in Zukunft bei einem Stellenwechsel die bis dahin angesammelte Berufserfahrung bei der Einstufung anerkannt werden. Das Thema Gesundheitsschutz wurde jedoch nicht wieder aufgegriffen, obgleich Untersuchungen zeigten, dass für Erzieher*innen Forderungen nach weniger Arbeitsbelastung einen ausgesprochen hohen Stellenwert hatten (Ideler 2020: 235–237) und Anerkennung nicht allein über das Gehalt definiert wird (Strehl 2020: 278–279). Entlastungsforderungen, wie sie bereits an der Charité angegangen worden waren, blieben aber bei den Tarifforderungen außen vor. Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung stand die Aufwertung des Berufs durch bessere Bezahlung.

Eingebettet wurde die Tarifrunde in eine breite öffentliche Kampagne. Das vom ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske eingebrachte Argument, es könne nicht sein, dass für den gekonnten Umgang mit Maschinen deutlich mehr bezahlt werde als für gekonnten Umgang mit Kindern (Menkens 2015), fand große Resonanz. Im Februar 2015 hatten drei ver.di-interne Tagungen stattgefunden, auf denen mit einigen der größeren Streikbetriebe von 2009, der damalige Arbeitskampf nochmals nachbereitet wurde (Pieper 2015). Eine Konsequenz daraus war eine vollständig geänderte Streiktaktik. Statt einzelner, wechselnder Tagesstreiks wurde diesmal auf eine Durchbruchsstrategie gesetzt. Möglichst viele Einrichtungen sollten rasch in einen unbefristeten Streik treten. Dabei war klar, dass es wie 2009 auch diesmal nicht um wirtschaftlichen, sondern vor allem um politischen Druck auf die Arbeitgeberseite gehen konnte. Die Hoffnung von ver.di bestand darin, durch einen breiten Ausstand diesen Druck möglichst rasch aufzubauen, um so sehr schnell ein Ergebnis zu erzielen. Dabei hoffte man wie im Jahr 2009 auf die Solidarität eines relevanten Teils der Eltern. Erneut wurde zudem auf eine intensive Beteiligung der Mitglieder gesetzt, die wiederum über Streikdelegierte und Streikdelegiertenkonferenzen organisiert wurden.

Der Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst von 2015 hat insgesamt ein recht breites Echo gefunden (vgl. u.a. Kutlu 2015; Kerber-Clasen 2017; Birke 2017; Ideler 2017), weshalb an dieser Stelle einige Anmerkungen zum Verlauf genügen sollen. In einer bis 5. Mai 2015 laufenden Urabstimmung hatten 93% der ver.di- und sogar 96% der GEW-Mitglieder für einen unbefristeten Streik gestimmt. Bereits am 8. Mai legten die ersten Beschäftigten die Arbeit nieder, weitere folgten in den darauffolgenden Tagen. Sehr bald waren zehntausende von Beschäftigten im Streik. Am 20. Mai beschloss eine ver.di-Streikdelegiertenkonferenz, den Streik auch über Pfingsten (24./25. Mai) hinaus auszudehnen.

Dennoch blieben die Verhandlungen mit der VKA auch nach Pfingsten trotz Großdemonstrationen in Hamburg und Frankfurt am Main ergebnislos. Die Strategie des All-out hatte nicht den ursprünglich erhofften Durchbruch gebracht. Anfang Juni stimmte ver.di einer Schlichtung zu. Mit Anrufung der Schlichtung galt ab dem 7. Juni erneut die Friedenspflicht und der Streik musste ausgesetzt werden.³ Am 23. Juni wurde ein

³ Die Schlichtungsvereinbarung zwischen VKA und ver.di vom 25.1.2011 sieht neben der erwähnten Friedenspflicht auch einen »Einlassungszwang« vor, was bedeutet, dass es genügt, dass eine Seite die Schlichtung anruft, um sie in Gang zu setzen.

Schlichterspruch verkündet, der Erhöhungen zwischen 2 und 4,5% vorsah (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016: 23). Weitere Verhandlungen brachten keine Verbesserung. Auf einer daraufhin anberaumten Streikdelegiertenkonferenz am 24. Juni in Frankfurt wurde das Schlichtungsergebnis trotz des Verbens der ver.di-Verhandlungskommission heftig kritisiert, da es keine wirkliche Aufwertung bedeute. Die Versammlung empfahl eine Mitgliederbefragung. Frank Bsirske, ver.di-Vorsitzender und Leiter der Verhandlungsdelegation, stellte dazu fest: »Es muss einen Unterschied machen, ob jemand sich in der Gewerkschaft organisiert oder nicht. Deshalb sollen die ver.di-Mitglieder in dieser Frage entscheiden. Sie wissen am besten, ob mögliche Verbesserungen für sie ausreichend sind.«⁴

Was sich bereits auf der Streikdelegiertenversammlung abgezeichnet hatte, wurde dann in der Befragung bestätigt: Bei einer Beteiligung von 70% der Mitglieder stimmten rund 69% für eine Ablehnung der Schlichtung.⁵ Auf der auf das Votum folgenden Streikdelegiertenversammlung in Fulda am 8. August wertete Frank Bsirske das Votum als »absolut klares Signal an die eigene Gewerkschaft und auch an die Arbeitgeber.«⁶ Ohne Einigung werde der Streik wieder aufgenommen.

Dazu sollte es jedoch nicht mehr kommen. Nachdem der Streik über die Sommerferien ausgesetzt blieb, brach die Arbeitskampfdynamik ab. Die Sympathien in der Öffentlichkeit schienen abzunehmen und der Unmut der Eltern begann sich eher gegen die Streikenden, denn die VKA zu richten. Zudem war nicht zu übersehen, dass es in den streikenden Kitas teilweise Ermüdungserscheinungen gab und der Streik zu bröckeln drohte (Seppelt/Wodrich 2015). Im September gab es weitere Verhandlungen, die am 30. September 2015 mit einigen Verbesserungen gegenüber dem Schlichtungsergebnis abgeschlossen wurden, ohne dass zwischenzeitlich der Streik wieder aufgenommen worden war. Auf einer weiteren Versammlung der Streikdelegierten sprachen sich Vertreter*innen großstädtischer Streikhochburgen für eine Fortführung des Streiks aus, doch eine Mehrheit votierte für die Annahme des Ergebnisses (ver.di 2015c). »Einige wollten mehr, andere konnten nicht mehr«, so fasste ein Teilnehmer dieser Versammlung die Stimmung zusammen.⁷ Die über mehrere Wochen bis zum 28. Oktober 2015 laufende Urabstimmung fand am Ende eine Zustimmung von 57 % unter den ver.di-Mitgliedern sowie von 72 % bei den Mitgliedern der GEW. Selbst die seitens ver.di an den Verhandlungen Beteiligten räumten ein, dass das Ergebnis wie bereits 2009 nicht die von den Streikenden erhoffte Aufwertung gebracht hatte; mehr sei jedoch nicht erreichbar gewesen (Pieper/Wegner 2015). Letzteres wurde in Teilen von ver.di durchaus anders gesehen (vgl. Seppelt/Wodrich 2015).

⁴ Zitiert nach: ver.di-Pressemeldung vom 25.6.2015: Sozial- und Erziehungsdienst: Streikdelegiertenkonferenz empfiehlt Mitgliederbefragung über Schlichtungsempfehlung.

⁵ Bei der GEW sprachen sich rund 70 Prozent der Mitglieder gegen das Ergebnis aus und auch unter den Mitgliedern der Gewerkschaften der dbb-tarifunion überwog die Ablehnung (Süddeutsche Zeitung 2015).

⁶ Zitiert nach Stuttgarter Zeitung vom 8.8.2015: »Erzieher lehnen Schlichterspruch ab«.

⁷ Rückblickende Einschätzung eines ver.di-Hauptamtlichen im August 2022 gegenüber dem Autor.

Eine gemischte Bilanz

Nur eine Minderheit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst konnte 2015 eigene Streikerfahrungen aus 2009 mitbringen. Der Kitausbau hatte zur Folge gehabt, dass inzwischen viele Erzieher*innen in den kommunalen Kindertagesstätten arbeiteten, die die Auseinandersetzung 2009 nicht miterlebt hatten (Destatis 2021, 92; vgl. a. Kerber-Clasen 2017, 42f.). Jedoch traf die Forderung nach einer Aufwertung der Arbeit 2015 auf sehr breite Zustimmung unter den Beschäftigten und der Arbeitskampf entwickelte eine eigene, sich im Streikverlauf steigernde Dynamik. Getragen von einer positiven Grundstimmung in der Öffentlichkeit – 69% der Befragten hatten laut ARD-Deutschlandtrend von Juni 2015 Verständnis für den Streik – engagierten sich auch bisher nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte. Sehr viele Beschäftigte traten neu in ver.di ein, sodass die Gewerkschaft am Ende des Jahres im Sozial- und Erziehungsdienst erneut einen Mitgliederanstieg von über 30% verzeichnen konnte (siehe auch Kapitel 31). In mehreren westdeutschen Landesbezirken lag der Zuwachs sogar deutlich höher. Dagegen hinterließ der Streik wie schon 2009 in Ostdeutschland nur geringe Spuren. Möglicherweise, so die Einschätzung ostdeutscher Gewerkschaftssekretärinnen,⁸ bewerteten Erzieherinnen in Ostdeutschland ihre Anstellung im öffentlichen Dienst anders als beispielsweise ihre Kolleginnen in Stuttgart. Während Letztere ihr Gehalt mit dem von Facharbeitern bei Mercedes verglichen, hätten die Vergleichsmaßstäbe ostdeutscher Erzieher*innen zumeist deutlich tiefer gelegen.

Ein Problem der gewählten Taktik des unbefristeten Streiks war, dass ver.di keinen Plan hatte, was zu tun sei, wenn der erhoffte politische Durchbruch ausbleiben sollte. Genau dies geschah aber. Die Kommunen, die angesichts öffentlich subventionierter Kinderbetreuung durch den Streik sogar Geld sparten, saßen den Streik in der Hoffnung aus, dass sich der Druck streikbetroffener Eltern mit zunehmender Dauer gegen die Streikenden richten würde (vgl. Ideler 2017). Ein informelles Bündnis zwischen Streikenden und Streikbetroffenen aufrechtzuerhalten und alternative, solidarische Formen der Kinderbetreuung zu organisieren, stellte sich erneut als schwierig heraus (vgl. Birke 2017; Bäumer 2022) – eine Problemstellung, die sich bereits 2009 angedeutet hatte und auf die ver.di und GEW trotz langer Vorbereitung 2015 keine umfassende Antwort gefunden hatten. Bestehen blieb auch die Herausforderung, den Streik in kleinere Städte und Gemeinden sowie nach Ostdeutschland zu tragen. Und schließlich wiederholte sich, was schon 2009 gegolten hatte: Die Frauen streikten, aber die Verhandlungsführung lag in den Händen des männlichen Spitzenpersonals (Ideler/Kerber-Clasen 2016). Immerhin dies sollte sich im nächsten Arbeitskampf ändern. 2019 übernahm im Fachbereich Gemeinden mit dem Vorstandsmitglied Christine Behle erstmals eine Frau die Verantwortung.

Besonders unter den ver.di-Mitgliedern, die sich stark im Streik engagiert hatten, wirkte die Enttäuschung über das Ergebnis von 2015 noch länger nach, wie sich in der nächsten Runde 2022 zeigte. Für Teile des Apparates war, bei aller nach außen demonstrierter

⁸ Einschätzung von ver.di-Hauptamtlichen aus Ostdeutschland gegenüber dem Autor im Herbst 2015.

Gelassenheit, die Zurückweisung des Schlichtungsergebnisses durch die Streikdelegierten und dann durch die Mitglieder ein Schock. Offensichtlich hatte die ver.di-Spitze die Dynamik des Arbeitskampfs unterschätzt und geglaubt, es gelänge ihr wie 2009 für einen Kompromiss, der weit unter den Erwartungen der Streikenden lag, am Ende doch wieder die Zustimmung der Streikdelegiertenversammlung zu erhalten. Dass dies nicht geschah, war zugleich Wasser auf die Mühlen derjenigen, die dieser Form der Beteiligung von Beginn an skeptisch gegenübergestanden hatten und auf die Alleinzuständigkeit der Bundestarifkommission verwiesen. Eine weitere Erkenntnis war, dass der wochenlange Erzwingungsstreik, insbesondere zusammen mit dem parallel laufenden bundesweiten Arbeitskampf bei der Deutschen Post DHL eine außergewöhnliche Belastung der Streikkasse darstellte, die nicht unbegrenzt durchzuhalten war. Die hohen Streikkosten belasteten nicht nur ver.di, sondern auch die GEW, die den Arbeitskampf mitgetragen, bis dahin aber nie einen solch breiten und lang anhaltenden Streik geführt hatte.

Die in den Kommunen beschäftigten Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen waren in den Folgejahren wieder in die allgemeinen Tarifrunden des öffentlichen Dienstes einbezogen. Besonders positiv aufgenommen wurde die von einer Warnstreikwelle begleitete Tarifrunde 2018, da neben einer deutlichen Erhöhung der Entgelte sich auch die neu verhandelte Entgeltordnung positiv im Sozial- und Erziehungsdienst niederschlug.

2022: Neue Strategie und pandemiegeprägte Streiks

Auch 2015 war am Ende wieder eine rund fünfjährige Laufzeit vereinbart worden, so dass die Tarifverträge erstmals wieder 2020 gekündigt werden konnten. Eine weitere Runde der Auseinandersetzung um Aufwertung und Entlastung war somit absehbar. Umso erstaunlicher erscheint, dass es innerhalb von ver.di keine breite interne Auf- und Nachbereitung des Arbeitskampfs von 2015 gab, eine solche aber auch nicht erkennbar seitens der aktiven Mitglieder eingefordert wurde.

Im Frühjahr 2020 wurde rasch klar, dass, angesichts der speziellen gesundheitlichen Risiken und den besonderen Belastungen der Beschäftigten in den Kindertagesstätten, an eine umfassende Tarifikampagne im Sozial- und Erziehungsdienst nicht zu denken war. Die bereits laufenden Tarifverhandlungen wurden deshalb noch im März 2020 unterbrochen und auf das »Ende der Pandemie« vertagt. Gleichwohl wurde in den Warnstreiks der TVöD-Runde im Herbst 2020 seitens ver.di die Beteiligung der Sozial- und Erziehungsdienste positiv hervorgehoben (ver.di 2020).

Obwohl auch 2021 noch kein Ende der Pandemie absehbar war, beschloss ver.di, die Tarifverhandlungen Anfang 2022 wieder aufzunehmen. Verhandelt wurde für 330.000 Tarifbeschäftigte der Kommunen (ver.di 2022b). Davon arbeiteten 245.000 Beschäftigte in den Bereichen Kindererziehung und Kinderbetreuung, also deutlich mehr als 2015. Wie in den Tarifrunden zuvor waren die Beschäftigten in den Stadtstaaten nur dann in die Tarifrunde einbezogen, wenn die Einrichtungen nicht unter den Tarifvertrag der Länder fielen.

Die Systemrelevanz der Erzieher*innen war während der Pandemie oft genug öffentlich betont worden, jetzt sollte sich zeigen, ob sich der Applaus auch materiell umsetzen ließ. Im Dezember 2021 wurden die Forderungen beschlossen, nachdem zuvor in einer Umfrage nach den Prioritäten der Beschäftigten gefragt worden war (ver.di 2022b). Unter dem Kampagnenmotto »Mehr Verantwortung braucht mehr Gehalt« (kurz: »Mehr braucht mehr«) lagen die Schwerpunkte auf besseren Arbeitsbedingungen, besserer Bezahlung sowie »Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel«. Insgesamt umfasste der Forderungskatalog elf Punkte (ver.di 2021), die in getrennten Informationsblättern für die einzelnen Berufsgruppen ausführlich erklärt wurden. In der Kommunikation von ver.di mit den Beschäftigten sollte sich herausstellen, dass die Forderungen überkomplex und im Einzelnen schwer zu überschauen waren. Hinzu kam, dass manche Forderungen in einzelnen Bundesländern aufgrund regional unterschiedlicher Tarifverträge bereits umgesetzt waren. Auffallend war auch, dass bei dem für viele Beschäftigte in den Kitas besonders wichtigen Thema »Entlastung« die Forderungen vergleichsweise unkonkret blieben. Bei der Frage der Finanzausstattung der Kommunen für eine bessere Kinderbetreuung richteten sich alle die Blicke auf den Bund, aber anders als im Pflegebereich hatte ver.di im Sozial- und Erziehungsdienst keinen Weg gefunden, das Thema Entlastung in konkrete und in die Öffentlichkeit vermittelbare Tarifforderungen zu übersetzen. Ein Problem, dass sich bereits 2015 gestellt hatte (Kerber-Clasen 2017: 42).

In Bezug auf die Organisation des Arbeitskampfs waren zuvor seitens der Spitze des Fachbereichs zwei Veränderungen gegenüber 2015 beschlossen worden. Die erste war, dass es 2022 keine Streikdelegierten mehr geben sollte. Damit sollte die Bundestarifkommission, die sich 2015 teilweise übergangen fühlte, wieder gestärkt werden. Zudem waren zwischenzeitlich in dieses Gremium mehr Ehrenamtliche aus dem SuE-Bereich integriert und in die Verhandlungskommission einbezogen. Für die Kommunikation mit den Mitgliedern wurde auf die bereits in der Tarifrunde 2020 im öffentlichen Dienst eingesetzten Tarifbotschafter*innen gesetzt. Gemeinsame Konferenzen in Präsenz waren dabei nicht vorgesehen. Von Teilnehmer*innen der Zoom-Konferenzen wurde später beklagt, dass nicht sichtbar gewesen sei, wer zugeschaltet und dass kein direkter Chat untereinander möglich war. Um den Tarifbotschafter*innen, aber auch Vertrauensleuten Zeit für Schulung und betriebliche Mobilisierung zu geben, wurde auch in dieser Tarifaufeinandersetzung auf das in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes 2020 sowie 2021 bei Charité und Vivantes erprobte Instrument des »Arbeitsstreiks« zurückgegriffen.

Die zweite wichtige Entscheidung im Vorfeld war, dass mit Hinblick auf die durch pandemiebedingte Kita-Schließungen bereits stark strapazierten Eltern auf Dauerstreiks verzichtet und stattdessen wieder zu wechselnden Tagesstreiks zurückgekehrt werden sollte. Zugleich war so sichergestellt, dass sich die Belastung der Streikkasse diesmal in Grenzen halten würde. Anders als 2015 wurde auch auf eine bundesweite Urabstimmung verzichtet, was ebenfalls signalisierte, dass nicht an einen unbefristeten Erzwingungsstreik gedacht war.

Im Vorfeld waren mit der VKA bereits drei Verhandlungsrunden fest vereinbart worden. Die erste sollte am 25. Februar 2022 stattfinden, die zweite am 21. und 22. März und die dritte am 16. und 17. Mai. Bei dieser letzten Runde wurde dann auch eine Einigung erzielt. Neben ver.di waren auch die GEW sowie die Tarifrundung des Beamtenbundes an der Tarifrunde beteiligt, doch lag, wie in den vorherigen Tarifrunden die Federführung und Hauptlast des Arbeitskampfs bei ver.di.

Der gesamte Arbeitskampf nahm 2022 einen im Vergleich zu 2015 völlig anderen Verlauf. Bereits die äußeren Umstände waren diesmal ungünstig. Nicht nur dass es diesmal in der Öffentlichkeit noch schwieriger war, umfangreiche Kita-Schließungen zu vermitteln, sondern auch, weil die Erzieher*innen nach fast zwei Jahren Pandemie vielfach mit den Kräften am Ende waren. Dadurch, dass immer wieder Kolleg*innen krank wurden, arbeiteten die Teams ständig am Limit. Die Suche nach »Tarifbotschafter*innen« gestaltete sich teilweise schwierig, ebenso die betriebliche Mobilisierung. Wie schon bei den vorherigen Tarifaueinaneuersetzungen trat das Problem auf, dass es vor allem in der Fläche schwierig war, die Forderungen und die Kampagne breit in die Einrichtungen zu tragen. Zugleich zeigte sich wie schon 2015, dass die konkrete Ausgestaltung des Arbeitskampfs stark vom Engagement in den jeweiligen ver.di-Bezirken abhing. So wurden beispielsweise im südlich von Stuttgart gelegenen Bezirk Fils-Neckar-Alb die Warnstreikkundengebungen, bei denen häufig nur eine kleine Minderheit der Anwesenden Mitglieder waren, systematisch zur Ansprache der Nichtmitglieder genutzt und im Stil der bedingungsgebundenen Tarifarbeit auf die begrenzte Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft hingewiesen, wenn sich nur eine Minderheit der Beschäftigten dauerhaft engagiert.⁹ Hier gelang es auch, die Tarifbotschafter*innen aktiv einzubinden.

Hinzukam eine Überlastung des gegenüber 2015 ohnehin verkleinerten hauptamtlichen Apparats von ver.di, da pandemiebedingt immer wieder Sekretär*innen ausfielen. Zugleich stellte sich heraus, dass es in den Einrichtungen offenbar keine einheitliche Erzählung in Bezug auf den Streik 2015 gab.¹⁰ Während bei manchen Beschäftigten das Ergebnis nach dem Motto »hat eh nichts gebracht« immer noch negativ bewertet wurde, blickten andere durchaus positiv auf den Arbeitskampf zurück.

Der Auftakt der Arbeitskampfphase war symbolträchtig auf den internationalen Frauentag am 8. März 2022 gelegt worden. Ver.di vermeldete 22.000 Streikende und verbuchte den Auftakt als Erfolg.¹¹ Etliche Beschäftigte freuten sich offensichtlich einfach über ihren arbeitsfreien Tag und in mehreren westdeutschen Städten blieben alle kommunalen Kitas geschlossen. Danach folgte eine längere Streikpause, bevor ver.di Anfang April zu einem Aktionstag bei den Wohlfahrtsverbänden und zur Solidarität mit der Auseinandersetzung im Kommunalbereich aufrief, da deren Ergebnisse viel-

⁹ Vortrag Jonas Weber, ver.di-Sekretär des Bezirks, auf der Tagung des AK Strategic Unionism am 26.11.2022 in Göttingen.

¹⁰ Das Folgende stützt sich auf Gespräche mit in der SuE-Tarifrunde 2022 engagierten Hauptamtlichen.

¹¹ ver.di-Twitter-Meldung vom 8.3.2022: twitter.com/_verdi/status/1501245604474855430.

fach später auch auf die nicht unmittelbar tarifgebundenen Beschäftigten in Kirchen und freigemeinnützigen Trägern übertragen würden. In den kommunalen Einrichtungen selbst folgten drei berufsgruppenspezifische bundesweite Streik- und Aktionstage am 2., 4. und 5. Mai. Hierbei sei die Beteiligung allerdings mancherorts bereits geringer als am 8. März gewesen (ver.di 2022a), manche Beschäftigte hätten sich aus Rücksicht gegenüber den Eltern nicht mehr beteiligt. Eine sich selbst verstärkende Dynamik wie 2015 entstand nicht und konnte sich angesichts der Gesamtumstände wohl auch nicht entwickeln.

Auch diesmal war die öffentliche Reaktion auf die Streiks verständnisvoll. Eine Umfrage im Auftrag des Beamtenbunds ergab, dass über 80 % der Bürger*innen die Forderungen der Gewerkschaften unterstützten (dbb beamtenbund 2022), doch verdrängten der Krieg Russlands gegen die Ukraine und seine Folgen den Arbeitskampf weitgehend von den Titelseiten. In der Woche vom 9. bis 15. Mai rief ver.di zu weiteren Arbeitsniederlegungen auf, an denen sich laut Gewerkschaft insgesamt 45.000 Streikende beteiligten. Streikschwerpunkte waren die großen westdeutschen Städte. In Köln wurden über drei Tage hinweg alle 220 Kitas bestreikt, doch blieben solche längeren Arbeitsniederlegungen die Ausnahme.

Am 18. Mai 2022 wurde die Tarifrunde mit einem angesichts der Gesamtumstände von ver.di positiv bewerteten Ergebnis abgeschlossen. Vereinbart wurden zunächst zwei als »Regenerationstage« bezeichnete Entlastungstage.¹² Zusätzlich wurde eine Option in den Tarifvertrag aufgenommen, nach der Beschäftigte bestimmte Entgeltbestandteile in zwei weitere freie Tage umwandeln können. Außerdem wurden je nach Berufsgruppe monatliche Zulagen zwischen 130 Euro und 180 Euro gezahlt, um die Tätigkeiten im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste finanziell aufzuwerten. Dazu kam eine Reihe von Regelungen über die Eingruppierung, die je nach Bundesland und Berufsgruppe unterschiedliche Wirkungen entfalten. Ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung konnte nicht durchgesetzt werden. Die VKA sprach insgesamt von zusätzlichen Belastungen von 3,6%. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt erneut fünf Jahre; er ist erstmals zum 31. Dezember 2026 kündbar, sodass dann wieder spezifische Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsbereich möglich sind.

Die Vermittlung des Tarifiergebnisses in die Mitgliedschaft bereitete einige Schwierigkeiten. Das materielle Ergebnis wurde zunächst vielfach zu der sich abzeichnenden hohen Inflation in Bezug gesetzt und musste damit Enttäuschung hervorrufen. Vielen Streikenden war nicht bewusst, dass dies nicht die reguläre Entgeltrunde im öffentlichen Dienst war, sondern es sich um eine zusätzliche spezifische SuE-Tarifrunde gehandelt hatte. Dass die angestrebte Aufwertung der Tätigkeit der Kita-Leitungen nicht durchgesetzt werden konnte, war ein weiterer Kritikpunkt. Hinzukam, dass vor allem im Kita-Bereich die freien Tage auch kritisch gesehen wurden, da angesichts der ohne-

¹² ver.di-Pressemeldung 18.5.2022: Ergebnis bei Tarifverhandlungen für Sozial- und Erziehungsdienste. Online: www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++dbfd03e6-d6c7-11ec-a5ac-001a4a160129.

hin knappen Personaldecke noch größere personelle Lücken befürchtet wurden (ver.di 2022c). In der bis zum 15. Juni 2022 laufenden Befragung sprach sich eine knappe Mehrheit der Mitglieder, die sich daran beteiligten, für das Verhandlungsergebnis aus.¹³ In einer Information für die Mitglieder wurde ohne genauere Angaben erläutert, dass es aus der Sozialarbeit und der Behindertenhilfe große Zustimmung gegeben habe, während sich viele Kitaleitungen und Erzieher*innen gegen das Ergebnis ausgesprochen hätten (ver.di 2022c). Zwar konnte ver.di auch 2022 neue Mitglieder im Arbeitskampf gewinnen, doch reichten diese Eintritte nicht aus, um wie 2009 und 2015 einen insgesamt positiven Schub zu bewirken.

Differenzierte Zahlen liegen nicht vor, doch ist davon auszugehen, dass das Arbeitskampf-volumen 2022 nur einen Bruchteil des Jahres 2015 umfasste, da ver.di diesmal nur zu einzelnen Tagesstreiks aufgerufen hatte. Daran haben die außergewöhnlichen äußeren Umstände vermutlich ihren Anteil, doch ist der Sozial- und Erziehungsdienst auch ein Beispiel dafür, dass Arbeitskämpfe innerhalb einer Branche sich keineswegs steigernd aufeinander aufbauen. Zum einen ist bei den großen zeitlichen Abständen zwischen den Tarifrunden der Kreis derer, die aktiv an den vorigen Arbeitsniederlegungen beteiligt waren, begrenzt. Zum anderen waren die Erinnerungen an 2015 nicht nur an der ver.di-Spitze durchaus gemischt. Wenngleich es auch diesmal viele bunte und lebendige Aktionen gab und vor allem jüngere Beschäftigte, die 2022 erstmals an Arbeitsniederlegungen teilnahmen, von den Streikkundgebungen durchaus angetan waren, entwickelte sich ein vergleichbar breiter Streik-Enthusiasmus wie 2015 in Westdeutschland diesmal nicht.

Konstant blieb allerdings das Verhalten der VKA. So, wie sie es bereits 2009 getan hatte, lehnte sie auch 2015 und 2022 jegliche verpflichtende Zusage einer besseren Personalausstattung und konkreter Entlastungen, ja selbst die Aufnahme des Begriffs »Entlastung« in den Tarifvertrag strikt ab. Dass die finanziellen Rahmenbedingungen für eine bessere Personalausstattung des Sozial- und Erziehungsdienstes weitestgehend seitens des Bundes und der Landesregierungen gesetzt werden, ist dabei die eine Sache; wie jedoch die nach jeder Tarifrunde im SuE-Bereich von ver.di betonte Notwendigkeit, nunmehr den politischen Druck erhöhen zu wollen, außerhalb von Arbeitskämpfen in praktisches Handeln überführt werden kann, bleibt eine nach wie vor nicht gelöste Frage.

Für eine besondere lokale Eskalation sorgte am 13. Mai 2022 der CDU-Bürgermeister der Stadt Oebisfelde-Weferlingen in Sachsen-Anhalt. Nachdem ver.di für diesen Tag einen Warnstreik in den kommunalen Kitas angekündigt hatte, reagierte der Bürgermeister mit der Schließung aller Kindertageseinrichtungen und Horte, was einer Aussperrung gleichkam.¹⁴ Ein im öffentlichen Dienst ausgesprochen seltenes Ereignis.

¹³ Dabei wurde das bundesweite Befragungsergebnis (52% Zustimmung) nicht nach außen kommuniziert.

¹⁴ Ver.di-Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Pressemeldung 12.5.2022: Unnötige Eskalation: Aussperrung in Oebisfelde-Weferlingen.

Der Verlauf der SuE-Tarifrunde 2022 zeigte, wie stark Tarifaueinandersetzungen von den jeweiligen Umständen geprägt werden. Die im Vergleich zu 2009 und 2015 eher schwache Mobilisierung sowie die gedämpfte Streikbereitschaft der Beschäftigten in dieser Tarifrunde können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Sozial- und Erziehungsdienst seit 2006 zu einem der Arbeitskampschwerpunkte im öffentlichen Dienst geworden ist. In den ersten großen Warnstreikwellen für eine deutliche Erhöhung der Entgelte in der Tarifrunde im öffentlichen Dienst 2023 blieben in vielen Städten wieder die Kitas geschlossen. Zum Gesamtbild des Sozial- und Erziehungsdienstes gehört jedoch auch, dass im Bereich der freien und kirchlichen Trägerschaft und damit in der Mehrzahl der Einrichtungen eine vergleichbare gewerkschaftliche Stärke bisher nicht aufgebaut werden konnte.

Die Geschichte der Arbeitskämpfe im bundesdeutschen Einzelhandel beginnt relativ spät (vgl. Dribbusch 2020). Zu relevanten Warnstreiks kam es erstmals 1978. Ein qualitativer Sprung war die Tarifrunde 1989, in deren Mittelpunkt die Forderungen nach der 35-Stundenwoche sowie der Sicherung des Ladenschlusses standen. In einem achtwöchigen Arbeitskampf mit hunderten von Streikaktionen wurden erstmals auch ca. 300 betriebliche Tagesstreiks durchgeführt (Steinborn 1989). Über die Zahl der Teilnehmer*innen gehen die Berichte stark auseinander, doch sah sich die HBV damals erstmals in der Lage, überhaupt im Einzelhandel breiter zu mobilisieren – auch wenn die Arbeitskämpfe nur eine Minderheit der Kaufhäuser und Filialen tangierten. Seit den 1990er-Jahren gab es praktisch keine Einzelhandeltarifrunde mehr, bei der nicht zumindest in den westdeutschen Tarifgebieten irgendwo die Arbeit niedergelegt wurde – ein Ausdruck deutlich konfrontativer werdender Arbeits- und Tarifbeziehungen. Dabei stand die HBV nicht selten in bitteren Konflikten mit der deutlich wirtschaftsfriedlicher ausgerichteten DAG.

Ein schwieriges Terrain

Der Einzelhandel ist die größte private Dienstleistungsbranche Deutschlands. Von den rund 3,4 Millionen Beschäftigten waren laut Bundesagentur für Arbeit im September 2021 lediglich 38% sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte, 37% arbeiteten in Teilzeit und 26% hatten einen Mini-Job. Rund 2,3 Millionen Beschäftigte waren Frauen; fast drei Viertel (72%) dieser Frauen waren teilzeitbeschäftigt oder hatten einen Mini-Job. Die Branche ist durch eine Konzentration großer finanzstarker Handelskonzerne bei zugleich sehr stark fragmentierten Unternehmens- und Betriebsstrukturen gekennzeichnet. Da die Beschäftigten aufgrund langer Ladenöffnungszeiten oft auf viele verschiedene Schichten verteilt sind, häufig in Teilzeit arbeiten und vielfach nur wenige Wochenstunden in den Läden anwesend sind, kann sich in vielen Fällen ein »Betrieb im sozialen Sinne« (Kotthoff/Reindl 1990: 345) nicht herausbilden, was die Chancen für eine kollektive Herausbildung von Gegenmacht vermindert. Zu diesen Schwierigkeiten tritt ein permanenter und rascher Strukturwandel, der häufige Veränderungen der Besitzverhältnisse sowie Standortschließungen und -verlagerungen beinhaltet (Schulten 2022). Eine relativ hohe Beschäftigungsfluktuation stellt einmal erreichte Erfolge gewerkschaftlicher Verankerung immer wieder infrage.

Der stationäre Einzelhandel ist innerhalb des Dienstleistungsbereichs ein Beispiel für die enormen Schwierigkeiten der Organisierung kollektiver Gegenmacht (Dribbusch 2003; Schulten 2022). Er ist seit Langem eine Branche, die durch wenige gut bis sehr

gut gewerkschaftlich organisierte Betriebe und eine große Mehrheit von kaum oder gar nicht organisierten Betriebstätten gekennzeichnet ist. Besonders gut war die Gewerkschaft bis in die 2000er-Jahre bei den Kaufhäusern, den SB-Warenhäusern, aber auch bei der Drogeriemarktkette Schlecker organisiert.¹ Andere große Unternehmen wie beispielsweise die Textilkaufhausketten Breuninger, C&A, Peek & Cloppenburg, aber auch die Filialen der Drogeriemärkte von Rossmann und dm sowie nicht zuletzt die großen Lebensmitteldiscounter Lidl und Aldi waren auch vor der Gründung von ver.di, wenn überhaupt, nur schwach organisiert. Gleiches galt für die großen Märkte für Unterhaltungselektronik sowie die Mehrheit der expandierenden Baumärkte. In den Lebensmittelsupermärkten waren HBV und später ver.di ebenfalls nur punktuell arbeitskampffähig.

Manche Einzelhandelsunternehmen vertreten eine Unternehmensphilosophie, die Gewerkschaften als überflüssig erachtet, da die Regulierung innerbetrieblicher Konflikte ohne diese besser (und kostengünstiger) möglich sei. Sie versuchen, ein Binnenklima in den Unternehmen herzustellen, das der Gewerkschaft die Werbung erschwert (Dribbusch 2003). Ein Beispiel dafür ist die Drogeriemarktkette dm, die zwar seit 2002 Betriebsräte akzeptiert (ebd.: 146), aber nicht tarifgebunden ist (Stand Januar 2023). Die gewerkschaftliche Organisation wird hier, wie bei den Textilkaufhäusern, durch eine Strategie der Umarmung der Beschäftigten unterlaufen oder, wie es Schulten (2022) formuliert, durch unterschiedliche Formen sanfter oder auch despotischer Integration, die im Ergebnis eine durchaus über dem Durchschnitt liegende Bezahlung oder, wie z.B. bei dm, ein von den Beschäftigten im Allgemeinen als positiv erlebtes Arbeitsklima mit sich bringen können, wie selbst ver.di-Hauptamtliche einräumen.

Seit Beginn der 2000er-Jahre verschlechterten sich die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln weiter (Schulten 2022: 77–81). Die gewerkschaftliche Verankerung erlitt 2012 mit der Insolvenz von Schlecker einen schweren Rückschlag (Neumann 2014; Schulten 2022). Eine weitere Schwächung bedeutete die eskalierende Krise der Kaufhäuser, die sich ab Mitte der 2000er-Jahre in zahlreichen Sanierungsprogrammen, Besitzerwechseln und Standortschließungen manifestierte. Die Kaufhäuser der Innenstädte, die in den 1970er-Jahren regelrechte Großbetriebe mit teilweise über 1.000 Beschäftigten darstellten und einstmals gewerkschaftliche Hochburgen waren, sind inzwischen weitgehend verschwunden. In den wenigen, die noch bestehen, arbeiten große Teile der Beschäftigten nicht für das namensgebende Kaufhaus, sondern für eingemietete Unternehmen, die oft nicht tarifgebunden sind.

Ein großes Problem stellt zudem im filialisierten Einzelhandel die sogenannte »Privatisierung« dar, d. h. die Ausgliederung von Filialen großer Supermarktketten und deren Übernahme durch eigenwirtschaftlich tätige, aber weiter mit dem Ursprungsunternehmen verbundene Kaufleute. Das bekannteste Beispiel für diese Praxis ist der

¹ Schlecker war eine der ersten erfolgreichen Organizing-Kampagnen (Wohland 1998; Huhn 2001b), die zeigte, dass auch bei schwierigen Bedingungen gewerkschaftliche Organisation möglich ist (Dribbusch 2003).

genossenschaftlich organisierte Unternehmensverbund Edeka. 2019 wurden bereits 82% der 6.934 Edeka-Lebensmittelfilialen von 3.700 selbstständigen Kaufleuten betrieben. Diese 5.689 Filialen sind bis auf einzelne wenige Ausnahmen weder tarifgebunden noch haben sie einen Betriebsrat (Behrens/Dribbusch 2021). Tarifgebunden ist nur noch die Minderheit der sogenannten Regie-Betriebe, das heißt der Filialen, die direkt zu einem tarifgebundenen Mutterunternehmen gehören. Andere Unternehmen wie z. B. Rewe haben begonnen, diesem Beispiel zu folgen (vgl. Schulten 2022: 92).

Lange, schwierige Arbeitskämpfe

Treibende Kraft in Bezug auf die Arbeitskämpfentwicklung ist weniger die Gewerkschaft als die Unternehmen und ihre Verbände, die seit Mitte der 1990er-Jahre eine sehr restriktive Lohnpolitik mit immer neuen Forderungen nach Revision bestehender Tarifvertragsbestimmungen verbinden. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Arbeitszeitbestimmungen, Spätarbeitszuschläge sowie Eingruppierungsregelungen.

Wirkungsvolle Streiks sind im Einzelhandel nicht leicht zu organisieren. Zumindest kurzfristig kann auch einmal auf Verkäufer*innen verzichtet werden; Vorgesetzte können die Bedienung der Kassen übernehmen und Streikbruch durch Leiharbeit war bis zu dessen Verbot ein wichtiges Instrument der Unternehmen. Angesichts der zersplitterten Branchenstruktur und des Problems, nur in einer Minderheit der Betriebe streikfähig zu sein, konzentrierte sich die HBV ebenso wie später ver.di auf flexible Streiktaktiken mit regionalen und branchenbezogenen Schwerpunkten. Dabei bildete sich nach Beobachtung des damaligen Leiters der Abteilung Einzelhandel der HBV in den 1990er-Jahren im Einzelhandel eine regelrechte »Streikkultur« heraus (Glaubitz 1998: 70). Dabei sei die Streikbeteiligung unter Frauen »signifikant« höher als unter Männern gewesen. »Streikbrecher kamen überwiegend aus dem männlichen Teil der Belegschaften« (ebd.). Streikversammlungen waren ein zentrales Element der Arbeitskämpfführung. Sie hoben die ausgeprägte Vereinzelung der Einzelhandelsbeschäftigten partiell auf und eröffneten Möglichkeiten der gemeinsamen Diskussion und aktiven Beteiligung am Arbeitskampf.

An diese Streikkultur knüpfte ver.di in den 2000er-Jahren an. Und dies war auch notwendig, da der Druck der Einzelhandelsunternehmen auf die Beschäftigungsbedingungen nicht nachließ, und die Gewerkschaft nach dem Aufkündigen der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) der Tarifverträge durch die Arbeitgeberverbände im Jahr 2000 tarifpolitisch immer weiter in die Defensive gedrängt wurde (vgl. Schulten 2022: 88–96). Ausdruck der Situation war, dass selbst moderate Abschlüsse erst nach monatelangen Auseinandersetzungen erreicht wurden. Ein Höhepunkt in dieser Hinsicht war die Lohntarifrunde 2007, die erst nach 15-monatiger Auseinandersetzung mit über 6.000 Streikaktionen (April 2007 bis Juli 2008) abgeschlossen werden konnte (ver.di Fachbereich Handel Baden-Württemberg 2009). Immer wieder wurde kurzzeitig die Arbeit niedergelegt, Beschäftigte demonstrierten, beteiligten sich an Menschenketten

oder legten sich wie am 10. Juli 2007 in der Stuttgarter Königsstraße buchstäblich quer (ebd.: 35). Doch trotz tausender betrieblicher Streikaktionen drohte der Arbeitskampf mangels Durchschlagskraft nach rund zwölf Monaten ergebnislos zu verebben. Erst durch einzelne gezielte Dauerstreiks in Baden-Württemberg konnte im Sommer 2008 ein Ergebnis erzielt werden. Dabei wurden eine Einmalzahlung von 400 Euro für April bis März 2008, gefolgt von 3% Entgelterhöhung bei einer Laufzeit bis Ende März 2009 erreicht, zugleich musste ver.di jedoch zugestehen, dass die bestehenden Zuschläge für Spätarbeit (von 14:30 bis 18:30 Uhr) an Samstagen wegfielen.²

Eine Lehre daraus war, dass im nächsten bundesweiten Arbeitskampf im Jahr 2013 der Landesbezirk Baden-Württemberg von vornherein auf längere, mehrere Tage dauernde Streikaktionen setzte (vgl. Kobel 2014). Eigentlich hatte ver.di für 2013 mit einer »normalen« Entgeltrunde gerechnet, doch hatte der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels im Januar des Jahres angekündigt, dass seine Regionalverbände nicht nur die Lohn-, sondern auch die Manteltarifverträge kündigen würden (vgl. Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2009). Es folgte ein achtmonatiger Arbeitskampf, in dem sich einzelne Einzelhandelsbetriebe zwischen 80 und 100 Tage im Streik befanden (ver.di Fachbereich Handel Baden-Württemberg 2014: 43). Im Dezember 2013 wurde in Baden-Württemberg ein Pilotabschluss erzielt, der über 24 Monate in zwei Stufen einmal 3% und dann noch einmal 2,1% Entgelterhöhung brachte. Zugleich wurde eine neue untere Lohngruppe für Regalauffüller*innen vereinbart. Der Manteltarifvertrag wurde unverändert wieder in Kraft gesetzt.

Um die Wirkung der Streiks zu erhöhen, hatte ver.di zuvor teilweise gezielt zu Streiks aus dem laufenden Betrieb heraus aufgerufen. Dies ist gerade für die Beschäftigten an den Kassen eine besondere Herausforderung, da sie dann, wenn sie mitten im Betrieb aufstehen und gehen, nicht selten mit verärgerten Kund*innen konfrontiert werden. Dass sich der Arbeitskampf dennoch wiederum monatelang hinzog, lag daran, dass er wie 2007/2008 trotz 9.300 Arbeitsniederlegungen in knapp 1.000 Betrieben und Filialen auf die gesamte Branche gesehen eine Randerscheinung blieb. Die »kampfbereiten Belegschaften«, so die nüchterne Analyse eines Kaufhof-Betriebsrats aus Nordrhein-Westfalen, waren innerhalb des Einzelhandels »eine marginale Größe« (Born 2014: 37). An der übergroßen Mehrheit der Filialen und Beschäftigten ging der Arbeitskampf völlig spurlos vorüber. Daran hatte sich auch in den größeren Streikbewegungen der Jahre 2015 und 2017 nichts geändert.

Hinzu kommt die veränderte Arbeitsorganisation vieler Einzelhandelsfilialen, »die durch einen niedrigen Qualifikationsgrad der Arbeit und die wegrationalisierten Beratungs- und Betreuungstätigkeiten charakterisiert ist. Die Folge eines Streiks im Verkaufsraum ist also vor allem Unordnung. Da es dem Arbeitgeber gelingt, einige Kassen besetzt zu halten, können die KundInnen weiterhin einkaufen.« (Schulten 2022: 180)

² Laufzeiten und Details unterschiedlich je nach Tarifgebiet (vgl. Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2009).

Der Einzelhandel ist ein Beispiel für eine Branche, deren Arbeitskämpfentwicklung stark durch eine wachsende Militanz der Arbeitgeberseite geprägt wurde. Die Streiktätigkeit von ver.di entwickelte sich als Antwort auf ständig von der Gegenseite verkleinerte Verhandlungsspielräume. Die Tragik der Entwicklung liegt darin, dass ver.di parallel zum punktuellen Ausbau der Streikfähigkeit immer wieder Rückschläge durch Unternehmensentscheidungen hinzunehmen hatte, in deren Gefolge die Durchsetzungsfähigkeit in der Fläche weiter abnahm. Je mehr Betriebe sich nach dem Ende der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifbindung entzogen, desto geringer wurde die Prägekraft des Flächentarifvertrags und desto größer der Anreiz für weitere Unternehmen, sich aus dem Branchentarifvertrag zurückzuziehen. Dem hatte ver.di nichts entgegenzusetzen. Das größte Defizit im Einzelhandel bleibt auch Anfang 2023 die fehlende gewerkschaftliche Verankerung in weiten Teilen des Lebensmitteleinzelhandels. Zugleich sind der Aufstieg des Online-Handels und die bisherige Erfolglosigkeit einer *umfassenden* gewerkschaftlichen Organisation dieser Branche eine strukturelle Bedrohung der Durchsetzungsfähigkeit im Handel insgesamt. Die strategische Herausforderung ist und bleibt deshalb die Organisation der Zentral- und Auslieferungslager. Amazon ist hier der Elefant im Raum.

Bemerkenswert ist das Beispiel der Modekette H&M, bei der sich nicht nur viele Beschäftigte am monatelangen Arbeitskampf des Jahres 2013 beteiligten, sondern auch neue Formen des Streikens einführten (Fütterer/Rhein 2015; Schulten 2022). Diesem Streikengagement war eine innovative, mitgliederbasierte Organisationsarbeit vorausgegangen, bei der über ein System betrieblicher Patenschaften die Errichtung von Betriebsräten vorangetrieben wurde und so auch betriebliche Konflikterfahrungen gesammelt wurden. Auch bei der Modekette Primark gelangen an einigen Standorten Organisierungserfolge. Damit konnten aber die aus Umstrukturierungen und Filialschließungen resultierenden Mitgliederrückgänge in der Branche nicht ausgeglichen werden (vgl. Schulten 2022). Das Ressourcenproblem, das ver.di im Einzelhandel hat, verhindert, dass die Gewerkschaft in dem Umfang organisierend tätig werden kann, wie es nötig wäre, um den Erosionsprozess aufzuhalten.

Seit Beginn der 2000er-Jahre hat sich der Anteil der Beschäftigten, die im Einzelhandel organisiert sind, nahezu halbiert (vgl. Dribbusch 2003 und Schulten 2022: 95). Während zum Zeitpunkt der ver.di-Gründung noch von einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von knapp 11% ausgegangen werden konnte (Dribbusch 2003: 241), waren 2018 lediglich sechs von hundert Beschäftigten Gewerkschaftsmitglied (Schulten 2022: 106).

Die Fähigkeit, in der Fläche zu streiken, wurde durch den Austritt gewerkschaftlich gut organisierter Unternehmen wie Kaufhof und der SB-Warenhauskette Real aus dem Flächentarifvertrag weiter geschwächt.³ Dies zeigte sich in der Tarifrunde 2021, die

³ Karstadt hatte bereits 2013 erstmals eine »Tarifpause«, sprich: den befristeten Ausstieg aus dem Einzelhandeltarifvertrag angekündigt. Die Fusion mit Karstadt im Jahr 2018 nahm dann auch Galeria Kaufhof zum Anlass, sich aus dem Flächentarifvertrag zurückzuziehen.

sich erneut über viele Monate hinzog und während der es nur in wenigen Bundesländern möglich war, breitere Arbeitsniederlegungen zu organisieren. Die meisten Streikenden gab es 2021 in Bayern, wo die Wirkung des Arbeitskampfs dadurch gesteigert werden konnte, dass es in der parallel verlaufenden Tarifrunde des Großhandels möglich war, auch einige Warenlager wichtiger Einzelhandelsunternehmen zu bestreiken. Die Zentrallager der großen Einzelhandelsbetriebe sind aus arbeitskampfstrategischer Sicht die Achillesferse der Unternehmen (Schulten 2022: 102–104). Sind sie bestreikt oder blockiert, geht bald nichts mehr im Handel. Allein ist auch dies alles andere als einfach, bedarf einer vielfach nicht vorhandenen breiten Organisation, und dann noch der Koordination mit den Tarifrunden des Einzelhandels, da die Lager in der Regel nicht dem Einzelhandelstarifvertrag unterliegen, sondern tariflich dem Großhandel oder der Logistik angeschlossen sind. Noch schwieriger ist es, die Auslieferung zu bestreiken, da nicht wenige der Paketdienstleister ganz überwiegend mit tarifungebundenen Soloselbstständigen arbeiten (Bispinck u.a. 2020: 109–111).

Ein kleiner werdender Kreis bestreikter Unternehmen

Angeichts der schwachen Verankerung in der Fläche verwundert es nicht, dass alle Flächenstreiks in erheblichem Maße Minderheitenstreiks waren. Der Anteil der in die Tarifrunden aktiv einbezogenen Beschäftigten bewegt sich auf die gesamte Branche bezogen regelmäßig im untersten einstelligen Bereich. Viele Mitglieder arbeiten in Geschäften und Filialen, die nicht streikfähig sind. Die verbliebenen gewerkschaftlichen Hochburgen sind seit Mitte der 2000er-Jahre weniger und aufgrund von Umstrukturierungen auch kleiner geworden. Letzteres führte zu dem Ergebnis, dass ver.di im Rahmen der Einzelhandelstarifrunden in der Regel immer wieder die gleiche kleine Gruppe von Firmen und Filialen bestreikt, in denen sie noch mobilisierungs- und arbeitskampffähig ist. Diese Betriebe sind tarifgebunden, verfügen über Betriebsräte und bieten tendenziell eher bessere Arbeitsbedingungen. Diejenigen Unternehmen hingegen, die weder tarifgebunden sind, noch betriebliche Interessenvertretungen dulden und im Zweifel besonders prekäre Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, sind, da zumeist gewerkschaftlich kaum organisiert, so gut wie nie von Arbeitskampfmaßnahmen betroffen. Im Grunde genommen werden so die vergleichsweise »guten« Betriebe bestreikt, während diejenigen, die sich gar nicht am Tarifgeschäft beteiligen, außen vor bleiben.

Eine besondere Situation herrscht bei den großen Lebensmitteldiscountern wie Lidl und Aldi. Diese sind tarifgebunden, wehren sich aber, wie Lidl und Aldi Süd, zum Großteil erfolgreich gegen die Errichtung von Betriebsräten. Insgesamt hat die Gewerkschaft bei den Lebensmitteldiscountern nur marginal Fuß fassen können. Sowohl Aldi wie Lidl gelten in der Branche als Unternehmen, die gut bezahlen. Wiederholt versuchten diese Firmen, Tarifaueinandersetzungen dadurch zu unterlaufen, dass sie von sich aus Tarifierhöhungen vorwegnahmen. Auch die Discounter sind deshalb nur am Rande von Arbeitskampfmaßnahmen betroffen.

Der Konflikt zwischen ver.di und Amazon um den Abschluss eines Tarifvertrags auf dem Niveau des Einzelhandels hat sich seit 2013 zu einem eigenen Kapitel in der wechselvollen Arbeitskampfgeschichte des Einzelhandels entwickelt.⁴ Amazon, das rasch zur Nr. 1 im deutschen Versandhandel aufstieg, tritt nicht nur gegenüber seinen Konkurrenten, sondern auch gegenüber den Gewerkschaften als »aggressiver Trendsetter« (Boewe/Schulten 2019) auf. Seine Logistikzentren (früher im Amazon-Sprachgebrauch auch Fulfillment Center genannt) sind die mit Abstand größten Betriebe im bundesdeutschen Einzelhandel. Es sind fabrikähnliche Hallen in der Größe mehrerer Fußballfelder (Boewe/Schulten 2019). Die Kernbelegschaften bestehen nicht selten aus mehr als 1.000 Beschäftigten (ohne Saisonarbeitskräfte). Die bereits im klassischen Versandhandel angelegte Ablösung der auf direkter Kommunikation mit den Kund*innen beruhenden Arbeit der Verkäufer*innen sowie die Tendenz zu routinierter Einfacharbeit wird in den Logistikzentren durch digitalisierte Verkaufs- und Arbeitsprozesse auf neue Stufen gehoben. Diese Betriebe wurden, so die Charakterisierung von Apicella (Löw 2021: 53), zu »Verkaufsfabriken«, in denen eine »drastische Intensivierung der tayloristischen Prinzipien durch neue, digitale Technologien« stattfand (ebd. 60).

Während Amazon sich nach Beginn des Arbeitskampfes im Jahr 2013 mit der Einrichtung von Betriebsräten an seinen Standorten grundsätzlich abgefunden hat, sind Gewerkschaften in der Philosophie des Unternehmens außenstehende Dritte, die im Binnenverhältnis von Management und Beschäftigten nur stören. Zwar steht Amazon mit seiner Abneigung gegen Tarifverträge im Einzelhandel nicht allein, ist jedoch unter den großen deutschen Versandhändlern – die beiden Mitbewerber Otto und Zalando sind tarifgebunden – eine Ausnahme. Auch dies macht es für ver.di zu einem Grundsatzkonflikt.

Nachdem trotz großer öffentlicher und politischer Unterstützung wiederholte Streiks an dem Unternehmen abprallten, ist der Arbeitskampf an vielen Standorten in gewisser Weise eingefroren. Die Organisation der einzelnen Standorte hat bis Anfang 2023 an keinem Standort zu einer Mehrheit von Gewerkschaftsmitgliedern geführt, auch wenn es wie zuletzt im Frühjahr und Sommer 2022 immer wieder in Verbindung mit Arbeitskampfaktivitäten kleinere Eintrittswellen gab. Für die Streikbeteiligung gilt das Gleiche. Es sind aktivistische Minderheiten, die den Arbeitskampf am Leben halten.

Die Belegschaften sind vor allem dort, wo der Arbeitskampf bereits sehr lange geführt wird, zum Teil relativ verfestigt in unterschiedliche Lager gespalten (Apicella 2016). Dies teilweise auch deshalb, weil das Unternehmen sukzessive die Arbeitsbedingungen verbessert hat, was Streikende und Gewerkschaft dem ausgeübten Dauerdruck zuschreiben, Nichtstreikende aber dem Goodwill der Firma. Der Kampf um die

⁴ Über den Arbeitskampf liegen mehrere umfassende Untersuchungen vor (vgl. u.a. Apicella 2016, 2021; Boewe/Schulten 2019; Löw 2021; Birke 2022; Schulten 2022, 259–305).

Deutungshoheit der bei Amazon erreichten Verbesserungen ist zum Teil des Arbeitskampfs geworden (Boewe/Schulten 2019: 53–55).

Die individuelle Haltung gegenüber den Arbeitsbedingungen ist von entscheidender Bedeutung für die Frage, wer sich an einem Streik beteiligt und wer nicht (vgl. u.a. Apicella 2021, 87–88). Während für die Streikenden die Kritik an ihren als belastend empfundenen Arbeitsabläufen eine sehr wichtige Rolle spielt, zeigten sich die Nichtstreikenden mit ihrer Arbeit insgesamt eher zufrieden. Die persönliche Wahrnehmung von Stress oder auch die Angst, durch die Arbeit krank zu werden, ist selbst bei vergleichbaren Arbeitsplätzen offensichtlich unter Beschäftigten unterschiedlich ausgeprägt und beeinflusst stark die individuelle Konfliktbereitschaft. Daneben zeigten Streikende bei Amazon auch ein größeres Vertrauen in die Gewerkschaft, während Nichtstreikende ihr gegenüber eher skeptisch eingestellt waren. Interessanterweise schätzten jedoch Streikende wie Nichtstreikende das Lohnniveau bei Amazon insgesamt als nicht schlecht ein. Die Höhe des Einkommens erwies sich damals für die Entscheidung pro oder kontra Streik deshalb nicht als entscheidend.⁵ Hier zeigen sich interessante Parallelen zu Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst und in den Krankenhäusern, die auch stark durch das Thema Arbeitsbelastung geprägt sind und bei denen die Bezahlung eine wichtige, aber bei Weitem nicht die einzige Streikmotivation ist.

Eine strukturelle Schranke für die Ausweitung der Streiks bei Amazon liegt darin, dass ein beträchtlicher Teil der Belegschaften aus befristet Beschäftigten besteht, deren Übernahmechancen bei einer Streikbeteiligung auf null sinken. Für migrantische Beschäftigte kommt hinzu, dass mit dem Verlust des Arbeitsplatzes aufenthaltsrechtliche Probleme verbunden sein können (vgl. u.a. Birke 2022; Löw 2021). Kommen sie nicht aus der EU, haben sie oft eine »doppelte« Befristung von Arbeitsvertrag und Aufenthaltsperspektive (Birke 2022: 116). Zudem hat das Er kämpfen eines Tarifvertrags für befristet Beschäftigte mit ungewisser Bleibeperspektive sowohl im Unternehmen wie teilweise auch in Deutschland einen anderen Stellenwert als für Festangestellte, selbst wenn sie für gewerkschaftliche Ansprache und Aktivitäten prinzipiell offen sind (Apicella 2021: 87).

Amazon hat nach 2015 gezielt Menschen mit Fluchterfahrung eingestellt (Birke/Blumh 2019, 42). Attraktiv waren diese Beschäftigten für das Unternehmen offensichtlich deshalb, weil sie aufgrund ihres prekären rechtlichen Status in ihrer Mobilität eingeschränkt und anders als Migrant*innen aus der EU bei Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nicht ohne Weiteres wegziehen können. Für die Neueingestellten ist hingegen Amazon eine Gelegenheit, auch ohne deutsche Sprachkenntnisse eine Beschäftigung zu finden (Löw 2021). Die mit der Einstellung von Geflüchteten einhergehende große Heterogenität der Arbeitskräfte in den Versandzentren stellt für die gewerkschaftliche Organisation und Arbeitskampfführung eine besondere Herausforderung dar (ebd. und Birke 2022: 116ff.). Dennoch konnten auch unter diesen

⁵ Wohei anzumerken ist, dass sich auch die Entgelte als Folge des Arbeitskampfes sukzessive verbesserten.

schwierigen Bedingungen durch eine für die Vielfalt der Beschäftigten und ihre unterschiedliche Situation sensible gewerkschaftliche Organisation Arbeitskampffähigkeit hergestellt und Arbeitsniederlegungen organisiert werden, wie sich am Beispiel eines Streiks am Standort Werne im Jahr 2019 zeigte (Löw 2021).

Die breite öffentliche Skandalisierung des Umstands, dass ein prosperierender Konzern sich weigert, Tarifverträge abzuschließen, hat Amazon bis jetzt wenig beeindruckt. Schulten (2022: 337) vermutet, dass es die Monopolstellung dem Unternehmen erlaubt, über Imageschäden hinweg zu gehen, zumal die Bequemlichkeit des Online-Shoppings die meisten Amazon-Kund*innen die Arbeitsbedingungen des Konzerns ignorieren lässt.

2017 begann der Konzern damit, in Deutschland sein eigenes Zustellnetzwerk für die Auslieferung der Pakete an die Kund*innen zu organisieren (Boewe u.a. 2021b). Im Herbst 2022 betrieb Amazon in Deutschland mehr als 20 große Logistik- und über 60 Verteilzentren. Seit 2021 ist deshalb neben dem Handelsbereich bei ver.di auch der Fachbereich Postdienste und Logistik bei Amazon aktiv geworden. In einzelnen Landesbezirken wurden 2022 erste fachbereichsübergreifende Stellen geschaffen, um der Organisation neue Schübe zu geben. Die ab 2021 ansteigende Inflation sorgte auch bei Amazon-Beschäftigten für Unzufriedenheit (vgl. Kempe 2022). Vor allem aber hat der anwachsende Arbeitskräftemangel, so deutete sich 2022 an, die strukturellen Gewichte etwas zugunsten der Beschäftigten verschoben. Die multinationalen Belegschaften waren 2022 nicht mehr so leicht auszutauschen, was einen gewissen Schutz vor willkürlichen Entlassungen bot. Entsprechend wurden im Herbst 2022 an mehreren Standorten so umfangreiche Streiks wie lange zuvor nicht organisiert. Bei Arbeitsniederlegungen am 25. November 2022, dem sogenannten Black Friday, einem für Amazon besonders umsatzstarken Tag, wurden an einzelnen Standorten neue Rekorde bezüglich der Beteiligung aufgestellt. Es sind immer noch Minderheitenstreiks, aber sie zeigen durchaus Wirkung, davon sind die Streikenden überzeugt (vgl. Friedrich 2022). Dazu trägt bei, dass sich an gut organisierten Standorten immer wieder Möglichkeiten bieten, über Streiks, zu denen mit dem Verweis auf den ungelösten Tarifkonflikt aufgerufen wird, gezielt betriebliche Arbeitsbedingungen zu verbessern (Birke 2022: 230).

Auch international wuchs die gewerkschaftliche Gegenwehr (vgl. Boewe/Schulten 2019; Löw 2021: 180–183; Peterlik 2022). UNI Global Union (UNI), ein internationaler Dachverband von Dienstleistungsgewerkschaften aus 150 Ländern, unterstützt seit 2014 die internationale Koordination der bei Amazon engagierten Mitgliedsverbände (Boewe/Schulten 2019: 37–40). Aus einer zunächst kleinen Arbeitsgruppe von Gewerkschafter*innen aus Deutschland, Frankreich und Polen wurde nach und nach ein größerer Zusammenhang. Im Frühjahr 2019 trafen sich bereits 70 Delegierte aus 15 Ländern in Berlin. Seit 2016 werden regelmäßig an für Amazon besonders umsatzstarken Tagen internationale Streik- und Protestaktionen organisiert (vgl. Erne/Nowak 2023). Eine Koalition aus UNI, Greenpeace, Oxfam sowie der *Amazon Workers International* (AWI), einem internationalen Netzwerk von Aktiven bei Amazon (vgl. Transnationalismus von unten 2022), rief im Rahmen ihrer *Make Amazon Pay* Kampagne anlässlich des Black Friday 2021 zu Streiks und Protesten in 20 Ländern auf;

2022 fanden an diesem Aktionstag laut UNI Streiks und Protestaktionen in mehr als 30 Ländern statt (UNI Global Union 2022). Ein erster Durchbruch in Bezug auf Tarifverhandlungen gelang 2021 in Italien. Nachdem am 21. März des Jahres 40.000 Beschäftigte unter großem öffentlichen Aufsehen entlang der Lieferlogistik des Konzerns gestreikt hatten (Boewe u.a. 2021b: 23), schloss Amazon unter politischem Druck mit den Transportgewerkschaften der drei wichtigsten italienischen Gewerkschaftsbünde im September des Jahres eine Vereinbarung über die Aufnahme von Verhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen (UNI Global Union 2021).

Der Arbeitskampf bei Amazon in Deutschland ist eine in mehrfacher Hinsicht ungewöhnliche Auseinandersetzung. Zum einen wurde, ohne dass Anfang 2023 ein Ende absehbar wäre, bereits ein Längenrekord in der bundesdeutschen Streikgeschichte aufgestellt, auf den ver.di gerne verzichtet hätte. Zum anderen ist es ein Arbeitskampf der, auch wenn sein eigentliches Ziel vorerst nicht erreicht wurde, immer wieder Verbesserungen bei Arbeitsbedingungen und Löhnen bewirkte. Sein auffälligstes Merkmal ist eine Pattsituation. Auf der einen Seite haben die Streikenden und ver.di es bisher nicht geschafft, so viel Druck aufzubauen, dass der Konzern sich gezwungen gesehen hätte, grundsätzlich nachzugeben. Umgekehrt hat aber Amazon es auch nicht vermocht, die Streikenden zu entmutigen und zur Aufgabe ihres Kampfes zu bewegen. Die Arbeitsbedingungen sorgen dafür, dass sich trotz Fluktuation an den bestreikten Standorten immer wieder Beschäftigte finden, die in die Auseinandersetzung einsteigen. Der Arbeitskampf wird aufseiten der Streikenden und ver.di faktisch mit einer der unbestimmten Dauer des Konflikts angepassten Guerilla-Taktik weitergeführt. Der Konzern, so die Botschaft in Richtung Management, wird nicht zur Ruhe kommen. Dies gilt, dies zeigen die sich häufenden Auseinandersetzungen in anderen Ländern, auch international.

Jeder Streik ein »Frauenstreik«

Die Frauen im Einzelhandel haben es bis auf wenige Ausnahmesituationen sehr schwer, mit ihren Streiks gesellschaftlich durchzudringen. Streiks im Einzelhandel sind nahezu immer auch öffentliche Streiks, denn in der Branche ist bekanntlich jeden Tag »Betriebsbesichtigung«. Zugleich können sie von breiten Teilen der Gesellschaft relativ leicht ignoriert werden, auch weil in vielen Fällen trotz Arbeitskampf »der Laden läuft«. Dies ist ein Problem, spielt doch die Gewinnung der Öffentlichkeit eine wichtige Rolle, um bei Streiks auch aus einer Minderheitenposition heraus erfolgreich zu sein.

Die bundesdeutsche Gesellschaft ist als »Kundschaft« notorisch unsolidarisch. Es gibt in Deutschland keine Tradition, als Kund*in Streikposten zu respektieren und bestreikte Einzelhandelsgeschäfte nicht zu betreten (vgl. Wolf 1985). Eine komplette Schließung der Geschäfte gelingt den Streikenden nur in seltenen Fällen. Allein die Frauen bei Schlecker waren, wie der Autor Mitte der 2000er-Jahre selbst beobachten konnte, dort wo sie gut organisiert waren in der Lage, während eines Arbeitskampfs ihre Filialen einfach abzuschließen, sodass kein Einkauf mehr möglich war. Die In-

solvenz der Kette im Jahr 2012 war für die dort beschäftigten Frauen eine Katastrophe und für ver.di ein schwerer Rückschlag (vgl. Neumann 2014).

Im Einzelhandel ist fast jeder Streik ein Frauenstreik. Kennzeichnend für die Betriebe, die länger als einen Tag streiken, ist, dass hier die Streikenden zum Teil regelrecht verschworene Gemeinschaften bilden. Diese Gruppen sind der harte Kern von ver.di im Einzelhandel. Jedes Mal, wenn sie durch die belebten Innenstädte demonstrieren, sehen sie anhand der vielen offenen Läden, dass sie in ihrer Branche eine Minderheit sind. Umso wichtiger ist es, dass Streikende lokal wie überregional zusammenkommen, um gemeinsam ein Gefühl von Stärke zu entwickeln. Streikversammlungen, Kundgebungen und Demonstrationen sind hier besonders wichtig. Trotz aller Widrigkeiten ist bemerkenswert, dass in den gemeinsamen Aktionen oft eine ausgesprochen gute Stimmung zum Ausdruck gebracht wird. Es wird viel getanzt und gelacht. Das, was sich in Deutschland ab Mitte der 2000er-Jahre als neue, bunte Streikkultur herausbildete (siehe Kapitel 24), hat im Einzelhandel seinen Anfang genommen.

Beschäftigte bleiben auf politische Unterstützung angewiesen

Das zentrale politische Thema im Einzelhandel bleibt die Rückkehr zur Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge, die aber angesichts der sinkenden Tarifbindung nur mit entsprechendem politischem Druck durchgesetzt werden könnte. Allerdings erzeugten die Streiks im Einzelhandel für dieses Thema bisher bei Weitem nicht die Aufmerksamkeit, die hierfür erforderlich wäre. Das Thema Allgemeinverbindlichkeit ist sehr viel schwerer zu popularisieren als der Mindestlohn oder die Entlastung von Krankenhausbeschäftigten. Hinzu kommt: Das Einkaufen durch Streiks wirkungsvoll zu stören, gelingt zu wenig, um für gesellschaftliche Unruhe zu sorgen. Die häufig ungewöhnlich lange Dauer der Arbeitskämpfe im Einzelhandel ist deshalb nicht nur ein Zeichen für das Durchhaltevermögens der Streikenden, sondern auch Ausdruck ihrer fehlenden gewerkschaftlichen Durchschlagskraft.

Am Ende ist es wie beim gesetzlichen Mindestlohn oder beispielsweise der Frage der Personalausstattung im Bereich von Schule und Kitas sowie im Gesundheitsbereich: Ohne politische Regulierung werden sich die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel in der Fläche nicht grundsätzlich ändern. Die Gewerkschaft alleine kann über Arbeitskämpfe und gesellschaftspolitische Kampagnen dafür sorgen, dass die soziale Lage der Beschäftigten immer wieder in die Öffentlichkeit getragen wird. In der gesamten Breite des Einzelhandels über die Tarifpolitik einen Durchbruch bei den Arbeitsbedingungen erzwingen, kann sie aufgrund ihrer strukturellen Unterlegenheit nicht.

Schwerpunkt Flugverkehr

Die Streiks im Luft- und Bahnverkehr gehören regelmäßig zu den Arbeitsniederlegungen in Deutschland, denen die größte öffentliche und mediale Aufmerksamkeit zu Teil wird. Dies ist wenig verwunderlich, treffen diese Arbeitskämpfe unvermeidlich auch Dritte wie Pendler*innen und Urlaubsreisende, aber indirekt auch andere nicht direkt am Konflikt beteiligte Unternehmen. Zugleich kommt es sowohl im Flug- wie im Bahnverkehr auf das reibungslose Zusammenspiel vieler unterschiedlicher Beschäftigtengruppen an. Selbst wenn nur Teilbereiche die Arbeit niederlegen, geht zumeist im wahren Sinne des Wortes nichts mehr. Entsprechend hoch sind Droh- und Druckpotenzial auch vergleichsweise kleiner Gruppen von Beschäftigten. Dies gilt dabei nicht nur für Pilot*innen und Lokführer*innen, sondern, wie sich bei verschiedenen Arbeitskämpfen zeigte, auch für die Beschäftigten vieler anderer Berufsgruppen.

Eine weitere Gemeinsamkeit von Flug- und Bahnverkehr liegt darin, dass hier zu Beginn und Mitte der 2000er-Jahre zwei Berufsgewerkschaften in den Mittelpunkt des Streikgeschehens rückten, die historisch nicht mit Arbeitskämpfen in Verbindung gebracht wurden. Zugleich sind beide Verkehrsbereiche aber so unterschiedlich, dass sich getrennte Überblicke empfehlen.

Für einen reibungslosen Luftverkehr kommt es nicht nur auf das Flugpersonal in Cockpit und Kabine an, sondern auch auf die Beschäftigten der für das Betanken und Beladen zuständigen Bodenverkehrsdienste, das Technik- und Wartungspersonal in den Werften der Airlines, aber auch das Abfertigungspersonal auf den Flughäfen sowie die Beschäftigten in der Flugsicherheit. So unterschiedlich die Arbeitsbedingungen und Tarifaufinandersetzungen im Einzelnen auch sind, legen die Beschäftigten nur einer dieser Gruppen die Arbeit nieder, hebt sehr bald kein Flugzeug mehr ab. Der Luftverkehr ist damit eine der Branchen, die besonders sensibel auf kleine, zeitlich begrenzte Arbeitsniederlegungen reagiert, ja bei der bereits die Ankündigung von Streiks zu Flugabsagen und damit zu wirtschaftlichen Schäden führen kann.

Die Gewerkschaftslandschaft im Luftverkehr ist vielfältig. In Bezug auf das Arbeitskampfgeschehen sind vier Gewerkschaften wichtig. Zum einen ver.di, die vor allem bei den Lufthansa-Werften, beim Bodenpersonal sowie den Beschäftigten der Flughäfen die tarifpolitisch führende Gewerkschaft ist, daneben Kabinenpersonal, aber auch Pilot*innen vor allem bei einigen Low-Cost-Fluglinien organisiert. Daneben gibt es drei Berufsgewerkschaften. Die Vereinigung Cockpit (VC) organisiert ausschließlich Pilot*innen und ist hier mit Abstand die führende Gewerkschaft bei Deutschlands größter Airline, der Lufthansa. Die seit 2002 von der Lufthansa als Tarifpartnerin anerkannte Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) organisiert Kabinenpersonal und ist ebenfalls vor allem bei der Lufthansa vertreten (vgl. Imbusch/Steg 2021). Die 2004 gegründete Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) ist die alleinige Gewerkschaft für

die Beschäftigten der Flugsicherung im Tower und auf dem Flugfeld.¹ Daneben beteiligen sich vereinzelt auch Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, die im Beamtenbund organisiert sind, wie zum Beispiel komba, an Arbeitsniederlegungen im Rahmen von Tarifrunden für das Flughafenpersonal.

Beim Blick auf das Streikgeschehen im Flugverkehr fallen zwei Arbeitskampschwerpunkte auf. Der eine sind Arbeitskämpfe bei einzelnen Airlines, die bei Abwesenheit eines Branchentarifvertrags allesamt Haus- und Firmenkonflikte sind. Im Mittelpunkt stehen dabei Konflikte bei der Deutschen Lufthansa und ihren Tochtergesellschaften. Der zweite Schwerpunkt sind Streiks an den Flughäfen mit den Schwerpunkten Bodenverkehrsdienste und Fluggastkontrolle. Hier galten früher weitgehend die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst. Darunter fällt nach der Privatisierung der Flughäfen inzwischen aber nur noch ein Teil der Beschäftigten. Für andere Beschäftigte gelten teilweise Branchen- oder auch Firmen- und Haustarifverträge.

In der Arbeitskampsentwicklung bei der Lufthansa lassen sich verschiedene Zyklen ausmachen (vgl. Imbusch/Steg 2021: 61–63). Den Anfang machte nur vier Tage nach der seiner Gründung ver.di, als es im Rahmen der Lufthansa-Tarifrunde am 23. März 2001 zu einem Warnstreik des Boden- und Kabinenpersonals aufrief, dem tags darauf die Einigung auf einen neuen Tarifvertrag folgte, dessen Übernahme Cockpit jedoch von vornherein verweigert hatte. Der eigentliche Paukenschlag, mit dem die Arbeitskämpfe der 2000er-Jahre in der Luftfahrt eröffnet wurden, war deshalb der kurz darauf beginnende Streik der bei Cockpit organisierten Pilot*innen.

2001: Die Vereinigung Cockpit setzt sich durch

Die Vereinigung Cockpit war im Jahr 1969 gegründet worden, als die Lufthansa noch eine staatliche Flugesellschaft war. Tarifpolitisch war der Verband über eine Kooperationsvereinbarung mit der ÖTV verbunden. Ein von der ÖTV unterstützter »Bummelstreik« des Bodenpersonals, darunter der Flugsicherung im Jahr 1971, der von VC abgelehnt wurde, führte zu Spannungen mit der ÖTV und 1973 zu einer neuen Kooperationsvereinbarung mit der DAG. Anfang der 1990er-Jahre zeichnet sich in der bis dahin weitgehend staatlich organisierten Luftfahrt ein Umbruch ab. Die Privatisierung und Zergliederung der Lufthansa wird auf den Weg gebracht und 1997 abgeschlossen. Im Zuge dieser Entwicklung beginnt auch auf gewerkschaftlicher Seite ein Umgruppierungsprozess. Bereits 1992 gründen unzufriedene DAG- und ÖTV-Mitglieder die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) als neuen Berufsverband für das Kabinenpersonal.

¹ Vorläuferorganisationen waren der Verband Deutscher Flugleiter (VDF) sowie der Verband Deutscher Flugsicherungstechniker und -ingenieure (FTI). Deren tarifpolitische Interessen waren vor 2001 von der DAG wahrgenommen worden. Ein als unzureichend angesehener Tarifvertrag von ver.di im Jahre 2003 war dann der endgültige Auslöser für die tarifpolitische Eigenständigkeit, in deren Folge die GdF die alleinzuständige Gewerkschaft in der Flugsicherung wurde.

Im März 1993 gibt es noch gemeinsame Protestaktionen gegen ein neues Luftverkehrsabkommen mit den USA, an denen sich neben DAG und VC auch die ÖTV sowie UFO beteiligen. Doch schon im Jahr darauf vertiefen sich die Spannungen mit der DAG, als sich deren Zusammenschluss mit anderen DGB-Gewerkschaften abzeichnet. 1996/97 streiken die bei VC organisierten Pilot*innen zweimal ohne die Genehmigung des DAG-Bundesvorstands. 1999 stimmt schließlich in einer Abstimmung die Mehrheit der VC-Mitglieder dafür, sich von der DAG zu lösen und selbst zur tarifschließenden Gewerkschaft zu werden. Im Oktober 1999 wird Cockpit von Lufthansa als eigene Tarifpartei anerkannt.

Der am 24. März von ver.di abgeschlossene Tarifvertrag für das Boden- und Kabinenpersonal sah neben Einmalzahlungen und einer Altersteilzeitregelung Entgeltsteigerungen von 3,5% vor (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2002: 13–16). Stattdessen forderte die VC für die damals rund 4.200 Pilot*innen der Lufthansa Gehaltserhöhungen von durchschnittlich mehr als 30%. Begründet wurde dies mit einem Vergleich der Bezahlung bei anderen großen internationalen Airlines. Nicht nur der Konzern und die Öffentlichkeit, sondern auch ver.di war von der Dimension der Tarifforderung überrascht.

Nach vier Verhandlungsrunden und ersten Warnstreiks erbrachte eine Urabstimmung Anfang Mai 2001 unter den VC-Mitgliedern 96,2% Zustimmung für einen unbefristeten Streik. In der Folge kam es an mehreren Tagen zu umfangreichen Arbeitsniederlegungen, insgesamt fielen 1.500 Flüge aus, schätzungsweise mehr als 100.000 Passagiere waren betroffen. Ende Mai einigen sich beide Parteien auf eine Schlichtung, bei der es im Juni zu einer Einigung auf ein Tarifpaket mit einer Laufzeit von 39 Monaten kommt. Diese bedeutete laut Cockpit über die gesamte Laufzeit gesehen Gehaltssteigerung von rund 26%.

Seitens ver.di und des DGB gab es heftige Kritik. Der Hauptvorwurf lautete, die VC würde eine gruppenegoistische und damit unsolidarische Tarifpolitik betreiben, in deren Folge eine einzelne Berufsgruppe auf Kosten der anderen Beschäftigten überdurchschnittliche Erhöhungen fordere und dadurch den im Unternehmen vorhandenen Verteilungsspielraum einseitig zu ihren Gunsten ausschöpfe. Es gab aber auch Zustimmung (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2002: 15), einzelne örtliche Gewerkschaftsgruppen begrüßten den Arbeitskampf der Piloten als Beispiel für eine konsequente Tarifpolitik.

Der Streik der Pilot*innen berührte die grundsätzliche gewerkschaftliche Frage von exklusiver und inklusiver Solidarität (vgl. Kurz-Scherf/Zeuner 2001) und belebte die innergewerkschaftliche Diskussion über eine stärkere Berufsorientierung in der Gewerkschafts- und Tarifpolitik. Zugleich bedeutete er eine Wiederbelebung zwischengewerkschaftlicher Tarifkonkurrenz, die mit der Beteiligung der DAG an der ver.di-Gründung eigentlich als überwunden gegolten hatte. Erstmals hatte zudem eine Berufsgewerkschaft einen eigenständigen Tarifvertrag erreicht, der die im gleichen Tarifgebiet von den DGB-Gewerkschaften erzielten Ergebnisse überbot. Damit war ein Zeichen gesetzt, doch sollte sich herausstellen, dass der Kreis der Verbände, die sich als streikfähige Berufsgewerkschaften etablieren konnten, begrenzt war.

Arbeitskämpfe bei der Lufthansa

Die Jahre nach 2001 blieben bei Lufthansa zunächst relativ arbeitskampffarm. 2003 gab es einen Warnstreik von ver.di beim Kabinen- und Bodenpersonal, 2007 und 2008 folgten einzelne Arbeitsniederlegungen von Cockpit, die aber lediglich Lufthansa-Tochtergesellschaften wie unter anderem die City Line betrafen. Hier hatte auch ver.di 2007 die Pilot*innen zum Warnstreik aufgerufen.²

Umfangreich gestreikt wurde erst wieder im Sommer 2008 während der von ver.di angeführten Tarifrunde für das Lufthansa-Boden- und Kabinenpersonal. ver.di hatte Entgelterhöhungen von 9,8% für zwölf Monate gefordert. Erste Warnstreiks folgten im Juni 2008 am Flughafen Hamburg.³ Ende Juli rief ver.di zur Urabstimmung, bei der sich rund 91% der Mitglieder für Streiks aussprachen. Es folgte ein viertägiger Streik vom 28. bis 31. Juli, an dem sich in der Spitze rund 5.000 Beschäftigte beteiligten. Schwerpunkte waren der Technikbetrieb, das Catering und der Frachtverkehr. Der Streik erregte große öffentliche Aufmerksamkeit, da er mitten in der Urlaubszeit stattfand und vor allem durch fehlende Wartungsarbeiten zu Flugausfällen führte. Am 1. August 2008 wurde eine Einigung erzielt, die unter anderem ergebnisabhängigen Einmalzahlungen sowie zunächst 5,1% und nach einem Jahr weitere 2,3% Entgelterhöhung, aber auch eine Laufzeit von 20 Monaten vorsah. Viele Mitglieder hatten sich allerdings mehr versprochen, was sich daran zeigte, dass am Ende nur knapp 51% der an der zweiten Urabstimmung teilnehmenden Mitglieder dem Ergebnis zustimmten.

Die Vereinigung Cockpit organisierte 2008 einige Warnstreiks vor allem bei Lufthansa-Tochtergesellschaften (Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2009: 11). 2010 folgten ein ursprünglich auf vier Tage angesetzter Streik von Cockpit bei Deutscher Lufthansa, Germanwings und Lufthansa Cargo, der jedoch nach Gesprächen mit der Lufthansa AG bereits nach einem Tag beendet wurde, sowie ein Warnstreik bei Eurowings.

2009 rief dann auch die UFO das Kabinenpersonal zu zwei mehrstündigen Warnstreiks bei der Lufthansa auf, die ersten Arbeitskampfmassnahmen der Gewerkschaft überhaupt (Imbusch/Steg 2021: 62). UFO hatte zuvor die Erwartungen vieler Mitglieder durch tarifvertragliche Konzessionen im Kontext der konzernweiten Restrukturierungspolitik der Lufthansa enttäuscht (Dribbusch 2009a). Auch diesmal riskierte die Gewerkschaft, zumal sie erkennen musste, dass ihre Erzwingungsfähigkeit begrenzt war, keinen unbefristeten Streik und blieb mit einer erzielten Entgelterhöhung von 4,2% für 14 Monate plus einer stärkeren Anhebung für Berufsanfänger*innen weit hinter den von ihr anfänglich geforderten 15% zurück. Im September 2012 rief UFO dann erstmals zu einem mehrtägigen Streik auf. Die Gewerkschaft forderte 5% mehr Geld, ein Ende der Leiharbeit sowie keine Auslagerung von Arbeitsplätzen. Nach drei Tagen Streik, der zu zahlreichen Flugausfällen führte, einigten sich beide Seiten auf eine

² ver.di-Pressemeldung 28.8.2007: ver.di ruft zu Piloten-Streik bei Lufthansa-Tochter CityLine auf.

³ ver.di-Pressemeldung 26.6.2008: Tarifverhandlungen ohne Ergebnis – erste Warnstreiks in Hamburg.

Schlichtung. Im November wurde ein Ergebnis erzielt, das neben Entgelterhöhungen für das Kabinenpersonal auch Flexibilisierungen bei der Arbeitszeit sowie eine neue Entgeltordnung mit höheren Einstiegs-, aber auch niedrigeren Endgehältern für Neueingestellte vorsah.

Im März und April 2013 rief ver.di im Rahmen der Tarifrunde für das Lufthansa-Bodenpersonal erneut mehrfach zu Warnstreiks auf, bevor es Anfang Mai zu einer Tarifeinigung kam.

2013–2017: Streiks zur Verteidigung Altersversorgung

Zu einem umfangreichen Streitpunkt mit den Gewerkschaften in der Lufthansa entwickelte sich die 2013 durch das Unternehmen erfolgte Kündigung der betrieblichen Altersversorgung von Kabinen- und Cockpit-Personal. Im Rahmen eines großen Restrukturierungs- und Sparprogramms versprach sich das Unternehmen durch die Umstellung der Altersversorgung insbesondere bei den Pilot*innen erhebliche Kosteneinsparungen.

2014 kam es zum Arbeitskampf mit Cockpit, doch der Konzern blieb dieses Mal unnachgiebig, obwohl die Gewerkschaft von April bis Dezember an 17 verschiedenen Tagen streikte. Weitere Arbeitsniederlegungen erfolgten im Jahr 2015, ohne dass es zu einem Durchbruch kam. Das Unternehmen setzte zugleich die Gewerkschaft dadurch unter Druck, dass es bereits 2014 den Aufbau von Tochterunternehmen im Ausland ankündigte, in denen es dann die Beschäftigten zu schlechteren Bedingungen als in Deutschland beschäftigen und zugleich vollständig der tarifpolitischen Zuständigkeit der Gewerkschaft entziehen könnte.

Im September 2015 verbot das Landesarbeitsgericht Hessen einen Streik von Cockpit mit dem Argument, dieser strebe nicht nur eine verbesserte Übergangsversorgung, sondern eine Veränderung eines unternehmerischen Konzepts an. Letzteres sei jedoch allein Entscheidung des Unternehmens und damit dem Streikrecht entzogen sei.

Ende November 2015 einigte sich der Konzern zunächst mit ver.di auf einen Tarifvertrag und eine Regelung der Altersversorgung für das Bodenpersonal. Dem wollte Cockpit nicht folgen und so ging der Arbeitskampf 2016 weiter und überlappte sich nun mit Entgeltforderungen der Gewerkschaft. Schließlich kam es 2017 zu einer Einigung, bei der die Gewerkschaft die von Lufthansa angestrebte Umstellung der Altersversorgung weitgehend akzeptieren musste. Die Lufthansa realisierte dadurch jährliche Kostenersparnisse in dreistelliger Millionenhöhe sowie einmalige Einsparungen in Höhe von mehr als einer Milliarde Euro (Imbusch/Steg 2021: 68). Der Arbeitskampf hatte exemplarisch vorgeführt, dass selbst ausgesprochen streikfähige Gewerkschaften scheitern können, wenn Unternehmen bereit sind, hohe Kosten in Kauf zu nehmen und zugleich in der Lage sind selbst Druck aufzubauen – in diesem Fall durch angeandrohte Verlagerungen. Die Möglichkeit der Standortverlagerung aufseiten der Lufthansa erwies sich gegenüber der kombinierten Arbeitsplatz- und Organisationsmacht der Gewerkschaft als stärker.

Parallel zur Tarifauseinandersetzung von Cockpit war 2015 auch UFO bei der Lufthansa, unter anderem ebenfalls wegen der Altersversorgung, in einen Arbeitskampf

eingetreten. Zwischen dem 6. und 13. November 2015 fielen beim bis dahin längsten Streik bei der Lufthansa an sieben Tagen rund 4.700 Flüge aus. Danach wurde für Anfang 2016 der Gang in eine Schlichtung vereinbart.

Im Juni 2016 schloss UFO sodann mit dem Arbeitgeberverband Luftverkehr (AGVL), der die Lufthansa-Unternehmen vertritt, eine Tarifvereinbarung zur »Konfliktbeilegung«.⁴ Unter anderem regelte dieser Tarifvertrag, dass das Unternehmen einen angekündigten Streik einmalig dadurch abwenden konnte, dass es eine »financial strike« genannte Zahlung in Höhe von 12,5 Mio. Euro pro Streiktag (maximal 50 Mio. Euro) auf ein Treuhandkonto leistete, von dem 20% in einen »Mitarbeiterfond« fließen sollten. Eine weitere Möglichkeit der Streikabwendung war die Anrufung einer Schlichtung. UFO verpflichtete sich, alle Streiks vier Tage vor geplantem Beginn, alle Warnstreiks mit 27 Stunden Vorlauf dem Unternehmen anzukündigen. Der erste Warnstreik sollte dann fünf Stunden nicht überschreiten und anschließend eine 14-tägige Friedenspflicht zur Folge haben. Diese Vereinbarung, die viel über die Haltung der damaligen UFO-Führung zum Streik verriet, sollte eigentlich bis Ende 2023 laufen, wurde aber von UFO außerordentlich zum November 2019 gekündigt. Im Sommer 2020 einigten sich AGVL und UFO auf das Auslaufen des Tarifvertrags zum Ende 2020 sowie die Auflösung des erwähnten Mitarbeiterfonds.⁵ UFO hatte zuvor 2019 mehrfach zu Warnstreiks aufgerufen und für Anfang 2020 bundesweite Streiks angekündigt, diese dann aber nach neuerlichen Gesprächsangeboten des Unternehmens zurückgezogen.⁶

Weitere Streiks bei Lufthansa

ver.di rief 2016 bei der Lufthansa-Tochter Eurowings zwischen September und November rund 460 Kabinenbeschäftigte zu Arbeitsniederlegungen im Rahmen von Entgeltverhandlungen auf, bis Anfang Dezember ein Ergebnis erzielt werden konnte. Ein weiterer Arbeitskampf folgte in der Tarifrunde 2018. Unter anderem mussten dabei in Folge eines Warnstreiks am 20. November 90% der Eurowings-Flüge von Düsseldorf abgesetzt werden. Im März 2019 kam es dann zu einer Einigung. Die sich in der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre häufenden Warnstreiks waren ein Anzeichen dafür, dass es schwieriger wurde, allein auf dem Verhandlungsweg zu von den Mitgliedern getragenen Abschlüssen zu kommen.

Nachdem die Corona-Pandemie für den Passagierflugverkehr 2020 und 2021 erhebliche Einschränkungen gebracht hatte, wurde die Lufthansa durch eine Beteiligung des Staats und eine Milliardenhilfe vor der Insolvenz bewahrt. 2022 setzte wieder eine deutliche wirtschaftliche Erholung ein. Vor diesem Hintergrund erregte ein eintägiger

⁴ TV Konfliktbeilegung LH Kabine, »Vereinbarung Konfliktbeilegung zwischen Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V. und Unabhängige Flugbegleiter Organisation UFO e.V.« vom 30. Juni 2016.

⁵ Geregelt wurde dies in einer *Vereinbarung zur Sozialpartnerschaft* sowie einem Tarifvertrag *TV Krisenbeitrag und Absicherung Kabine LH*.

⁶ UFO hatte 2019 eine Führungskrise zu bewältigen, die die Lufthansa dazu nutzte, der Gewerkschaft zwischenzeitlich die Tariffähigkeit abzuspochen. Eine entsprechende Klage nahm das Unternehmen dann jedoch wieder zurück.

Streik, zu dem ver.di das Bodenpersonal der Lufthansa am 27. Juli aufgerufen hatte, erhebliche mediale Aufregung. Die Lufthansa musste nach eigenen Angaben rund 1.000 Flüge absagen. Angesichts der seit Anfang 2022 in Folge der wirtschaftlichen Verwerfungen durch den Krieg Russland gegen die Ukraine stark gestiegenen Inflation hatte ver.di deutliche Einkommenssteigerungen gefordert. Anfang August 2022 erreichte die Gewerkschaft, ohne nochmals zum Streik aufzurufen, durchschnittliche Erhöhungen der monatlichen Entgelte zwischen 377 Euro und 498 Euro. Zudem wurde der Lohn in der untersten Vergütungsgruppe auf 13 Euro angehoben, um weiter über dem Mindestlohn zu liegen.

Arbeitskämpfe außerhalb der Lufthansa

Neben der Lufthansa wurden zumeist in Form von Warnstreiks auch andere Airlines im Zuge von Tarifkonflikten bestreikt. 2003 riefen Cockpit und ver.di sogar gemeinsam zu Arbeitsniederlegungen bei der Fluglinie dba auf. Ihr Protest galt der Aufkündigung des Tarifvertrags über die Personalvertretung, ohne den bis zu einer 2019 erfolgten Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes keine betriebliche Interessenvertretung für das Flugpersonal möglich war. Cockpit rief des Weiteren unter anderem 2009 bei Contact Air zu einem Warnstreik auf und streikte 2013 mehrere Tage bei Augsburg Airways angesichts der drohenden Einstellung des Flugbetriebs für Abfindungen und Qualifizierungsmaßnahmen.

ver.di, die bei easyjet sowohl für die Kabine wie die Cockpitbesatzungen verhandelte, rief hier erstmals im Dezember 2009 zum Warnstreik für einen Tarifvertrag und zur Errichtung eines Betriebsrats für das fliegende Personal auf. Nach einem weiteren Warnstreik im Februar 2010 gelang dann ein entsprechender Tarifabschluss. 2011 folgte eine weitere Tarifauseinandersetzung um Vergütungs- sowie Urlaubsregelungen und Altersvorsorge bei easyjet in Berlin, die nach zwei Warnstreiks im April und Mai abgeschlossen wurde. In beide Warnstreiks waren sowohl das Kabinen- als auch das Cockpitpersonal einbezogen. Danach reichten Streikandrohungen, um zu Tarifabschlüssen zu kommen. Erst am 10. Juni 2022 gab es wieder einen Warnstreik des Kabinenpersonals, unterstützt durch einen Solidaritätsstreik der Pilot*innen, der für beide Berufsgruppen in neuen Vergütungsabschlüssen mündete.

Der mit Abstand umfangreichste und gewerkschaftspolitisch bedeutendste Konflikt fand von 2017 bis 2019 unter Beteiligung von Cockpit und ver.di bei Ryanair statt. Die Auseinandersetzung in Deutschland war auch deshalb besonders bemerkenswert, weil sie in eine transnationale Auseinandersetzung zwischen Beschäftigten und Management dieser Fluglinie eingebunden war (zum Folgenden Boewe u.a. 2021a; Golden/Erne 2022).

Ryanair hat eine lange gewerkschaftsfeindliche Geschichte, setzte durch seine rigorosen Sparkonzepte auf Kosten der Beschäftigten neue negative Maßstäbe in der Branche. Grundlage seiner Geschäftspolitik war 2007 ein Urteil des Obersten Gerichtshofs von Irland, das es dem Unternehmen gestattete, in Irland ohne jegliche Anerkennung

einer Gewerkschaft und damit ohne Tarifvertrag zu operieren. Daraufhin wurden alle Ryanair-Beschäftigten, unabhängig davon, in welchem Land ihr Arbeitsplatz war, nach irischem Arbeitsrecht angestellt. Nachdem in Frankreich ein Gericht diese Praxis verbot, schloss Ryanair in diesem Land seine gesamten Stützpunkte.

2017 kam unerwartet die Wende: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied zugunsten von sechs in Belgien beschäftigten Flugbegleiter*innen, dass grundsätzlich Beschäftigte eines transnationalen Unternehmens wie Ryanair das Arbeitsrecht des Ortes gelte, an diese gewöhnlich arbeiteten. Damit war das bisherige Beschäftigungsmodell von Ryanair infrage gestellt. Zudem geriet die Fluglinie unter Druck, weil sie kurz nach dem EuGH-Urteil mehr als 2.000 Flüge streichen musste, da sie nicht genügend Pilot*innen fand, die für die bei Ryanair gebotenen Bedingungen fliegen wollten. Die Absicht, die Pilot*innen daraufhin anzuweisen, ihre Urlaube zu verschieben, brachte das Fass zum Überlaufen. Es folgte eine Welle spontaner Organisation. In Deutschland gab es im Dezember einen ersten, von seiner Dimension noch begrenzten Warnstreik, zu dem die Vereinigung Cockpit aufgerufen hatte. Eine geplante internationale Streikwelle konnte das Unternehmen vorerst abwenden, in dem es ankündigte, zukünftig die jeweiligen Gewerkschaften der Pilot*innen als Verhandlungspartner anzuerkennen. An Ostern 2018 folgte ein Streik des Kabinenpersonals in Portugal, den das Unternehmen nicht brechen konnte. Im Mai lancierte die Internationale Transportarbeiter Föderation (ITF) unter dem Label #cabincrewunited eine breite Kampagne mit einer eigenen Webseite sowie über Facebook und Twitter. Innerhalb weniger Wochen gelang es, den Großteil der Beschäftigten an den 86 europäischen Standorten des Unternehmens anzusprechen und zu mobilisieren. Im Juli 2018 folgten international koordinierte Streiks der Pilot*innen in Belgien, Italien, Portugal und Spanien.

In Deutschland hatte ver.di bereits 2017 begonnen, das Kabinenpersonal zu organisieren. Eine Schwierigkeit bestand darin, dass etwa zwei Drittel des multinational zusammengesetzten Kabinenpersonals in Deutschland nicht einmal direkt beim Unternehmen, sondern bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind. Trotz dieser widrigen Bedingungen erreichte die Organisierungskampagne der Gewerkschaft, dass zum einen die Gewerkschaft im April 2018 von Ryanair als Tarifpartei anerkannt wurde und dass zum anderen im Herbst 2018 eine ausreichende Streikfähigkeit erreicht war. ver.di und Cockpit hatten sich zuvor im Sommer 2018 auf eine Kooperation verständigt. Für September 2018 waren seitens der Pilot*innen zwei internationale Aktionstage angekündigt worden und ver.di hatte beschlossen, die ersten Streiks des Kabinenpersonals gemeinsam mit Cockpit durchzuführen, um so die Schlagkraft der Beschäftigten zu erhöhen. An den beiden im September 2018 durchgeführten Aktionstagen beteiligten sich Cockpitbesatzungen und Kabinenpersonal in mehreren Ländern mit Arbeitsniederlegungen. Der Streik des Kabinenpersonals war dabei in Deutschland kein Selbstläufer, sondern musste durch große Anstrengungen und viel individuelle Überzeugungsarbeit seitens der Streikposten sichergestellt werden (Boewe u.a. 2021a: 30). Insgesamt war der von dem Streik ausgehende wirtschaftliche Schaden für Ryanair begrenzt. Parallel zum Arbeitskampf hatte ver.di erfolgreich versucht, auch politische Unterstützung

zu mobilisieren. Vor allem gelang es, die Regierung zu einer Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes zu bewegen, die es ab 2019 ermöglichte, auch ohne Tarifvertrag Betriebsräte bei Fluglinien zu bilden.

Damit war allerdings der Tarifkonflikt nicht gelöst. Als Antwort auf die Arbeitsniederlegungen kündigte das Unternehmen zudem an, den besonders gut organisierten Standort Bremen zu schließen. Zugleich zeigte sich, dass die Eskalationsmöglichkeiten der Gewerkschaft begrenzt waren. Härtere Arbeitsk Kampfmaßnahmen wie unangekündigte Streiks hätten über den aktiven, harten Kern der ver.di-Mitglieder eine umfassendere Bereitschaft der Mehrheit des Kabinenpersonals erfordert. Hierzu sollte es am Ende nicht kommen. Im November 2018 wurde eine Rahmenvereinbarung mit Ryanair erzielt, die sowohl die festangestellten Kabinenbeschäftigten als auch die über Leiharbeitsfirmen beschäftigten Flugbegleiter*innen umfasste, und der im März 2019 ein Tarifvertrag folgte. Vereinbart wurde auch ein Sozialplantarifvertrag, einschließlich der Bremer Beschäftigten. Ryanair hatte zuvor Druck ausgeübt und jeden Sozialplan für Bremen an den Abschluss eines Tarifvertrags und damit ein Ende des Arbeitskampfs geknüpft.

ver.di konnte darauf verweisen, dass der Kompromiss erstmals Absicherungen bei Versetzungen vorsehe und Abfindungen und Wiedereinstellungen sozialplanmäßig geregelt seien. Außerdem sei die Grundlage für Einkommensverbesserungen gelegt. Der Einigung hatte im November 2011 auch die große Mehrheit der Mitglieder zugestimmt.⁷ Trotz dieses gemessen an der Ausgangslage bemerkenswerten Erfolges der Gewerkschaft widersetzte sich Ryanair jedoch hartnäckig den Bestrebungen zur Einrichtung eines Betriebsrats. Das Unternehmen behauptete 2019 schlicht, in Deutschland keinen Betrieb zu unterhalten, eine Auffassung der ver.di widersprach. Dennoch konnte, Stand Herbst 2022, auch in den Folgejahren kein Betriebsrat durchgesetzt werden.

Arbeitskämpfe an den Flughäfen

Neben den im Flugbetrieb und am Boden direkt bei den Fluglinien angestellten Beschäftigten, hängt der Flugbetrieb auch von den auf den Flughäfen arbeitenden Beschäftigten ab. Zu den sogenannten Bodenverkehrsdiensten gehören eine ganze Reihe von Dienstleistungen, darunter unter anderem die Gepäckabfertigung, die Be- und Entladung der Flugzeuge, die Fracht- und Postabfertigung, Betankungsdienste, Reinigungsdienste wie auch die Fluggastkontrolle.

Die Tariflandschaft ist dabei höchst uneinheitlich. Ein Teil der direkt bei den Flughäfen angestellten Beschäftigten unterliegt nach wie vor den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes und ist von daher auch immer wieder an Arbeitsniederlegungen im Rahmen der entsprechenden Tarifrunden beteiligt. Während die Beschäftigten der

⁷ ver.di-Pressemitteilungen vom 13.11.2018: ver.di-Mitglieder bei Ryanair stimmen Eckpunkt-papier zu: Weg frei für ersten Tarifvertrag bei Ryanair – noch keine Entwarnung bei Betriebsrat.

Bodenverkehrsdienste einiger Flughäfen noch dem TVöD unterliegen, werden die Beschäftigten der ausgegründeten Töchter meist in Haustarifverträgen zu abgesenkten Konditionen beschäftigt. Der Versuch von ver.di, einen bundesweiten Branchentarifvertrag für die Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste durchzusetzen, blieb bisher (Januar 2023) erfolglos. Gesonderte Tarifverträge gelten auch für die von der Bundespolizei an private Sicherheitsunternehmen ausgelagerte Fluggastkontrolle. Gerade diese sollte sich zu einem der Streikbrennpunkte an den Flughäfen entwickeln. Zunächst soll der Blick auf einen Streik gerichtet werden, der vor allem auch wegen seines juristischen Nachspiels für das bundesdeutsche Streikgeschehen interessant ist.

Im Februar 2012 rief die GdF im Rahmen einer Tarifaufeinandersetzung mit Frankfurter Flughafenbetreiber Fraport an mehreren Tagen rund 200 Vorfeldlotsen in den Streik. Diese sitzen mit im Tower und übernehmen die Flugzeuge von den Lotsen der Flugsicherung, sobald diese den Bereich der Lande- und Startbahnen erreicht haben. Insgesamt fielen rund 1.700 Flüge aus, bevor die Gewerkschaft nach einer gerichtlichen Unterlassungsverfügung den Arbeitskampf Ende Februar 2012 abbrach. In die Arbeitskampfgeschichte ging er insofern ein, als das BAG 2016 zum einen entschied, dass der Streik der GdF unzulässig gewesen sei, da es dabei teilweise um die Durchsetzung zuvor nicht gekündigter Bestandteile von Tarifverträgen ging, für die jedoch eine Friedenspflicht bestanden habe,⁸ Zugleich sprach das Gericht jedoch nur der unmittelbar betroffenen Flughafengesellschaft nicht aber zwei indirekt betroffenen Fluglinien (Lufthansa, Air Berlin) Schadensersatzansprüche zu.⁹

Fluggastkontrolle: Arbeitskämpfe gegen Niedriglöhne

Der unter dem Motto »Auch unsere Löhne sollen abheben« geführte Streik der Luftsicherheitsassistent*innen an den Düsseldorfer und Kölner Flughäfen im Jahr 2013 war ein für die tarifpolitische Zukunft dieser Beschäftigtengruppe richtungsweisender Arbeitskampf (vgl. Bispinck/WSI Tarifarchiv 2014; ver.di NRW 2014). Er zeigte auf exemplarische Weise, was in einer Berufsgruppe möglich ist, die nicht zuletzt aufgrund gewerkschaftlicher Ignoranz lange Zeit als schwierig zu organisieren und kaum durchsetzungsfähig galt. Der Arbeitskampf in NRW fand zeitlich parallel zu einem Streik der Fluggastkontrolle in Hamburg statt. Während jedoch die Luftsicherheitsassistent*innen in Hamburg im Rahmen einer nur sie betreffenden Tarifaufeinandersetzung streikten, war das Besondere in NRW, dass der dortige Arbeitskampf integrierter Teil der Tarifrunde im nordrhein-westfälischen Bewachungsgewerbe war. Denn die Fluggastkontrolle, eigentlich eine hoheitliche Aufgabe der Bundespolizei, war in NRW wie an anderen Flughäfen an eine Sicherheitsfirma ausgelagert worden, die dem Arbeitgeberverband des Wachgewerbes angehörte und dessen Tarifverträgen unterlag.

⁸ Hierbei kam die sogenannte Rührei-Theorie zum Zuge, nach der eine, nicht zulässige Teilforderung den gesamten Arbeitskampf unzulässig werden lässt (vgl. Däubler 2018, § 16 RN 11.).

⁹ BAG 1 AZR 160/14. Das BAG hatte bereits 2015 entschieden, dass Gewerkschaften nicht für Folgekosten haften, die bei nicht direkt bestreikten Unternehmen entstehen.

Entgegen ihrer für den Flugbetrieb zentralen und verantwortungsvollen Tätigkeit zählten Luftsicherheitsassistent*innen in NRW zu den Niedriglöhner*innen am Flughafen. Die regionalen ver.di-Verantwortlichen hatten sich lange nicht um diese Beschäftigtengruppe gekümmert, Tarifabschlüsse waren geräuschlos ohne jede Mobilisierung erfolgt. Dies änderte sich, nachdem es im zuständigen Fachbereich in NRW und bei der Stelle des zuständigen Gewerkschaftssekretärs Personalwechsel gegeben hatte. Nach Gesprächen mit den Beschäftigten war den ver.di-Verantwortlichen schnell klar, dass es hier nicht um kosmetische Erhöhungen gehen konnte, sondern signifikante Steigerungen erwartet wurden. Entsprechend waren auch die Forderungen, die nach eingehenden Beratungen aufgestellt wurden. Die Löhne in den unteren Lohngruppen des Wachgewerbes sollten um 2,50 € steigen, was in der untersten Lohngruppe eine Anhebung um 30,7% bedeutete. Der Stundenlohn für Luftsicherheitsassistent*innen sollte von 12,36 €, auf 16 € erhöht werden, dies entsprach einer Steigerung um 29,4%. Die Forderungen waren ein Signal. »Wir wollen weg von Niedriglöhnen und hin zu einem Lohn, der zum Leben reicht« hieß es in einem ver.di-Flugblatt (Bispinck/WSI Tarifarchiv 2014).

Im Dezember 2012 erklärte ver.di die Verhandlungen für gescheitert. Im gleichen Monat gab es einen ersten Testlauf für den kommenden Arbeitskampf. Denn unabhängig vom Tarifkonflikt in NRW war Mitte Dezember das Sicherheitspersonal an zehn deutschen Flughäfen, darunter Düsseldorf und Köln/Bonn zum Warnstreik aufgerufen worden. Dabei ging es um den Manteltarifvertrag für 15.000 Beschäftigte im Sicherheitsbereich Aviation, der bundesweit verhandelt wurde, während die Entgelte den Landesverbänden der Tarifparteien überlassen waren. Ziel war eine Begrenzung der monatlichen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigungsgruppen auf 208 Stunden. Das Besondere des Warnstreiks im Dezember 2012 war, dass dieser nicht vorher angekündigt worden war und die Unternehmen überrascht hatte. Die Beschäftigten spürten erstmals, was sie bewegen konnten (ver.di NRW 2014: 6).

Im Januar 2013 startete dann der Arbeitskampf im Rahmen der NRW-Entgeltrunde, als die Fluggastkontrolle an den Flughäfen Düsseldorf und Köln an mehreren Tagen die Arbeit niederlegte. Die Streikbeteiligung lag teilweise bei über 90%. Der Streik konnte nicht durch Leiharbeiter*innen gebrochen werden, da Luftsicherheitsassistent*innen spezielle Qualifikationen und Genehmigungen benötigen, die nicht rasch zu ersetzen sind. Die öffentliche Unterstützung war hoch, da vermittelt werden konnte, dass es darum ging, Niedriglöhne grundsätzlich infrage zu stellen. Parallel zu den Streiks an den Flughäfen organisierte ver.di immer wieder auch Arbeitsniederlegungen in anderen Bereichen des Wachgewerbes, darunter auch so sensiblen wie dem Zwischenlager für Kernbrennstoffe in Ahaus.

Im März 2013 wird im Arbeitskampf der Luftsicherheitsassistent*innen in Hamburg, die ebenfalls mehrfach gestreikt hatten, ein erstes Ergebnis erzielt. Die Tarifsteigerung von gut 15%, gefordert waren hier ursprünglich 30%, wird aber von 75% der Mitglieder abgelehnt, die stattdessen eine Schlichtung verlangen. Auch in NRW kommt es nach weiteren Streiks zur Vereinbarung einer Schlichtung. Bei dieser wird

Anfang April 2013 ein Kompromiss erzielt, den am Ende auch 87% der ver.di-Mitglieder in NRW akzeptieren. Kernelemente sind eine auf zwei Jahre verteilte Erhöhung der Löhne der untersten Lohngruppe, in der 70% der Wachleute in NRW eingruppiert waren, um 10,5% und eine Erhöhung für die Beschäftigten in der Fluggastkontrolle um 18,9%. Diese Abschlussraten lagen zwar unterhalb der ursprünglichen Forderungen, aber zwei- bis dreifach über den übrigen Tarifabschlüssen im Jahr 2013 (Bispinck/WSI Tarifarchiv 2014). Zugleich hatten die Streikenden an den Flughäfen nicht nur für sich, sondern auch für die weniger durchsetzungsstarken Kolleg*innen im »normalen« Wachdienst Lohnsteigerungen erreicht, die weit über denen der vorhergegangenen »kampflosen« Tarifrunden lagen. Nach Düsseldorf wird Anfang Mai 2013 auch in Hamburg ein Schlichtungsergebnis erzielt, das zu einem verbesserten Ergebnis von rund 18% Lohnerhöhung bis Ende 2014 führt.

Diese Erfolge inspirierten die Beschäftigten anderer Flughäfen. Der vom materiellen Ergebnis her erfolgreichste Streik gelang am 21. Februar 2014 dem mit seiner niedrigen Bezahlung unzufriedenen Sicherheitspersonal am Frankfurter Flughafen. Nach einer nur eintägigen, aber nahezu vollständig befolgten Arbeitsniederlegung, wurde hier ein Einkommensplus von bis zu 26,5% erzielt.¹⁰ Der Streik, an dem sich neben den Mitgliedern von ver.di und der dbb tarifunion auch unorganisierte Beschäftigte beteiligten, wurde so umfassend befolgt, dass nach kurzer Zeit nahezu der komplette Flugbetrieb zum Erliegen kam, womit selbst ver.di nicht gerechnet hatte.

Im Jahr 2017 reagierten die Wach- und Sicherheitsunternehmen mit der Gründung eines Bundesverbands der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS), damit wurde die Fluggastkontrolle aus den Arbeitgeberverbänden der Wachindustrie ausgegliedert und in einen eigenen Arbeitgeberverband überführt, der über die Fluggastkontrolle hinaus das gesamte an den Flughäfen tätige private Sicherheitspersonal umfasste. In Zukunft entfiel damit aber auch der durch die Luftsicherheitsassistent*innen mögliche Druck bei den regionalen Tarifverhandlungen des Wachgewerbes. Der BDLS strebte zudem bundesweite Verhandlungen an, auf die sich ver.di trotz innergewerkschaftlicher Bedenken mit Hinblick auf die bundesweite Arbeitskampffähigkeit einließ. Verhandelt wurde 2018 erstmals bundesweit für 23.000 Beschäftigte der Flughafensicherheit. Als die Verhandlungen scheitern, kommt es im Januar 2019 zu mehreren Warnstreiks bei der Personen- und Gepäckkontrolle an den deutschen Flughäfen. Am 24. Januar schließt ver.di mit dem BDLS den ersten bundesweiten Tarifvertrag mit drei Jahren Laufzeit ab. Erreicht werden über den gesamten Zeitraum je nach Region und Tätigkeit Erhöhungen der Entgelte zwischen 10,5% und 26,7%. Eine stufenweise Angleichung der ost- an die westdeutschen Entgelte wurde jedoch nur für einzelne Beschäftigtengruppen erreicht. Dass der Abschluss gemischt aufgenommen wurde, zeigte die Urabstimmung, bei der nur 69% der Mitglieder, die sich an der Abstimmung beteiligten, für das Ergebnis votierten. Insgesamt hatten die Warnstreiks gezeigt, dass ver.di 2019 noch nicht überall so gut organisiert und auf Streiks vorbereitet war wie 2013 in NRW und Hamburg.

¹⁰ WSI-Arbeitskampfbilanz 2014. Online: www.tarifvertrag.de

Die nächste bundesweite Tarifrunde fand dann 2022 statt. Gefordert wurde ein Euro mehr pro Stunde sowie die endgültige Angleichung der Ost- an die Westlöhne. Im Februar und März rief ver.di zu mehreren Warnstreiks an den Flughäfen auf. Ende März wurde ein bis zum 31. Dezember 2023 laufender neuer Tarifvertrag geschlossen. Er sieht im Jahr 2022 je nach Tarifgruppe Lohnerhöhungen zwischen 4,4 und 7,8% vor. Zusätzlich wurde vereinbart, dass die Angleichung der Ost- an die West-Löhne am 1. Januar 2024 abgeschlossen werden soll. Dass das Tarifiergebnis angesichts der Inflation sowohl 2022 wie 2023 zu deutlichen Reallohnverlusten führen wird, trübt den Abschluss im Rückblick freilich erheblich, zumal für andere Flughafenbeschäftigte im weiteren Verlauf des Jahres 2022 deutlich mehr durchgesetzt werden konnte.

Für die übrigen Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste, die bei privaten Dienstleistern und ausgegliederten Tochterunternehmen öffentlicher Flughäfen angestellt sind, versuchte ver.di ab 2015 einen bundesweiten Tarifvertrag abzuschließen. Obwohl es gelang, die Laufzeit der Vielzahl der regionalen Tarifverträge zu synchronisieren, konnte dieses Ziel in der Tarifrunde 2017 trotz zahlreicher Warnstreiks an verschiedenen Flughäfen nicht durchgesetzt werden.

Daneben gab es immer wieder auch Arbeitsniederlegungen bei einzelnen Flughafen-dienstleistern, mit denen Haustarifverträge bestehen. Im Jahr 2021 organisierte ver.di im Rahmen eines Arbeitskampfs der Beschäftigten der Firma WISAG am Frankfurter Flughafen, dabei einen sogenannten Stay-at-home-Streik, um das Infektionsrisiko bei den Streikposten zu vermindern.

Parallel zu der erwähnten Tarifauseinandersetzung von ver.di für die Bodenbeschäftigten der Lufthansa war die Gewerkschaft 2022 in zahlreiche weitere Tarifauseinandersetzungen mit Bodendienstleistern involviert. Dabei konnten noch vor dem Luft-hansa-Abschluss für rund 6.000 Beschäftigte teilweise deutlich über der Inflationsrate liegende, in der Spitze bis zu 26% höhere Einkommenssteigerungen erzielt werden (ver.di 2022d).

Streiks von einer bis dahin an den Flughäfen nicht gekannten Breite organisierte ver.di dann bei oben erwähnten Streiktagen am 17. Februar und 27. März 2023, bei der sie erstmals zu koordinierten Arbeitsniederlegungen im Zusammenhang dreier laufenden Tarifauseinandersetzungen – im öffentlichen Dienst, den Bodenverkehrsdiensten und bei der Flughafensicherheit – aufrief.

Zwischenfazit: Streiks im Luftverkehr

Entgegen dem oberflächlichen Eindruck wird im Luftverkehr insgesamt relativ selten gestreikt. Vor allem größere Arbeitskämpfe, bei denen es zu Einschränkungen des Flugverkehrs über mehrere Tage kam, sind ausgesprochen selten. Die sieben Tage, die UFO Ende 2015 bei der Lufthansa streikte, waren im Untersuchungszeitraum der längste kontinuierlichen Streik von Flugzeugbesatzungen und auch beim Bodenpersonal wurde nie länger am Stück gestreikt. Dies hat sicher damit zu tun, dass selbst kurze

Streiks an für den Flugbetrieb empfindlichen Stellen heftige Auswirkungen und viele Beschäftigte Spezialqualifikationen haben, die nicht unmittelbar zu ersetzen sind. Die Berufsgewerkschaften, denen vor allem nach dem ersten großen Streik von Cockpit im Jahr 2001 zuweilen angedichtet wurde, sie würden, gestützt auf ihre Arbeitsplatzmacht, zukünftig das Management am Nasenring durch die Tarifarena führen, zeigten zum einen, dass sie keineswegs in jeder Tarifrunde zum Streik aufriefen, sondern durchaus bereit waren, sich an der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen zu orientieren. Zum anderen mussten sie erkennen, dass auch die Gegenseite über Instrumente verfügte, um ihnen wirksam entgegenzutreten.

Die Mehrzahl der Beschäftigten im Flugverkehr gehört, entgegen dem früheren, seit dem Boom der »Billig-Fluglinien« allerdings stark verblassenden Image, zu einer vielfach durch Niedrig-Löhne geprägten Branche. Zwar zählen die Pilot*innen, soweit sie direkt für Lufthansa fliegen und noch alte Arbeitsverträge haben, sicherlich zu den am besten verdienenden Beschäftigten nicht nur im Luftverkehr. Doch sieht dies bei vielen Low-Cost-Carriern bereits anders aus – und in der Kabine sowieso. Auch in den Lufthansa-Werften gibt es vergleichsweise gut bezahlte Beschäftigte, doch stehen diesen die große Zahl derer gegenüber, die bei verschiedenen Dienstleistern am Boden arbeiten. In ihrer Mehrheit kämpfen die Beschäftigten und ihre Gewerkschaft im Luftverkehr dafür, nicht völlig abgedrängt zu werden.

Ausgangspunkt der jüngeren Arbeitskampfgeschichte im Bereich der Eisenbahn war die Privatisierung und Liberalisierung des Schienenverkehrs, die 1994 mit der Gründung der Deutschen Bahn AG (DB) als privatrechtlich organisierter Eisenbahngesellschaft des Bundes sowie der Öffnung der Schienenwege für private Eisenbahnunternehmen erfolgte. Perspektivisch sollte die DB AG als profitables Unternehmen an die Börse gebracht werden. Darauf war auch lange Jahre die Politik des Managements ausgerichtet. Der Börsengang scheiterte dann jedoch 2008 an der beginnenden Finanzkrise.

Eine unmittelbare Folge von Privatisierung und damit einhergehender Umstrukturierung war ein massiver Stellenabbau, in dessen Verlauf bis Mitte der 2000er-Jahre mehr als hunderttausend Stellen gestrichen wurden (vgl. Kalass 2012: 94–97).¹ Besonders sichtbar ist dies an der Personalentwicklung im Bahnsektor der DB. Hier arbeiteten im Jahr 1996 noch 247.000 Beschäftigte zehn Jahre später, im Jahr 2007, aber nur noch 116.000. Eine weitere Konsequenz der Privatisierung war, dass die Bahnbeschäftigten nicht länger zum öffentlichen Dienst zählten. Für alle Neueingestellten wurde ab 1994 eine Tarifsenkung um 8% vorgenommen. Für die anderen Tarifbeschäftigten galt eine Besitzstandsicherung. Daneben gab es noch Beschäftigte, die ihren Beamtenstatus behalten hatten und weiter nach den entsprechenden Besoldungsregeln bezahlt wurden. Der Beamtenstatus war nach 1990 den ehemaligen Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn der DDR bereits nicht mehr gewährt worden. Auch im Vergleich zu den Tarifbeschäftigten in Westdeutschland waren die ehemaligen Reichsbahner*innen zunächst schlechter gestellt. Die Entgelte in Ost und West wurden erst nach und nach angeglichen. Einen Wandel gab es auch bei der Ausbildung. Denn auch wenn die DDR kein Beamtenwesen kannte, waren Anforderungen und Laufbahnprofile für Lokführer*innen bei DR und Bundesbahn ähnlich gewesen. Die Privatisierung brachte nun auch für diese Berufsgruppe Veränderungen in Bezug auf Einkommens- und Laufbahnperspektiven mit sich, denn die Ausbildung erfolgte nun getrennt für Nah-, Fern-, oder Gütertransport (Kalass 2012: 193).

Eine gesplante Gewerkschaftslandschaft

Im bundesdeutschen Bahnbereich gab es zu keinem Zeitpunkt eine einheitliche Gewerkschaftslandschaft. Bei der Privatisierung der Bundesbahn existierten im wesentlichen drei Gewerkschaften nebeneinander. Die mit Abstand größte war die *Gewerk-*

¹ Der Konzern selbst wandelte sich durch den Zukauf von Logistik- und Transportunternehmen zu einem internationalen Verkehrs- und Logistik-Unternehmen (Kalass 2012: 94).

schaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), die Mitglied im DGB war und sich im Jahr 2000 in *Transnet* umbenannte, um deutlich zu machen, dass sie nicht mehr nur Beschäftigte der DB organisierte.² Die anderen beiden waren die *Verkehrsgewerkschaft GDBA* sowie die GDL, die beide zum Deutschen Beamtenbund gehörten.³

2005 schlossen Transnet und GDBA eine dreijährige Kooperationsphase mit der Bildung einer förmlichen *Tarifgemeinschaft* (TG) ab und fusionierten schließlich 2010 zur *Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft* (EVG). Eine Entwicklung, die von der GDL abgelehnt wurde. Eine zuvor ins Auge gefasste Fusion mit der GDBA war bereits 2002 abgesagt worden. Neben der Konkurrenz um Mitglieder trennte die GDL von Transnet, dass letztere die Teilprivatisierung und den Börsengang der DB befürwortet hatte, während die GDL beides ablehnte.

Die GDL, die in der Bundesrepublik bis zur Privatisierung der Bahn weitgehend eine Beamtengewerkschaft mit entsprechend geringer Streik Erfahrung war, hatte nach 1990 einen starken Zuwachs an Tarifangestellten aus Ostdeutschland bekommen, die zuvor bei Reichsbahn der DDR beschäftigt waren. In der DB waren sie gegenüber den verbeamteten westdeutschen Kolleg*innen in wichtigen Belangen materiell schlechter gestellt. Aus der wahrgenommenen Abwertung ihres Berufsstandes sowie der Überzeugung, dass die Bezahlung bei der DB nicht der hohen Verantwortung der Lokführer*innen gerecht werde, entwickelte sich in der GDL der Wunsch nach einem eigenständigen tarifpolitischen Auftreten. Ein von der GDL vorgenommener Vergleich zwischen der Bezahlung von Lokführer*innen in Europa offenbarte, dass diese bei der DB deutlich schlechter gestellt waren als in anderen westeuropäischen Ländern (Kalass 2012: 198).

2002: Konflikt um Ergänzungstarifverträge

Bereits bestehende Spannungen mit den anderen beiden Bahngewerkschaften eskalieren in der Tarifrunde des Jahres 2002. Im Mittelpunkt der Verhandlungen standen Ergänzungstarifverträge für den Nahverkehr der Deutschen Bahn (DB Regio). Angesichts der wirtschaftlichen Lage des Konzerns hatten sich zunächst alle drei Gewerkschaften im Jahr 2000 grundsätzlich zu Konzessionen im Tausch gegen Arbeitsplatzgarantien bereit erklärt. Die vom Arbeitgeberverband des DB-Konzerns (AgvMoVe) vorgelegten Tarifverträge sahen regional differenzierte Absenkungen des Tarifniveaus vor. Erreicht werden sollten die Einsparungen für die DB Regio unter anderem durch die Streichung der Bezahlung von Unterbrechungen im Fahrbetrieb, Arbeitsschutzpausen

² Die Christliche Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner (CGDE) kann mangels Relevanz vernachlässigt werden.

³ Transnet hatte im Jahr 2000 rund 320.000 Mitglieder, die GDBA 51.000 Mitglieder und die GDL gab die Zahl von 33.000 Mitgliedern (Kalass 2012: 131). 2010 zählten Transnet noch 206.000, die GDBA 26.000 und die GDL knapp 34.000 Mitglieder (ebd.). Bei allen drei Gewerkschaften war ein erheblicher Teil der Mitglieder im Ruhestand (Hoffmann/Schmidt 2008: 329).

sowie Urlaubszuschläge für Schicht- und Wechseldienste (Schroeder u.a. 2011: 91-92). Damit war klar, dass die Kürzungen vor allem das Fahrpersonal, neben den Lokführer*innen auch Zugbegleiter*innen sowie die Bordgastronomie, treffen würden. Während Transnet und GDBA den Einsparungen zustimmten, lehnte die GDL diese ab und verweigerte die Unterzeichnung der entsprechenden Tarifverträge. Die Zustimmung der beiden anderen Gewerkschaften verdeutlichte in ihren Augen, dass diese die Interessen der von der GDL vertretenen Berufsgruppen nicht ernst nehmen würden. Was die Situation für Transnet und GDBA eskalieren ließ, war, dass die Verweigerung der GDL auch unter ihren eigenen Mitgliedern auf Zustimmung stieß. Offenbar hatten sie die Konzessionsbereitschaft der Beschäftigten überschätzt. Sie sahen sich gezwungen, ihre Zustimmung zu den Ergänzungstarifverträgen zurückziehen.

2003 versuchte die GDL daraufhin erstmals einen eigenen Tarifvertrag durchzusetzen, was nicht nur von der DB, sondern auch den beiden anderen Gewerkschaften kategorisch abgelehnt wurde. Als die GDL Streiks androhte, reagierte das Unternehmen mit einer Klage auf Unzulässigkeit. Begründet wurde diese mit der Gefährdung der Tarifeinheit als Garant des Betriebsfriedens. Dieser Schritt des Konzerns wurde von Transnet kritisch gesehen und vom DGB als Angriff auf das Streikrecht zurückgewiesen. Im Mai 2003 wurde die Klage der DB abgewiesen. Trotz dieses juristischen Erfolgs entschied sich die GDL dennoch dafür, auf den von ihr geforderten Spartentarif zu verzichten. Offenbar sah sich die GDL noch nicht ausreichend vorbereitet und war sich unsicher, ob ein Streik unter den westdeutschen Beschäftigten genügend Rückhalt finden würde, zumal dort der Beamtenanteil relativ hoch war (Klass 2012: 245).

2007–2008: Ein eigener Tarifvertrag für die GDL

Am Ziel eines eigenen Tarifvertrags hielt die GDL jedoch fest. 2006 kündigte sie das Schlichtungsabkommen mit der DB, um freie Hand zu haben, und forderte in der Tarifrunde 2007 einen eigenen Fahrpersonaltarifvertrag für Lokführer*innen, Zugbegleiter*innen und Servicepersonal verbunden mit deutlichen Anhebungen der Einstiegsgehälter. Während die GDL die Mehrheit der Lokführer*innen (vor allem in Ostdeutschland) organisierte, reklamierten beim übrigen Zugpersonal Transnet und GDBA die Mehrheit der Mitglieder für sich. Im Konflikt zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften bei der Bahn ging und geht deshalb neben der Tarifizständigkeit immer auch um den Erhalt und Ausbau der eigenen Mitgliederbasis. Angesichts der sich abzeichnenden Fusion von Transnet und GDBA ging es der GDL bei allen Auseinandersetzungen ab 2007 auch darum ihre Existenz als eigenständige Gewerkschaft abzusichern.

Das Management der Bahn lehnte einen eigenen Tarifvertrag mit der GDL wie bereits 2003 kategorisch ab und verhandelte parallel mit der Tarifgemeinschaft (TG) von Transnet und GDBA. Anfang Juli riefen sowohl die TG wie die GDL zu getrenn-

ten Warnstreiks auf. Doch während sich Bahn und TG bereits am 9. Juli auf eine Einmalzahlung und eine Entgelterhöhung von 4,5% zum 1. Januar 2008 einigten, sollte sich die Auseinandersetzung zwischen GDL und DB bis März 2008 hinziehen. Im Juli 2007 kam es zu ersten Warnstreiks, Anfang August 2007 stimmten 95,8% der GDL-Mitglieder in einer Urabstimmung für Streik. Mehrere Streikaktionen folgten, gegen die die Bahn immer wieder gerichtlich vorging, allerdings im November 2007 endgültig juristisch scheitert (Kalass 2012, 247). Mit insgesamt zehn, zum Teil mehrtägigen Streikaktionen gelang es den in der GDL organisierten nicht verbeamteten Lokführer*innen, den Bahnbetrieb immer wieder empfindlich zu stören. Da auch der Güterverkehr immer wieder bestreikt wurde, war auch die Industrie betroffen, die Lieferengpässe befürchtete. Schließlich schaltete sich die Bundesregierung als Eignerin der Bahn ein und drängte das Management Anfang 2008 dazu auf die GDL zuzugehen.

Schließlich kam es Anfang März 2008 zu einer Einigung. GDL und Bahn vereinbarten einen Spartentarifvertrag, der allerdings nur für Lokführer*innen galt. Vom ursprünglich angestrebten Tarifvertrag für das gesamte Fahrpersonal hatte sich die GDL bereits im Verlaufe einer letztlich erfolglosen Mediation Ende August 2007 verabschiedet. Gegenüber ihren Mitgliedern begründete sie dies mit dem Widerstand der TG, aber auch ihrer eigenen mangelnden Verankerung bei Zugbegleitung und Bordservice (ebd.: 251f.). Insgesamt erreichte die GDL Entgeltverbesserungen im Volumen von rund 11%. Diese wurden danach auf alle Bahnbeschäftigten ausgedehnt, da die TG bei ihrem Abschluss im Juli 2007 vorsorglich darauf bestanden hatte, dass ihr Tarifiergebnis an mögliche höhere Vereinbarungen der Bahn mit der GDL angepasst werden würde. Parallel wurden zwischen TG und GDL sogenannte Grundlagenverträge geschlossen, in der sich beide Seiten bereit erklärten, bis 2014 die Tarifzuständigkeiten der jeweils anderen Gewerkschaft anzuerkennen. Damit akzeptierte die TG, dass die GDL für die Lokführer*innen verhandelte, während diese umgekehrt auf eine Ausweitung ihrer Tarifzuständigkeit verzichtete.

Die Streiks der GDL hatten unter enormer öffentlicher Aufmerksamkeit stattgefunden. Zugleich genoss der Arbeitskampf relativ große öffentliche Sympathie (vgl. Kalass 2012: 247–248). Weiten Teilen der Öffentlichkeit wurde erst durch den Streik bewusst, wie gering Lokführer*innen mit einem Einstiegsgehalt von knapp 2.000 Euro brutto bezahlt wurden, obwohl ihnen eine hohe Verantwortung für einen sicheren Fahrbetrieb zugeschrieben wurde. Das juristische Vorgehen der Bahn gegen die GDL wiederum wurde wie 2003 vom DGB als Angriff auf das Streikrecht kritisiert, auch Transnet wertete das Vorgehen der DB im Nachhinein als schweren Fehler (Kalass 2012: 247). Zugleich erlebte der Arbeitskampf aber auch eine mediale Personalisierung, die den Arbeitskampf zu einem Duell zwischen dem damaligen Bahnchef Mehdorn und dem GDL-Vorsitzenden Schell stilisierte.⁴

⁴ Dieser hatte zwischenzeitlich die Verhandlungsführung an den Leiter der Tarifpolitik Claus Weselsky übergeben, der zwei Monate nach dem Tarifabschluss dann auch die Nachfolge von Schell antrat.

2014–2015: GDL und DB – die zweite Runde

Bereits 2008 war absehbar, dass die nächste große Auseinandersetzung im Jahr 2014 erfolgen würde, wenn die 2008 getroffenen Vereinbarungen auslaufen und die Frage der Tarifzuständigkeit erneut aufbrechen würde. Dass die Spannungen zwischen den Gewerkschaften nicht abnahmen, zeigte sich bereits 2010. Die TG/EVG strebte einen gemeinsamen Flächentarifvertrag für den gesamten Schienenpersonennahverkehr (SPNV) an, der neben der DB Regio auch für die anderen nicht zur DB gehörenden Eisenbahnunternehmen gelten sollte. Als die TG im Oktober 2010 zu Warnstreiks aufrief, verweigerte die GDL demonstrativ die Solidarität. Den im Januar 2011 seitens der nunmehr offiziell gegründeten EVG vereinbarten Branchentarifvertrag für den SPNV unterzeichnete sie nicht, sondern versuchte erfolglos einen eigenen Flächentarifvertrag zu erreichen. Am Ende konnte sie 2011, neben der DB, nur mit einem kleinen Teil der anderen Bahnunternehmen Haustarifverträge abschließen (Kalass 2012: 259). Es zeigte sich, dass im Bereich der Privatbahnen auch für die GDL die Organisation und Mobilisierung von Lokführer*innen kein Selbstläufer war.

Die Tarifrunde 2014 stand bereits unter dem Zeichen des von der Bundesregierung angestrebten, von der GDL strikt abgelehnten Tarifeinheitgesetzes (TEG). Die GDL strebte erneut einen Tarifvertrag an, der neben Lokführer*innen, auch das gesamte übrige Zugpersonal sowie auch Lokomotivrangierführer*innen umfassen sollte. Die EVG konterte mit der Forderung nach einem eigenen Tarifvertrag für die von ihr organisierten Lokführer*innen (vgl. Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2015: 19–22). Der weitere Verlauf der Tarifrunde konzentrierte sich auf die Auseinandersetzungen zwischen DB und GDL. Auf zwei Warnstreiks im September 2014, folgten sechs, teils mehrtägige Streikaktionen der GDL im Personen- und Güterverkehr. Die mediale Reaktion auf die Streiks der GDL war geteilt, die Berichterstattung aber wie 2008 stark personalisiert. Während Zeit-Online dem Vorsitzenden der GDL einen Orden verleihen wollte, nannte ihn die Bild-Zeitung einen »Größen-Bahnsinnigen« (ebd.: 21).

Mitte Dezember 2014 einigte sich die GDL mit der DB auf ein Zwischenergebnis, dass eine Einmalzahlung für alle von der Gewerkschaft tariflich angestrebten Beschäftigungsgruppen vorsah und weitere Verhandlungen auf 2015 vertagte. Mit der EVG gab es vorerst keine Einigung.

Zugleich hatte die Bundesregierung im Dezember 2014 ihren Gesetzentwurf für das TEG eingebracht, was die 2015 wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen nicht unberührt ließ. Diese waren Mitte April ins Stocken geraten, sodass die GDL den Eindruck hatte, die DB wolle die Verabschiedung des TEG abwarten, um Druck auf die Gewerkschaft ausüben zu können. Zwischen 21. April und 21. Mai 2015 rief sie deshalb zu weiteren, wiederum teils mehrtägigen Streiks im Bahnverkehr auf (Bispinck und WSI-Tarifarchiv 2016: 24–28). Auch diese Streiks der GDL stießen zumindest auf Verständnis, obwohl in den Medien eine teilweise massive Kampagne gegen die GDL geführt wurde (Ecke 2015).

Am 21. Mai 2015 kam es zunächst zu einer Einigung zwischen DB und EVG. Am gleichen Tag vereinbarten GDL und DB ein Schlichtungsverfahren, das am 30. Juni ebenfalls mit einer Vereinbarung endete. In Bezug auf das Entgelt wurde der EVG-Abschluss übernommen. Zugleich wurden ein neuer Bundesrahmentarifvertrag für das GDL-Zugpersonal sowie vier DB-Haustarifverträge für Lokführer*innen, das Zugpersonal sowie Disponent*innen und Lokrangierführer*innen vereinbart. Des Weiteren sollte ab 2018 zur Reduzierung der Belastung von Lokführer*innen die Referenzarbeitszeit von 39 auf 38 Stunden die Woche abgesenkt werden. Im Gegenzug stimmte die GDL einem bis 2020 geltenden verpflichtenden Schlichtungsverfahren zu, das Streiks ohne vorherige Schlichtung ausschloss. Die Bahn wiederum sicherte tarifvertraglich zu, bis 2020 das Tarifeinheitsgesetz, gegen das zu diesem Zeitpunkt bereits Klagen vor dem Verfassungsgericht angekündigt waren, nicht anzuwenden. Damit war die eigenständige Tarifpolitik der GDL vorerst gesichert.

Gleichwohl führte der Abschluss auch in den Folgejahren nicht zu einer Annäherung zwischen EVG und GDL. Im Gegenteil: Das Klima zwischen beiden Gewerkschaften wurde durch wechselseitige, nicht zuletzt durch den Vorsitzenden der GDL immer wieder befeuerte, persönliche Angriffe regelrecht vergiftet. Alle Polemik seitens der GDL über die angebliche »Einkommensverhinderungsgewerkschaft« EVG konnte im Übrigen nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich das Kräfteverhältnis zwischen beiden Gewerkschaften nicht zugunsten der GDL verschob. Zwar hatten Transnet und EVG mit Ausnahme des Fusionsjahres 2010 ab 2007 fortlaufend Mitglieder eingebüßt, doch konnte die GDL ihre Mitgliederzahlen, über die sie sich im Detail auffallend bedeckt hält, ganz offensichtlich nicht entscheidend steigern. Sie stagnierte bei um die 35.000 Mitgliedern, wovon wie bei der EVG auch ein Teil im Ruhestand und eine unbekannte Anzahl nicht bei der DB beschäftigt waren.

2016: Die EVG beschreitet neue Wege

Die EVG hatte im Sommer 2016 eine breit angelegte Mitgliederbefragung zur künftigen Tarifpolitik durchgeführt, an der sich über 15.000 Mitglieder beteiligten (zum Folgenden Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2017: 19–21). Dabei sprach sich die Mehrheit der Befragten für Lohnerhöhungen und für mehr freie Zeit aus; 40% wünschten sich mehr Urlaub, 36% eine kürzere Arbeitszeit und 24% wollten von beidem etwas.

Daraufhin beschloss die EVG-Tarifkommission für die Entgeltrunde 2016 Forderungen im Gesamtvolumen von 7,0%. Von diesen sollten 4,5% als Entgelterhöhung umgesetzt werden und weitere 2,5% zur individuellen Disposition der EVG-Mitglieder zur Verfügung stehen (Wahlmöglichkeit: sechs zusätzliche Urlaubstage, eine Stunde Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder eine weitere Entgelterhöhung). Am Ende der Verhandlungen, die von Protestaktionen einiger hundert EVG-Mitglieder begleitet worden waren, sah der Abschluss neben einer Pauschalzahlung von 550 Euro ab April 2017 eine Erhöhung um 2,5% sowie eine weitere Stufenerhöhung ab 1. Januar

von 2,62%, die als Wahlmodell gestaltet war, vor. Dabei konnten die Beschäftigten bis Ende 2017 zwischen der Entgelterhöhung, sechs zusätzlichen Urlaubstagen oder einer Wochenarbeitszeitverkürzung von einer Stunde wählen. Eine Auswertung der EVG zeigte im Sommer 2017, dass sich 56% der Bahn-Beschäftigten für mehr Urlaub und 42% für mehr Geld entschieden hatten. Die Wochenarbeitszeitverkürzung wurde kaum gewählt, wohl hauptsächlich, so die EVG, weil dabei häufig mit Überstunden zu rechnen sei, bei Urlaub sei dagegen die persönliche freie Zeit garantiert. Die Resonanz auf das Ergebnis war so gut, dass die EVG dies auch zur Grundlage ihrer weiteren Tarifrunden machte – und die IG Metall 2018 die Idee aufgriff.

2018: Die EVG zeigt die Krallen

Während zwischen GDL und DB nach 2015 eine längere arbeitskampffreie Periode angebrochen war, zeigte die EVG im Jahr 2018, dass auch mit ihr, wenn es darauf ankommt, zu rechnen sei und sie ebenfalls sehr effektiv streiken konnte. Die EVG hatte das Ziel, in der Tarifrunde an das erfolgreiche Modell der vorangegangenen Tarifrunde anzuknüpfen. Als die Verhandlungen stockten, rief die EVG diesmal nicht zu Protesten, sondern für den 10. Dezember 2018 zu einem vierstündigen bundesweiten Warnstreik von 5 Uhr bis 9 Uhr morgens auf. Da die EVG auch das Personal in den Stellwerken organisierte, hatte dieser begrenzte Streik unmittelbar massivste Auswirkungen. Der bundesweite Fernverkehr kam vollständig zum Erliegen, auch viele S-Bahn- und Nahverkehrszüge blieben stehen.

Es war eine Demonstration der Stärke, die zeigte, zu was die EVG in der Lage sein konnte und das mit ihr zu rechnen sei. Am 15. Dezember 2018 wurde daraufhin erneut ein Tarifvertrag geschlossen, in dem analog zu 2016 wiederum erweiterte Wahlmöglichkeiten angeboten wurden.

2021: Das Tarifeinheitsgesetz kommt zum Tragen

Bereits im September 2020 hatte sich die DB mit der EVG im Rahmen eines »Bündnis für unsere Bahn« in Kombination mit einem Kündigungsschutz für die Beschäftigten sowie einer Zusage der DB für mehrere tausend Neueinstellungen, auch auf eine Entgelterhöhung von 1,5% ab 1. Januar 2022 geeinigt. Die GDL hatte abgelehnt, sich dieser Vereinbarung anzuschließen und warf der EVG einen »miesen Abschluss« vor.

Im Vorfeld der Tarifrunde hatte die DB bereits angekündigt, ab 2021 das Tarifeinheitsgesetz anzuwenden zu wollen und die Tarifverträge der GDL nur noch in den Bahnbetrieben umzusetzen, in denen die GDL die stärkste Gewerkschaft sei. Der als Teil der Schlichtung 2015 bestehende Tarifvertrag, in dem die DB auf die Anwendung des TEG verzichtet und dafür faktisch einen weitgehenden Streikverzicht der GDL erhalten hatte, war 2020 ausgelaufen, ohne dass eine neue Vereinbarung zustande gekom-

men war (vgl. Keller 2021). Die GDL hatte im Vorgriff auf diese Entwicklung ihrerseits beschlossen, sich nicht mehr nur für das Zugpersonal, sondern für alle Beschäftigten-
gruppen bei der Bahn zu öffnen. Ihre darauffolgende aggressive Werbekampagne innerhalb der DB, bei der sie zum Übertritt von der EVG zur GDL aufforderte, verstärkte die ohnehin großen Spannungen zwischen beiden Gewerkschaften weiter.

Für ihre eigenen, 2021 anstehenden Tarifverhandlungen forderte die GDL, einen umfassenden Eisenbahn-Flächentarifvertrag abzuschließen, der neben dem Fahrpersonal auch für die Fahrzeuginstandhaltung, den Netzbetrieb und die Fahrweginstandhaltung gelten sollte. Zudem forderte sie eine Entgelterhöhung von 4,8% sowie einen Corona-Bonus von 1.300 Euro. Außerdem forderte sie eine Absicherung der Betriebsrente auch für zukünftig einzustellende Beschäftigte. Die Bahn lehnte ab und die Verhandlungen scheiterten. Am 10. August 2021 gab die GDL bekannt, dass, bei einer Beteiligung von 70%, 95% der Mitglieder für Streik gestimmt hatten. Vom 10. bis 13. August 2021 rief sie zu einer ersten Streikwelle im Güter- wie Personenverkehr auf. Die Streiks wurden breit befolgt, führten zu vielen Zugausfällen und zwangen die Bahn zu einem Ersatzfahrplan. Nachdem weitere Verhandlungen auch keine Annäherung brachten, folgte vom 21. bis 25. August eine zweite und schließlich vom 1. bis 7. September eine dritte Streikwelle. Zuvor war die DB mit einer Klage auf Untersagung der Streiks vor den Gerichten gescheitert.

Mitte September 2021 gelang schließlich unter Vermittlung der Ministerpräsidenten von Niedersachsen und Schleswig-Holstein eine Einigung zwischen DB und GDL. Zum 1. Dezember 2021 stiegen die Bezüge zunächst um 1,5%. Ab 1. März 2022 wurde eine weitere Erhöhung um 1,8% vereinbart. Zusätzlich erreichte die GDL zum 1. Dezember 2021 eine Corona-Prämie von bis zu 600 Euro sowie eine weitere für den 1. März 2022 von einheitlich 400 Euro. Bei den Betriebsrenten setzte sich hingegen die DB durch. Das alte Betriebsrentensystem gilt seit 2022 nicht mehr für Neueingestellte.

Das entscheidende Zugeständnis der GDL, das diese Einigung ermöglichte, war, dass die Gewerkschaft die Anwendung des TEG akzeptierte. Dabei zeichnete sich zum Zeitpunkt des Abschlusses bereits ab, dass die DB die GDL-Tarifverträge nur in 17 der 75 Betriebe anwenden wollte, in denen zuvor parallel EVG- wie GDL-Tarifverträge gegolten hatten. Die GDL räumte mit diesem Zugeständnis faktisch ein, dass ihre Kampagne, sich außerhalb des Zugpersonals in relevantem Umfang zu verankern, gescheitert war. Zwar erklärte die Gewerkschaft durch ihre Tarifikampagne Mitgliederzuwächse erzielt zu haben, ein entscheidender Durchbruch war ihr aber offensichtlich nicht gelungen. Umgekehrt gab die EVG, die bereits 2020 in Bezug auf die betriebs-tätigen Mitglieder eine deutliche Steigerung verzeichnen konnte, im Jahr 2021 mehr als 14.000 Neueintritte bekannt, was ihr erstmals seit 2010 einen Nettozuwachs von über 2.000 Mitgliedern bescherte. Während die GDL 2022 auf ihrer Webseite damit warb, sie zähle »fast 40.000« Mitglieder,⁵ lag die Mitgliederzahl der EVG Ende 2021

⁵ www.gdl.de/UeberUns/Startseite (29.7.2022).

bei über 186.000, womit sich die Mehrheitsverhältnisse im Eisenbahnverkehr weiterhin sehr eindeutig darstellten.

Vorausahnend, dass die Bahn am Ende getrennt mit der GDL verhandeln würde, hatte sich die EVG bei ihrer Vereinbarung mit der DB zusichern lassen, dass alle über ihren eigenen Abschluss vom Herbst 2020 hinausgehenden Zugeständnisse der DB auch in die EVG-Tarifvereinbarungen zu integrieren seien (vgl. Frindert u.a. 2022). Dies wurde im Oktober 2021 umgesetzt.

Tarifrunde 2023: Die EVG geht in die Offensive

Innerhalb der EVG wurde aus dem im Rückblick voreiligen und viel zu niedrigen Abschluss des Jahres 2020 sowie der Tarifrunde 2022 der GDL die Konsequenz gezogen, sich tarifpolitisch offensiver aufzustellen. »Wir stellen uns schon jetzt auf eine harte Auseinandersetzung ab dem 1.3.2023 ein, in deren Verlauf wir deutliche Akzente für unsere Mitglieder setzen werden«, hatte die EVG bereits im Oktober 2021 angekündigt (EVG 2021). Für die Ende Februar beginnende Tarifrunde 2023 beschloss die Gewerkschaft nach einer vorausgegangenen Mitgliederbefragung eine Forderung von 12 Prozent, mindestens aber 650 Euro. Zugleich beschloss sie, mit dieser Forderung erstmals parallel auch in die Tarifverhandlungen bei den anderen Eisenbahnunternehmen ihres Organisationsbereiches einzutreten. Wie ernst es der EVG war, demonstrierte sie nach ersten kleineren Warnstreiks am 27. März 2023 mit dem gemeinsam mit ver.di durchgeführten großen Verkehrs- und Infrastrukturestreik. Die Deutsche Bahn kündigte unmittelbar nach Bekanntgabe der Streikabsicht an, den Fernverkehr komplett einzustellen. Die EVG war mit dem Verlauf des gemeinsamen Streiktags sehr zufrieden: »Unsere Bilanz kann sich sehen lassen: 38.159 Mitglieder der EVG haben sich streikend gemeldet. Mehr als 1.000 schauten im virtuellen Streiklokal vorbei, das erstmals eingerichtet worden war. Insgesamt wurde an 1.147 Standorten die Arbeit niedergelegt und 69 Unternehmen bestreikt. [...] Die EVG hatte erreicht, was sie sich zusammen mit ver.di vorgenommen hatte: das Land stand still.« (EVG 2023). Am 21. April rief die Gewerkschaft erneut zu einem, diesmal auf acht Stunden begrenzten bundesweiten Warnstreik auf, an dem sich nach ihren Angaben mehr als 25.000 Eisenbahner*innen an über 1.900 Standorten beteiligten. Auch wenn die Tarifaueinandersetzung beim Abschluss der Arbeit an diesem Buch noch nicht beendet war, so war doch bereits der Beginn der Tarifaueinandersetzung ein deutliches Signal, dass die EVG entschlossen war, ein neues Kapitel ihrer Tarifgeschichte aufzuschlagen.

Die GDL, deren Tarifverträge erst im Herbst 2023 zu Neuverhandlung anstanden, blieb zu diesem Zeitpunkt völlig außen vor. Ihr Vorsitzender Weselsky polemisierte gegen den Streiktag als »Schmierentheater« der EVG, bei dem die DB mitspiele (Reiber/Traufetter 2023). Dass ver.di ebenfalls zu Streiks aufrief, fand er unverhältnismäßig und unterstrich noch einmal, dass es für ihn keine Zusammenarbeit mit der EVG geben könne.

Streiks bei anderen Bahngesellschaften

Neben den Streiks bei der DB kam es auch immer wieder zu, meist kleineren, Arbeitsniederlegungen im Rahmen von Haustarifauseinandersetzungen bei zu verschiedenen Betreibern gehörenden Lokal- und Regionalbahnen. Hierzu riefen für ihre jeweiligen Tarifverträge sowohl die EVG wie die GDL auf.

Breitere Aufmerksamkeit erzielte 2022/23 ein Arbeitskampf der EVG bei der Hessischen Landesbahn (HLB), einer Bahngesellschaft im Besitz des Landes Hessen (vgl. Dribbusch/Luth/Schulten 2023: 13–14). Die EVG forderte hier »branchenübliche Entgelte« und eine Übernahme ihres mit der DB vereinbarten oben erwähnten Wahlmodells. Einen zuvor seitens der HLB mit der GDL abgeschlossener Tarifvertrag hatte die EVG abgelehnt. Nach dem Scheitern der Verhandlungen führte die Gewerkschaft im Herbst 2022 eine Urabstimmung durch, bei der sich knapp 87 Prozent der EVG-Mitglieder für einen Erzwingungsstreik aussprachen. Es folgte von Mitte Dezember 2022 bis Mitte Februar 2023 ein insgesamt 68 Tage dauernder Streik, der Ende Februar zur Wiederaufnahme der Verhandlungen führte. Diese mündeten im März 2023 in einen neuen Tarifvertrag zwischen EVG und HLB, bei dem die EVG die Vereinbarung eines Wahlmodells erreichen konnte.

Relativ wenig bekannt ist, dass auch ver.di in einer Nische des Schienenverkehrs aktiv ist. Rund 6.000 Beschäftigte fallen unter den von ihr verhandelten Eisenbahn-Tarifvertrag (ETV). Die zumeist recht kleinen Schienenunternehmen sind fast alle im Besitz von Landkreisen, Gemeinden und anderen öffentlichen Trägern und vor allem im ÖPNV unterwegs. In der Tarifrunde 2022 rief ver.di nach ergebnislosen Verhandlungen in vier Bundesländern zum Warnstreik am 1. April 2022 auf. 400 Beschäftigte aus elf Unternehmen folgten laut ver.di dem Aufruf und gestalteten so den ersten gemeinsamen Warnstreik in einer ETV-Tarifrunde überhaupt. Danach folgten weitere Arbeitsniederlegungen in Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, bis Ende April eine Erhöhung von Löhnen und Gehältern von 4,5% für 12 Monate erreicht wurde.

Weitere Branchen im Überblick

Die Arbeitskämpfe im Dienstleistungsbereich sind so vielfältig wie der Bereich selbst. Da es fast keine Branche gibt, in der ver.di seit 2001 nicht zumindest einmal gestreikt hat, muss jeder Versuch eines Überblicks am Ende unvollständig bleiben. Neben ver.di organisieren auch die IG BAU mit der Gebäudereinigung und die NGG mit dem Hotel- und Gaststättenbereich große Dienstleistungsbranchen. Die Streiks in diesen Bereichen werden weiter unten im Kontext der anderen Arbeitskämpfe dieser Gewerkschaften behandelt.

Telekom und Deutsche Post

Aus der Zerschlagung der ehemaligen Bundespost gingen im wesentlichen drei große Unternehmen hervor: die Deutsche Post DHL, die Deutsche Telekom und die, zunächst von der Deutschen Post und später der Deutschen Bank übernommene Postbank. In allen drei Unternehmen rief ver.di nach 2000 in unterschiedlichen Tarifaussinandersetzungen wiederholt zu Arbeitsniederlegungen auf. Die beiden bundesweit am meisten beachteten Arbeitskämpfe fanden dabei 2007 bei der Deutschen Telekom und 2015 bei der Deutschen Post DHL statt. Beide drehten sich im Kern um Ausgliederungen und beide Male konnte ver.di aufgrund der Rechtslage die unternehmerische Entscheidung selbst nicht zum Gegenstand des Arbeitskamps erklären, sondern musste auf andere, tariflich regelbare Streikziele ausweichen.

Im Februar 2007 hatte die *Deutsche Telekom AG* einen Sanierungsplan vorgelegt, der eine Ausgliederung von über 50.000 Beschäftigten in drei Tochtergesellschaften (T-Service) vorsah. Zugleich sollten auf diese Weise eine Arbeitszeitverlängerung und drastische Einschnitte in das bestehende Einkommensgefüge durchgesetzt werden (vgl. Schröder 2007; Bispinck/WSI Tarifarchiv 2008). Nachdem die Entscheidung zur Ausgründung trotz breiter Proteste aus der Belegschaft und gegen die Stimmen von ver.di im Aufsichtsrat beschlossen worden war, konzentrierte sich die Gewerkschaft darauf, geplante Eingriffe in die tariflichen Besitzstände der von der Ausgliederung betroffenen Beschäftigten zu verhindern. Gefordert wurde unter anderem der Ausschluss von Kündigungen, der Erhalt der bestehenden tariflichen Konditionen und keine Umsetzung des geplanten Arbeitsplatzabbaus. Dabei räumte der Verhandlungsführer von ver.di, Lothar Schröder, offen ein, dass sich die Gewerkschaft gegenüber dem aggressiven Vorgehen des Konzerns in der Defensive befand und es letztlich vor allem darum ging, materielle Verluste aufseiten der Beschäftigten zu minimieren (Schröder 2007: 516). Nach ersten Warnstreiks und dem Scheitern der Verhandlungen votierten Anfang Mai 2007 fast 97% der rund 22.000 zur Abstimmung

aufgerufenen Mitglieder in der Urabstimmung für den Erzwingungsstreik. Dieser zog sich am Ende über sechs Wochen hin. Bundesweit nahmen rund 15.000 Tarifbeschäftigte am Streik teil (ver.di-Landesfachbereich 9 Baden-Württemberg o. J.: 8). Zu beachten ist bei diesen Zahlen, dass vor allem in Westdeutschland eine Mehrheit der Beschäftigten wegen ihres noch aus Bundespost-Zeiten stammenden Beamtenstatus nicht streiken durfte. Insgesamt verzeichnete ver.di nach einem inklusive der Warnstreiks elf Wochen dauernden Arbeitskampf rund 450.000 Streik- bzw. Ausfalltage (Schröder 2007: 515). Am 20. Juni 2007 einigten sich ver.di und Telekom auf einen 70 Seiten umfassenden Kompromiss.

Zwar wurden unter anderem die Einkommen der bereits Beschäftigten nominal abgesichert und ver.di erreichte auch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für fünfeinhalb Jahre, dafür wurden aber die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich von 34 auf 38 Wochenstunden heraufgesetzt und die Einstiegsgehälter für Neueingestellte deutlich abgesenkt. Beides wurde von ver.di selbst kritisch beurteilt (Schröder 2007), mehr sei aber angesichts der schwierigen Ausgangslage, in der das Unternehmen aufgrund der Rechtslage weitgehend freie Hand bei der Ausgliederung habe, nicht möglich gewesen. An der abschließenden Urabstimmung nahmen 86,5% der betroffenen Mitglieder teil. Von diesen stimmten fast 73% dem Ergebnis zu.

Anlass des bis dahin größten Arbeitskampfs bei der *Deutschen Post AG* war im Jahr 2015 die Ankündigung des Unternehmens, im Bereich der Paketzustellung einen Teil seiner bislang zum Haustarif der Deutschen Post befristet angestellten Beschäftigten in 49 neugegründete regionale DHL Delivery Gesellschaften auszugliedern und zu verschlechterten Tarifbedingungen weiter zu beschäftigen (vgl. Teuscher 2015; Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016; Dörre u.a. 2016: 154–158). ver.di lehnte dies strikt ab und sah darin einen Bruch tariflicher Bestimmungen zur Fremdvergabe. Da auch hier die eigentliche unternehmerische Entscheidung nicht zum offiziellen Gegenstand eines Arbeitskampfs gemacht werden konnte, kündigte die zuständige Tarifkommission im März 2015 die tariflichen Arbeitszeitregelungen und forderte eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für die 140.000 Beschäftigten von 38,5 auf 36 Stunden. Parallel wurde der Ende Mai auslaufende Entgelttarifvertrag gekündigt.

Im April und Mai rief ver.di bei der Deutschen Post bundesweit zu ersten jeweils auf einen oder mehrere Tage befristeten Streiks auf. Am 8. Juni begann dann ein unbefristeter Streik, bei dem bis zur Einigung am 7. Juli 2015 an 46 Tagen die Arbeit niedergelegt wurde. Mehr als 50.000 Beschäftigte waren an den Arbeitsniederlegungen beteiligt, die zu rund 700.000 Ausfalltagen führten.

Der Konzern versuchte mit zahlreichen Mitteln den Streik zu brechen. Unter anderem wurden Verwaltungskräfte und Beamte in der Zustellung eingesetzt, Sonntagszustellungen ohne Genehmigung durchgeführt und laut ver.di rund 70 Leiharbeitsfirmen beschäftigt. Außerdem wurden Beschäftigte der DHL Delivery GmbH sowie aus Betrieben der Deutschen Post in Polen und den Niederlanden auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt. Der Versuch von ver.di, den Streikeinsatz von Beamten gerichtlich zu untersagen, scheiterte (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016: 30).

Der abschließende Kompromiss sah neben Pauschalzahlungen und Entgelterhöhungen unter anderem eine Beschäftigungssicherung bis Ende 2019, den Ausschluss weiterer Fremdvergabe in der Brief- und Verbundzustellung bis Ende 2018 sowie die Absicherung von 7.634 Paketzusteller*innen, die noch bei der Deutschen Post beschäftigt waren, vor. Die Rückführung der 49 DHL Delivery GmbHs in die Tarifverträge der Deutschen Post erreichte ver.di jedoch nicht. Dieser Punkt, obwohl kein formelles Streikziel, hatte freilich in der Öffentlichkeit im Mittelpunkt des Arbeitskampfs gestanden und war zentral für die Motivation der Streikenden. Bis zuletzt war er auch in Kundgebungsbeiträgen der ver.di-Spitzen selbst immer wieder herausgehoben worden. Entsprechend kritisch wurde der Abschluss nun vor allem unter den im Streik besonders engagierten Mitgliedern bewertet. Trotz aller Erfolge fühlte sich das Ergebnis für viele zumindest als Teilniederlage an, was es am Ende auch war. Anders als 2007 bei der Telekom wurde dies aber 2015 von den für den Streik Verantwortlichen kaum thematisiert. Dabei spielte auch eine Rolle, dass gerade in diesem Arbeitskampf von vertiefter Mitgliederbeteiligung wenig zu sehen war.

Anders als bei der Telekom und im parallel stattfindenden Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst hatte die ver.di-Fachbereichsleitung vor diesem Arbeitskampf, vorgeblich aus taktischen Gründen, nicht nur auf eine Urabstimmung verzichtet, sondern die Tarifkommission hatte dem Ergebnis am Ende auch ohne konsultierende Mitgliederbefragung zugestimmt. Als Begründung wurde von einem Mitglied der Kommission dem Autor gegenüber angegeben, man habe unabhängig von einem möglichen Mitgliedervotum keinen Verhandlungsspielraum mehr gesehen. Eine Entscheidung, die gerade bei aktiv am Streik beteiligten Mitgliedern zum Teil heftige Kritik hervorrief.

Insgesamt drängte sich der Eindruck auf, dass der zuständige Fachbereich nicht optimal auf den Arbeitskampf vorbereitet war. Viele Gewerkschafter*innen waren noch in der Bundespost mit ihrer durch eine enge Verbindung zwischen Gewerkschaft und Unternehmensleitung gekennzeichneten Betriebskultur groß geworden. In verschiedenen, seitens des Autors 2015 geführten Gesprächen zeigte sich, dass einige dieser »Postler« in ver.di fast 25 Jahre nach der Privatisierung über die offene Aufkündigung der Sozialpartnerschaft durch das Management mindestens so entsetzt waren, wie über die den Arbeitskampf auslösende Ausgliederung der Paketdienste selbst. Wirklich streiken hatten sie zuvor »bei der Post« eigentlich nie gelernt. So fehlte auch 2015 ein Konzept, wie der Konzern so effektiv hätte bestreikt werden können, dass ein Arbeitskampf auch über längere Zeit durchzuhalten war. Der Anteil derjenigen Beschäftigten, die nicht mehr über weit zurückreichenden Besitzstandsicherungen aus alten Bundespost-Zeiten verfügten, war stetig gewachsen. Mit zunehmender Dauer zeigte sich, dass gerade Beschäftigte in der Zustellung bzw. Paketauslieferung mit niedrigen Haushaltseinkommen zum Teil finanzielle Probleme auf sich zukommen sahen, da das Streikgeld nur einen Teil der Einkommen abdeckte. Zugleich blieb die Verwaltung vom Arbeitskampf gänzlich ausgespart. Ob dies deswegen geschah, weil hier nicht mit entsprechendem Rückhalt gerechnet oder angenommen wurde, dass hierdurch kein Druck

entstünde, blieb ungeklärt. Im Ergebnis blieben bei dem Arbeitskampf für viele Aktive eher gemischte Gefühle zurück. Besonders die Tatsache, trotz eines langen Streiks nicht zu ihrer Meinung zum Ergebnis befragt worden zu sein, wirkte noch lange nach.

Umso erfreulicher war für die ver.di-Fachbereichsleitung bei den Postdiensten, dass sie sich im März 2019 mit dem Post-Management darauf verständigen konnte, die zu diesem Zeitpunkt rund 13.000 Beschäftigten der DHL Delivery GmbHs zum 1. Juli 2019 wieder in die Haustarifverträge der Deutschen Post AG überzuleiten. Da die zwischenzeitlich in den regionalen Tarifverträgen der Delivery GmbHs vereinbarten Entgelte teilweise sogar über den Entgelten bei der Deutschen Post AG lagen, wurden verschiedene Überleitungsregelungen getroffen, die verhindern sollten, dass Beschäftigte weniger als zuvor verdienen würden.¹

Vor den Tarifrunden bei der Deutschen Post AG in den Jahren 2018, 2020 und 2023 führte ver.di jeweils breit angelegte Mitgliederbefragungen zur Forderungsfindung durch und berücksichtigte deren Ergebnisse auch bei den Beschlussfassungen der Konzerntarifkommission, was als Konsequenz aus der Kritik am Verlauf des 2015er Arbeitskampfs gewertet werden kann. In die Tarifrunde 2023 ging ver.di mit der Forderung 15% mehr Geld bei 12 Monaten Laufzeit. Vorausgegangen war eine Mitgliederbefragung, an der sich rund 43.000 Mitglieder beteiligt hatten. Gefragt, was sie von einer Forderung von 10% bei einer Laufzeit von 12 Monaten hielten, hatten 65% der Befragten angekreuzt, dass eine solche Forderung »viel zu gering« (39%) bzw. »eher zu gering« (26%) sei. Lediglich 31% fanden, die Forderung sei »in Ordnung«.

Unmittelbar nach der Verkündung des Ergebnisses am 9. März – 86 Prozent der befragten Mitglieder hatten für Streik gestimmt – trafen sich zur Überraschung aller ver.di-Mitglieder, die sich bereits auf einen Streikaufruf eingestellt hatten, die Tarifparteien zu weiteren Verhandlungen, in denen dann bereits am 11. März eine Einigung erzielt wurde (vgl. Dribbusch 2023a). Diese sah vor, dass bei einer Gesamtlaufzeit von 24 Monaten (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024) zunächst in verschiedenen Schritten insgesamt 3.000 Euro Inflationsausgleich bezahlt werden, bevor ab April 2024 alle Tarifentgelte um den Festbetrag von 340 Euro angehoben werden. Dies bedeutete vor allem für die unteren drei Entgeltgruppen, in denen sich fast 90 Prozent der Post-Beschäftigten befanden, überproportionale Lohnsteigerungen.

In einer zweiten Urabstimmung wurde der Kompromiss Ende März von einer Mehrheit von knapp 62 Prozent der Mitglieder gebilligt. Warum trotz teilweise auch deutlicher Unzufriedenheit mit dem Abschluss – den meisten Mitgliedern war durchaus bewusst, dass 24-Monate Laufzeit etwas anderes als 12 Monate sind und dass das Inflationsausgleichsgeld keine dauerhafte Tarifierhöhung bedeutet – eine relativ deutliche Mehrheit für den Abschluss votierte, kann nur vermutet werden. Einzelne Gespräche mit Beschäftigten im Vorfeld der Abstimmung deuteten darauf hin, dass vor allem bei älteren ver.di-Mitgliedern auch die Erfahrung mit dem Arbeitskampf des Jahres 2015 nachwirkte. Zum einen, so die Einschätzung, sei der lange Arbeitskampf ja trotz

¹ ver.di-Pressemeldung 27.3.2019: Deutsche Post AG: Irrweg beendet.

Streikgeld mit eigenen finanziellen Einbußen verbunden gewesen und habe dafür auf der materiellen Seite kein überwältigendes Ergebnis gebracht. Zum anderen hätten vor allem die Zusteller*innen die Erfahrung gemacht, dass sie am Ende die über Wochen angesammelte Post ja dennoch ausliefern mussten. Manches spricht dafür, dass das Ergebnis der zweiten Urabstimmung eine pragmatische Abwägung der Chancen und Risiken eines möglicherweise längeren Arbeitskamps widerspiegelt. Am Ende wog für die Mehrheit der Mitglieder das materielle Ergebnis des Verhandlungskompromisses offensichtlich schwerer als die Überzeugung, dies durch einen Erzwingungsstreik substanziell verbessern zu können. Allerdings war ein Scheitern der zweiten Urabstimmung von vornherein sehr unwahrscheinlich, da ver.di zuvor deutlich gemacht hatte, dass das Ergebnis gebilligt sei, wenn nicht mindestens 75% der Befragten dagegen stimmen würden. Wie viele der Mitglieder an den beiden Urabstimmungen teilgenommen hatten, wurde nicht bekannt gegeben. Im Verlauf des Arbeitskamps waren rund 15.000 Beschäftigte aus dem Postbereich bei ver.di eingetreten.

Banken und Versicherungen

Der Finanzsektor gilt in der öffentlichen Wahrnehmung nicht unbedingt als Streikschwerpunkt, obwohl dort nach 2001 vergleichsweise häufig die Arbeit niedergelegt wurde. Erstmals war es 1992 im Bankenbereich zu umfangreicheren Streiks gekommen (vgl. Stützel 1992). Weitere Streikaktionen folgten 1999 und 2002. Die Streiks in diesem Sektor zeichneten sich dadurch aus, dass eine teilweise beträchtliche Anzahl nichtorganisierter Beschäftigter bereit war, sich zumindest zeitweise an Arbeitsniederlegungen zu beteiligen – ein Phänomen, dass auch in den Folgejahren immer wieder zu beobachten war.

In der Tarifrunde 2002 rief ver.di teilweise zu mehrtägigen Streiks auf und führte in verschiedenen Bundesländern erfolgreich Urabstimmungen durch. Umstritten war 2002 insbesondere der von den Banken geforderte Einstieg in ein variables, erfolgsabhängiges Vergütungssystem. An den regionalen Streikwellen beteiligten nach Angaben von ver.di jedes Mal mehrere Tausend Beschäftigte, ohne dass dies jedoch Bewegung in die Verhandlungen brachte. Diese gab es erst, als ver.di die Bereitschaft signalisierte, auch über die geforderte Flexibilisierung zu verhandeln. Anfang November 2002 wurde dann ein Ergebnis erzielt, bei dem neben Entgeltsteigerungen ein Einstieg in die Flexibilisierung der Gehälter vereinbart wurde (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2003). Angesichts dessen, dass nach ver.di-Angaben für 465.000 Beschäftigte verhandelt wurde, blieb die Beteiligung an den Arbeitsniederlegungen insgesamt überschaubar und der Verlauf der Tarifrunde zeigte, dass die Gewerkschaft trotz aller Nadelstiche in der Fläche nicht erzwungungsfähig war. Auch in den Tarifrunden der folgenden Jahre rief ver.di immer wieder zu Warnstreiks auf. So auch in der Tarifrunde 2008, zu der parallel auch Arbeitsniederlegungen bei der Postbank stattfanden, da ver.di hier angesichts des Einstiegs der Deutschen Bank neben Entgelterhöhungen auch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen forderte.

Die Konflikte um die Eingliederung der Postbank in die Deutsche Bank eskalierten im Herbst 2011 erneut, als der Postbank-Vorstand ankündigte, im Rahmen der Integration Bereiche der Postbank in neue Gesellschaften zu wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen auszugliedern. Nach Warnstreiks rief ver.di im Dezember in den betreffenden Bereichen zum unbefristeten Streik auf, an dem sich rund 3.500 Beschäftigte beteiligten. Ziel war diesmal nicht die Verhinderung der Ausgliederung selbst, sondern die Absicherung der Arbeitsbedingungen. Der Streik dauerte am Ende vier Tage, während derer es auch zu Solidaritätsstreiks von Filialbeschäftigten kam. Zahlreiche Beamt*innen, die es aus Bundespost-Zeiten auch bei der Postbank noch gab, beteiligten sich an Protestkundgebungen. In einem Überleitungstarifvertrag konnte ver.di schließlich die Besitzstände der betroffenen Beschäftigten durch die Übernahme des Postbank-Entgelttarifvertrages absichern, ebenso den Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Zudem wurde der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen in der Postbank und der BHW-Gruppe bis Ende 2014 vereinbart.

Warnstreiks begleiteten auch die allgemeinen Bankentarifrunden 2012, 2014, 2016 und 2019. Die längsten Auseinandersetzungen fanden jedoch in Service-Gesellschaften statt. 2007 legten Beschäftigte der Sparkassen-Informatik über 18 Wochen hinweg immer wieder die Arbeit nieder. Dieser bis dahin längste Arbeitskampf im Finanzdienstleistungsbereich war durch Standortschließungen ausgelöst worden und endete mit der Annahme eines Tarifsozialplans. Rund 1.400 Angestellte waren von den Schließungen betroffen. Über 800 Beschäftigte traten in der Auseinandersetzung ver.di bei.

Im November 2012 konnten die Streikenden des Callcenters S Direkt, die von Halle (Saale) aus überwiegend Kunden der Sparkassenfinanz-Gruppe betreuten, nach insgesamt 126 Tagen Arbeitskampf zusammen mit ver.di höhere Einkommen, mehr Urlaub, die Fünf-Tage-Woche sowie die Entfristung der Arbeitsverträge für die insgesamt 800 Beschäftigten durchsetzen (Hoffmann 2014a). Entscheidend war hier neben dem Durchhaltevermögen der Streikenden eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit, durch die Druck auf die Sparkassen-Gruppe ausgeübt werden konnte. Doch zeigte sich unmittelbar nach dem Abschluss, dass im Streik engagierte Beschäftigte gemobbt wurden. Es dauerte weitere Monate, um die Vereinbarung weitgehend umzusetzen.²

Der *Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV)*, der nach eigenen Angaben 21.000 Mitglieder hat, sah sich stets neben ver.di als zweite Gewerkschaft im Bankensektor. Nach Jahren erbitterter Gegnerschaft kam es seit 2011 zu einer langsamen Annäherung zwischen DBV und ver.di, die 2017 in eine Vereinbarung über eine Tarifgemeinschaft für den Bereich der Genossenschaftsbanken mündete, einer der Hochburgen des DBV, in der sich ver.di faktisch aus der Tarifpolitik zurückgezogen hatte. In mehreren Bankentarifrunden riefen beide Gewerkschaften zu Arbeitsniederlegungen auf. So auch im Dezember 2020 im Konflikt mit dem Callcenter Deutsche Bank Direkt. Ende Januar 2021 votierten die ver.di-Mitglieder des Callcenters mit über 94% nach meh-

² ver.di.de 11.2.2013, Interview mit Stefan Witmann: »Wir arbeiten die Konflikte gemeinsam ab« Online: www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++5f9b5370-6f9d-11e2-8dcf-52540059119e.

ren erfolglosen Tarifverhandlungen für unbefristete Streiks. Gefordert wurde neben Entgelterhöhungen die Einführung eines 13. Monatsgehalts. Nach einem überwiegend im Homeoffice geführten Streik wurde Ende April 2021 neben Einmalzahlungen und einer Entgelterhöhung die stufenweise Einführung dieser Jahressonderzahlung erreicht.

Journalist*innen im Streik

Zeitungsstreiks, bei denen bundesweit keine Tageszeitungen erschienen, hat es in den 2000er-Jahren nicht mehr gegeben. Der technische Wandel hatte zunächst die Setzer*innen überflüssig gemacht, dann aber generell dafür gesorgt, dass Zeitungen relativ ortsunabhängig, sehr flexibel und von vergleichsweise wenig Personal hergestellt werden können. Zugleich gerieten die Arbeitsplätze und Gehälter von Redakteur*innen und Journalist*innen immer stärker unter Druck. Streiks blieben unvermeidlich, wurden aber schwieriger. Eine Besonderheit im Journalismus ist die gewerkschaftliche Konkurrenz, zugleich aber tarifpolitische Kooperation zwischen dem größeren, nicht zum DGB gehörenden Deutschen Journalisten Verband (DJV), der nach eigenen Angaben rund 30.000 Mitglieder hat,³ und der kleineren, ver.di angeschlossenen Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) mit ca. 15.000 Mitgliedern (Stand 2020). Beide Verbände organisieren auch sogenannte »freier« Journalist*innen, die kein festes Anstellungsverhältnis haben.

Wenn es in den Tarifrunden für die Redakteur*innen der Tageszeitungen nach 2001 zu Warnstreiks oder Arbeitsniederlegungen kam, waren grundsätzlich beide Gewerkschaften beteiligt. So bei einem Erzwingungsstreik im Januar 2004, als nach Angaben von DJV und dju rund 2.200 Beschäftigte in 100 Redaktionen streikten, sodass manche Zeitungen nur teilweise erscheinen konnten. Auch 2011, als mit dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) für rund 14.000 Redakteur*innen verhandelt wurde, wurden erfolgreich regionale Urabstimmungen und auch einzelne Streiks durchgeführt.

Auch die 2013 begonnene, aber erst im April 2014 abgeschlossene Tarifrunde wurde wieder von Arbeitsniederlegungen begleitet. Wie schwach die Position von Beschäftigten und Gewerkschaft am Ende war, illustriert das Ergebnis, bei dem bei neun Nullmonaten und bescheidenen Entgelterhöhungen auch eine Absenkung des Urlaubsgelds vereinbart wurde (Bispingk/WSI-Tarifarchiv 2015: 4). An diesem Kräfteverhältnis änderte sich auch in den folgenden Jahren nichts Grundsätzliches, auch wenn es 2018 wieder zu einer erfolgreichen Urabstimmung mit anschließenden Arbeitsniederlegungen kam.

Neben den Tageszeitungen streikten Journalist*innen auch immer wieder in verschiedenen Auseinandersetzungen im öffentlichen rechtlichen Rundfunk. Auch diese Arbeitsniederlegungen waren gewerkschaftsübergreifend organisiert. Teilweise, so im Oktober 2017 beim saarländischen Rundfunk, rief zusammen mit DJV und dju auch

³ Angabe lt. DJV-Webseite (abgerufen 16.8.2022).

die zum Beamtenbund gehörende Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden (VRFF) zur Beteiligung am Warnstreik auf.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften im Bereich des Journalismus gering geworden ist. Die Prekarisierung des Berufs durch die Ersetzung festangestellter Redakteur*innen durch sogenannte freie Journalist*innen, der Personalabbau durch die Zusammenlegung von Redaktionen und die Ausgliederung von Fernseh- und Rundfunkproduktionen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten an externe Anbieter haben die Gewerkschaften erheblich geschwächt.

Druckindustrie

In der Druckindustrie, die in den 1970er- und 1980er-Jahren neben der Metallindustrie einer der Hauptbrennpunkte des Arbeitskampfgeschehens in Deutschland war, ist in den 2000er-Jahren der bereits zuvor eingeleitete Schrumpfungsprozess fortgesetzt worden. Die zunehmend digitalisierte Vorbereitung und Herstellung von Printprodukten schwächte die Arbeitsplatzmacht der Drucker*innen. Die gewerkschaftliche Mitgliederbasis wurde immer schmaler. Das Aufgehen in ver.di war für die alte IG Medien im Grunde alternativlos.

Verhandelte ver.di mit dem Bundesverband Druck und Medien (BVDM) im Jahr 2002 noch für 220.000 Beschäftigte, waren es 2009 nurmehr rund 170.000 Beschäftigte, für die der Tarifvertrag galt. Mehrere Auseinandersetzungen seit Beginn der 2000er-Jahre drehten sich darum, den Manteltarifvertrag und dabei insbesondere die 35-Stunden-Woche in der Druckindustrie zu verteidigen. In der Tarifrunde 2005 streikten von Ende April bis zum Tarifabschluss Mitte Juni, mit dem die 35-Stunden-Woche gesichert wurde, Beschäftigte in 190 Betrieben. Die Gewerkschaft sprach, über den gesamten Zeitraum gesehen, von mehreren zehntausend Teilnehmer*innen. 2011, als nur noch für 160.000 Beschäftigte verhandelt wurde, gelang es wiederum, den Manteltarifvertrag zu retten. ver.di sprach nun von »weit mehr« als 10.000 Beschäftigten aus 120 Betrieben, die sich zuvor an Arbeitsniederlegungen beteiligt hätten.⁴ Dies entsprach wenig mehr als 6% der Beschäftigten, für die verhandelt wurde. Am 3. Mai 2019 erreichte ver.di nach mehreren Arbeitsniederlegungen, dass der 2018 vom Arbeitgeberverband gekündigte, nunmehr lediglich für 130.000 Beschäftigte geltende Manteltarifvertrag rückwirkend wieder in Kraft gesetzt wurde. Zur Anzahl der Streikenden wurden diesmal keine Angaben gemacht.

Bei all diesen auf den ersten Blick wenig grandios erscheinenden Arbeitskämpfen, in denen am Ende für den Erhalt des Manteltarifvertrags seitens ver.di immer wieder Zugeständnisse gemacht wurden, ist zu bedenken, ob ohne die gezielten Arbeitsnie-

⁴ ver.di-Pressemeldung 29.6.2022: Ergebnis Tarifverhandlungen Druckindustrie: Manteltarifvertrag bleibt für drei Jahre unverändert, Einmalzahlungen und zwei Prozent mehr Geld. Online: www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++288345c4-a1ec-11ec-7d6c-001ec9b05a14.

derlegungen von sehr wenigen, im Einzelfall aber doch zu empfindlichen Störungen einzelner Betriebsabläufe fähigen ver.di-Mitgliedern, selbst diese Ergebnisse möglich gewesen wären. In manchen dieser Streiks geht es auch um gewerkschaftliche Selbstachtung. Gerade gewerkschaftlich aktive Mitglieder erwarten von ihrer Gewerkschaft, dass tarifliche Errungenschaften nicht einfach abgeschenkt werden.

Streiks bei Lieferdiensten

Die Corona-Pandemie bescherte verschiedenen plattformbasierten Lieferdiensten einen zumindest vorübergehenden Boom. Insbesondere in der Zeit der ersten Lockdowns, als die Gastronomie geschlossen war und viele Menschen zu Hause blieben, waren die Dienste gefragt. Dabei lassen sich grob zwei Geschäftsmodelle unterscheiden. Das eine sind Lieferdienste, die sich lediglich als Vermittler zwischen Gastronomiebetrieben und Kund*innen betätigen. Die von diesen Firmen Beschäftigten müssen häufig ihre Arbeitsmittel, sprich: Fahrräder, selbst stellen und warten. Nicht selten sind sie formal als Soloselbstständige beschäftigt. Für diese Gruppe der Lieferdienste, die zubereitete Speisen ausfahren, ist gewerkschaftlich die NGG zuständig. Die zweite Gruppe der Lieferdienste hat sich darauf spezialisiert, Lebensmittel binnen kürzester Zeit direkt zu den Verbraucher*innen zu bringen. Für die Beschäftigten dieser Firmen, die ebenfalls per Fahrrad ausliefern lassen, allerdings anders als die Essensdienste selbst auch Lagerräume unterhalten müssen, ist gewerkschaftlich ver.di zuständig.⁵ Neben den beiden genannten Gewerkschaften, deren formale Zuständigkeit sich lange Zeit kaum in Organisation niederschlug, trat ab Mitte der 2010er-Jahre immer wieder die kleine, syndikalistisch und aktivistisch orientierte Freie Arbeiter*innen Union als Ansprechpartner*innen für die Rider, wie sich die Fahrradkurier selbst nennen, in Erscheinung (Ewen u.a. 2022). Die Rider sind zwar tendenziell vereinzelt, zum Teil aber untereinander gut vernetzt. Ein Schlüsselereignis für die Organisation der Rider war ein siebentägiger wilder Streik von 200 Deliveroo-Ridern in London im August 2016 (Nowak 2021). Anknüpfend daran kam es auch in anderen Ländern zu Protesten und Streikaktionen (vgl. Greef 2022).

In Deutschland machten 2021 vor allem verschiedene Protest- und Streikaktionen von Ridern des Lieferdienstes Gorillas in Berlin auf die Arbeitsbedingungen aufmerksam. Gorillas nahm 2020 seine Unternehmenstätigkeit auf und wuchs im ersten Jahr auf 11.000 Beschäftigte (Ewen u.a. 2022, 11). Mit ihren Aktionen und Streiks forderten die Rider von Gorillas in Berlin unter anderem kürzere Probezeiten und unbefristete Arbeitsverträge, aber es ging auch um eine bessere Ausrüstung wie z. B. sichere Fahrräder. Erste spontane Arbeitsniederlegungen hatte es bereits im Februar 2021 gegeben, als Rider

⁵ Im Bereich der Getränkeauslieferung dominiert der seit 2020 zum Oetker-Konzern gehörende Lieferant Flaschenpost, der mit einer Flotte von Lieferwagen arbeitet. Die Beschäftigten, für die die NGG tarifpolitisch zuständig ist, haben bis dato keinen Tarifvertrag (Stand März 2023).

gegen die Unfallgefahren bei vereisten Straßen protestierten. Daraufhin schlossen sich Rider zu einem Gorillas Workers Collective (GWC) zusammen. Breiter bekannt wurden die Auseinandersetzungen bei Gorillas, als am 9. Juni 2021 mehrere Beschäftigte die Arbeit niederlegten, um gegen die in der Probezeit erfolgte Kündigung eines Riders in Berlin zu protestieren. Die Streikaktionen zogen sich über drei Tage hin und waren von Blockaden von Gorillas-Lieferzentren begleitet. Weitere Protestaktionen folgten im Juli 2021 und veranlassten auch Arbeitsminister Heil, sich mit Streikenden zu treffen. Vom 1. bis 4. Oktober folgte in Berlin eine zweite Welle von Streiks, die noch einmal die Öffentlichkeit auf die Arbeitsbedingungen bei Gorillas aufmerksam machte. Diesmal reagierte die Geschäftsleitung mit der außerordentlichen Kündigung von Streikenden.

Eine Klage gegen die Kündigungen von drei Gorillas-Beschäftigten wurde Anfang April 2022 vom Berliner Arbeitsgericht unter Verweis auf die herrschende Rechtsprechung zurückgewiesen. Die Gekündigten werden jedoch gegen das Urteil Berufung einlegen und kündigten an, notfalls bis vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg zu ziehen (Gelinsky 2022). Bei den gerichtlichen Auseinandersetzungen geht es vor allem um die Frage, ob es sich bei den Arbeitsniederlegungen der Gorillas-Beschäftigten um rechtlich unzulässige »wilde« Streiks handelt (Kocher 2021). Nach herrschender Auffassung sind in Deutschland nur von Gewerkschaften autorisierte Streiks zulässig. Dagegen steht die von anderen Jurist*innen vertretene Auffassung, dass die von Deutschland ratifizierte Europäische Sozialcharta des Europarates eine solche Einschränkung des Streikrechtes nicht zulässt.

Die Gewerkschaft ver.di hat die Entlassungen bei Gorillas zwar deutlich verurteilt (ver.di Handel 2021), sah sich jedoch nicht in der Lage, den Streik zu übernehmen, zumal die meisten Rider bei keiner der DGB-Gewerkschaften organisiert waren.⁶

Im November 2021 wurde schließlich bei *Gorillas* in Berlin gegen den Widerstand der Geschäftsleitung ein Betriebsrat gewählt. Die Auseinandersetzungen mit der Firmenleitung um bessere Arbeitsbedingungen gingen auch 2022 weiter. Insbesondere in Berlin gab es weiter Dauerkonflikte um die Errichtung von Betriebsräten, in die sich aufseiten der Beschäftigten auch ver.di einschaltete. Dabei deutete sich 2022 an, dass das Geschäftsmodell von Gorillas wie auch das anderer Expresslieferdienste zunehmend in Schwierigkeiten geriet, da sich die Profiterwartungen nicht erfüllten (Frank 2022).

Ein weiteres Kapitel in der Auseinandersetzung um bessere Arbeitsbedingungen in der Branche schlug im Februar 2023 die NGG auf, als sie das Unternehmen *Lieferando*, zu diesem Zeitpunkt der Marktführer unter den Lieferdiensten mit rund 6.500 Beschäftigten, zu Tarifverhandlungen über einen Mindestlohn von 15 Euro und bessere Arbeitsbedingungen für die Rider aufforderte. Nachdem das Unternehmen nicht reagierte, rief die Gewerkschaft am 14. April in Frankfurt am Main zu einem ersten Streik

⁶ Interessanterweise entschied sich auch die anarchosyndikalistische Freie Arbeiter*innen Union (FAU), die die Streikenden Rider in Berlin ansonsten vielfach unterstützte, aus rechtlichen Bedenken dagegen, den Streik offiziell zu übernehmen (Auskunft eines FAU-Mitglieds gegenüber dem Autor im Februar 2023).

auf, mit dem laut NGG über Stunden die Auslieferung unterbrochen werden konnte. Ein zweiter folgte am 28. April in Köln und ein dritter »Lieferstopp« genannter Streik am 12. Mai in Dortmund. Wie die Auseinandersetzung endet, war zum Abschluss dieses Buchs offen, gleichwohl waren dies die ersten größeren, von einer DGB-Gewerkschaft offiziell getragenen Streiks in der Branche.

Unvermeidliche Lücken

Bei der Vielfalt des Dienstleistungssektors bleibt es nicht aus, dass die vorgenommene Auswahl der Arbeitskämpfe subjektiv ist und lückenhaft bleiben muss. Zumindest erwähnt werden sollte die Geld- und Wertbranche, wo Beschäftigte immer wieder in verschiedenen Tarifrunden die Arbeit niederlegten. 2022 konnten nach einer von zahlreichen Streiks und Kundgebungen begleiteten Tarifrunde nicht nur zweistellige Lohnerhöhungen, sondern auch ein Anpassungsmechanismus durchgesetzt werden, der dafür sorgen soll, dass die Entgelte zusätzlich steigen, sollte die Inflationsrate 2023 über 5% liegen.⁷

Nicht fehlen sollen auch die Streikenden, die beim Kinobetreiber CinemaxX in einer rund vier Jahre dauernden Auseinandersetzung zwischen 2004 und 2007 in insgesamt 250 Streikaktionen immer wieder die Arbeit niederlegten.⁸ Das Gleiche gilt für diejenigen ver.di-Mitglieder, die Ende 2012 nach jahrelangen Auseinandersetzungen mit teilweise über 100 Streiktagen einen Tarifvertrag beim Unternehmen Cinestar durchsetzten. Auch die Beschäftigten der Berliner Tiergärten mussten erst streiken, bevor sie 2013 eine mit anderen Zoos vergleichbare Bezahlung erhielten. Im Bereich der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung (WSV) gab es von Juli bis September 2013 einen monatelangen bundesweiten Arbeitskampf wegen eines drohenden Stellenabbaus aufgrund einer Reorganisation. Am 27. März 2023 waren die ver.di-Mitglieder der WSV auch am großen Infrastrukturestreik von EVG und ver.di beteiligt. Und diese Liste ließe sich noch lange fortsetzen.

Dass die meisten dieser Streiks zumeist nur lokale oder regionale Aufmerksamkeit erzielen, sagt nichts über ihre Bedeutung für die Streikenden selbst aus. Das große Kaleidoskop der Streiks zeigt vielmehr, dass die vollkommen arbeitskampffreien Nischen im Dienstleistungsbereich kleiner werden. Entscheidend für die Arbeitsbedingungen in vielen Branchen wird freilich sein, dass nicht nur, wie das vielfach zwischen 2000 und 2022 noch der Fall war, Minderheiten die Arbeit niederlegen und dass die Arbeitskämpfe dort, wo dies nicht der Fall ist, vonseiten der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft druckvoller gestaltet werden können. Dies ist leicht gesagt, aber sehr schwer umzusetzen. Und dabei richten sich die Blicke mindestens so sehr auf die Beschäftigten wie auf die Gewerkschaften.

⁷ ver.di-Pressemeldung 7.7.2022: Tarifeinigung in der Geld- und Wertbranche: Gehälter steigen zweistellig – Reallohnsicherung gelungen. Online: www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++41452ae6-fdd6-11ec-98f6-001a4a160129.

⁸ ver.di-Pressemitteilung 20.12.2007: Tarifergebnis bei CinemaxX.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Arbeitskämpfe im Industriesektor

Der Anteil der abhängig Beschäftigten im produzierenden Gewerbe, wie der industrielle Sektor in den Statistiken häufig bezeichnet wird, an allen Lohnabhängigen lag 1991 noch bei knapp 38%. 2010 war dieser Anteil auf ein Viertel gefallen und hat sich seitdem in etwa auf diesem Niveau gehalten (2020: 24,6%). Dennoch spielen die klassischen Exportbranchen wie die Automobil- und die Chemieindustrie nebst den Zulieferbetrieben auch in den 2000er-Jahren eine entscheidende Rolle für die bundesdeutsche Wirtschaft. Sie genossen deshalb bei wirtschaftlichen Problemen wie auch bei größeren Arbeitskämpfen entsprechende politische Aufmerksamkeit.

Wenn von Arbeitskämpfen im Industriesektor die Rede ist, richtet sich der Blick automatisch auf die IG Metall und dabei in erster Linie auf die Metall- und Elektroindustrie mit der Autoindustrie als ihrer Kern- und Leitbranche. Hier fanden zwischen 2000 und 2022 die von der Beteiligung her umfangreichsten Arbeitskämpfe statt, wenngleich nicht mehr in Form unbefristeter regionaler Flächenstreiks und sie begleitenden Aussperrungen.

Die Gewerkschaft, die nach der IG Metall im Bereich der Güterproduktion am zweithäufigsten streikt, ist nicht die IG BCE, sondern die NGG. Ihre Streiks erreichen freilich, anders als die der IG Metall, nur in Ausnahmefällen überregionale Aufmerksamkeit, was dazu führt, dass die NGG sehr viel weniger als »Streikgewerkschaft« wahrgenommen wird.

Die IG BCE bleibt im Arbeitskampfgeschehen der Antipode zur IG Metall. Das in der Chemieindustrie seit Mitte der 1970er-Jahre bestehende, auf Arbeitskampfvermeidung zielende, kooperative Verhältnis zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft (vgl. Kädtler/Hertle 1997) prägt nach wie vor die Beziehungen zwischen den Tarifparteien in dieser Branche. Streiks in der Fläche gab es seither nicht und selbst betriebliche Auseinandersetzungen sind selten. Die ebenfalls zum produzierenden Gewerbe gehörende und von der IG BAU organisierte Bauwirtschaft ist zwar keineswegs arbeitskampffrei, doch waren hier seit den 2000er-Jahren umfangreiche Arbeitskämpfe selten. Umso bedeutender waren hier wie teilweise auch bei der NGG einzelne Arbeitskämpfe in zum Dienstleistungsbereich gehörenden Branchen.

Auch die IG Metall ist eine Multibranchengewerkschaft, doch ist sie von der Branchenverteilung wesentlich homogener als ver.di. Zwar ist auch der Organisationsbereich der IG Metall durch sehr viele Klein- und Mittelbetriebe gekennzeichnet – mehr als die Hälfte der rund 13.300 von der IG Metall betreuten Betriebe hatte 2017 weniger als 110 Beschäftigte – gleichwohl arbeiteten zwei Drittel ihrer erwerbstätigen Mitglieder in Betrieben mit mehr 500 Beschäftigten. Noch ausgeprägter war dies in den knapp 8.000 Betrieben mit IG Metall-Präsenz in der Metall- und Elektroindustrie, wo sogar 72% aller erwerbstätigen Mitglieder in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten und insgesamt mehr als die Hälfte (57%) aller Mitglieder in der Branche sogar in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten angestellt waren. In all diesen Großbetrieben sind Betriebsräte Standard (vgl. Ellguth/Kohaut 2018), und selbst die von der IG Metall betreuten Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten hatten im Jahr 2017 in 90% der Fälle einen Betriebsrat. Mit anderen Worten: Die Präsenz der IG Metall und der Aufbau bzw. die Existenz von Betriebsräten laufen in der Regel parallel (vgl. Behrens/Dribbusch 2021: 68–69). Die Arbeitsbeziehungen in der Metall- und Elektroindustrie sind stark sozialpartnerschaftlich geprägt. Doch wird dieses Verhältnis auch dadurch geprägt, dass sowohl die Beschäftigten wie ihre Gewerkschaften für die Kapitaleseite ein ernst zu nehmender Faktor bleiben (vgl. Dribbusch 2012). Dies gilt vor allem und gerade auch für die gewerkschaftlich gut organisierten Großbetriebe und ihre Betriebsräte. Doch führen unterschiedliche Interessen sowohl zwischen den Tarifparteien, aber auch innerhalb des Unternehmenslagers immer wieder zu Situationen, in denen sich Konflikte zu Arbeitskämpfen zuspitzen.

Auch in der Metall- und Elektroindustrie hat der Strukturwandel deutliche Spuren hinterlassen. Die drei unterschiedlichen Welten der Regulierung (siehe Kapitel 2) finden sich hier nicht nur entlang der Wertschöpfungsketten innerhalb der Branche, sondern prägen seit Mitte der 2000er-Jahre auch die Zusammensetzung der Belegschaften einzelner Werke. Insbesondere an den Produktionsstandorten der großen Automobilhersteller verläuft der Übergang von einer Welt zur anderen fließend und ist zum Teil lediglich durch eine Markierung am Hallenboden erkennbar. An einigen Produktionsstandorten ist inzwischen nur noch eine Minderheit der Beschäftigten beim namensgebenden Hersteller beschäftigt, wie das Beispiel des Werks von BMW in Leipzig zeigt. Hier waren im November 2015 insgesamt 10.700 Beschäftigte tätig (Schumacher/Duhm 2016), von denen jedoch nur 44% direkt bei BMW angestellt waren, dagegen 25% bei von BMW beauftragten Werkvertragsfirmen. Fast ein Drittel (31%) arbeitete als Leiharbeiter*innen entweder direkt bei BMW oder bei einer der Werkvertragsfirmen. Ähnliche Verhältnisse finden sich auch woanders (Helfen/Sydow 2015).

Der Spaltung der Beschäftigten entsprechen unterschiedliche tarifliche Absicherungen. Nur für das Stammpersonal des Herstellers gelten die Bedingungen des Flächentarifvertrags der Metallindustrie. Bereits für die von den Herstellern selbst betriebenen Dienstleistungsfirmen gelten häufig nach unten abweichende Dienstleistungstarifverträge. Werkvertragspersonal und Leiharbeiter*innen unterliegen nochmals anderen Bedingungen. Im Ergebnis entstehen so entlang der Wertschöpfungskette nach unten abfallende Vergütungskaskaden (Helfen u.a. 2016). Zusammen mit verschiedenen Auslandsstandorten bilden alle Teile eine Art Mischkalkulation, die aus Sicht der Industriekonzerne die globale Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet.

Insgesamt lässt sich feststellen: Je weiter es Richtung Zulieferer und Handwerk geht, umso mehr ähnelt die tarifpolitische Situation der IG Metall der von ver.di im privaten Dienstleistungsbereich. Die Tariflandschaft ist zerklüftet, ein großer Teil der Betriebe ist relativ klein und in der Fläche häufig nicht gewerkschaftlich organisiert. Hinzukommt, dass auch in Großbetrieben, in denen der Flächentarifvertrag gilt, im Laufe der 2000er-Jahre immer häufiger betriebliche Abweichungen zu beobachten waren.

Verbetrieblung der Tarifpolitik

Seit Mitte der 1990er-Jahre ließ sich auch in der Metallindustrie eine abnehmende Bindekraft der großen Flächentarifverträge beobachten (Bispinck 2006a), die sich unter anderem an der wachsenden Zahl der nicht tarifgebundenen Mitgliedsfirmen unter den an Gesamtmetall angeschlossenen Arbeitgeberverbänden zeigt (Gesamtmetall 2021, Tab. 1.2.). Begleitet wurde dieser Prozess auf der betrieblichen Ebene durch ständig neue Ausgliederungen, Verlagerungen und Stilllegungen oder diesbezügliche Drohungen. Als Reaktion darauf begannen Betriebsräte zunehmend sogenannte Standortvereinbarungen abzuschließen, deren gemeinsamer Grundzug der Versuch einer Verbindung von Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit war (Dribbusch 2012). Dies beinhaltete häufig Abweichungen vom Flächentarifvertrag in Bezug auf Arbeitszeit oder auch Sonderzahlungen.

Nach der Niederlage der IG Metall im Jahr 2003 verlangte Gesamtmetall in der Metall- und Elektroindustrie die Einführung einer generellen Öffnungsklausel bei der Arbeitszeit. Zwar gelang es der IG Metall, mit dem Tarifabschluss im Februar 2004 den Frontalangriff der Arbeitgeberseite abzuwehren, gleichwohl verlieh sie mit dem sogenannten »Pforzheimer Abkommen« den von Tarifabweichungen begleiteten Standortvereinbarungen einen zusätzlichen Schub (Bispinck/WSI Tarifarchiv 2005; Dribbusch 2012). Dabei entwickelten sich die Standortvereinbarungen vom temporären Krisen- zum wiederholt einsetzbaren Wettbewerbsinstrument (Rehder 2003; Seifert/Massa-Wirth 2003). Denn mit »Pforzheim« waren nun Tarifabweichungen ausdrücklich auch zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gestattet. Zugleich konnte »Pforzheim« auch als Versuch gelten, bereits bestehende Tendenzen der betrieblichen Tarifunterschreitung zumindest teilweise tarifpolitisch einzuhegen. Jede Nutzung der Öffnungsklausel bedurfte fortan der Zustimmung der Tarifvertragsparteien, was der IG Metall ein Veto-Recht verlieh. Gleichwohl wurden nach Abschluss des Tarifvertrages im Fe-

bruar 2004 allein in der Automobilindustrie bis Ende 2005 ca. 100 neue Vereinbarungen mit Tarifabweichungen geschlossen (Jürgens/Krzywdzinski 2006, 6). Die problematische Seite dieser Wettbewerbspakte lag und liegt darin, dass die Kostensenkung im einen Unternehmen Druck auf den Betriebsrat des Konkurrenten ausübt und so der Kostendruck an alle Betriebe entlang der Wertschöpfungskette weitergegeben wird.

2015 waren noch etwa 50% der Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall von einem Flächentarifvertrag erfasst (IG Metall 2015: 16). In der Metall- und Elektroindustrie waren es 69% der Beschäftigten in Bayern, aber nur 20% in Sachsen. Das Ausscheiden aus dem Flächentarifvertrag oder der Versuch, gar nicht erst eine Tarifbindung einzugehen, war ab Mitte der 2000er-Jahre immer häufiger zum Gegenstand von Auseinandersetzungen außerhalb der großen Metalltarifrunden geworden. Hinzu kamen betriebliche Auseinandersetzungen um Stilllegungen oder Verlagerungen.

Arbeitskämpfe der IG Metall in der Fläche

Ein quantitativer Überblick über die Streikpraxis der IG Metall stößt auf das Problem, dass zum einen nicht alle Arbeitskampfmaßnahmen gewerkschaftsintern erfasst und dokumentiert werden, und zum anderen nicht alles, was vorhanden ist, nach außen gegeben wird. Sehr gut dokumentiert sind in der IG Metall die Warnstreikaktionen während der großen Flächenauseinandersetzungen in der Metall- und Elektroindustrie, nicht erfasst werden hingegen regionale und betriebliche Warnstreiks.¹

In keiner Branche in Deutschland werden bei bundesweiten Warnstreiks regelmäßig so viele Streikteilnehmer*innen gezählt wie in der Metall- und Elektroindustrie. Zwar gehen die Zahlenangaben über die Beteiligung zwischen IG Metall und Arbeitgeberverband erheblich auseinander (siehe Tabelle 11; vgl. auch Dribbusch 2019: 16). Unklar ist, ob Gesamtmetall ebenso wie die IG Metall Beschäftigte, die im Verlauf einer Tarifaufseinersehung mehrfach an Warnstreiks teilnehmen, auch mehrfach zählt. In jedem Fall kann aber davon ausgegangen werden, dass, wenn es zu bundesweiten Warnstreiks kommt, mehrere hunderttausend Beschäftigte teilweise mehrfach die Arbeit niederlegen.

¹ Relativ gut erfasst sind auch Warnstreiks in den Tarifrunden der Eisen- und Stahlindustrie sowie teilweise solche in der Holzverarbeitung und in der Textilindustrie. Für das Handwerk oder kleinere Branchen, wie beispielsweise der Schmuckindustrie, sind Warnstreikzahlen nur teilweise vorhanden. Überhaupt nicht erfasst sind dagegen, mit Ausnahme der Tarifrunden bei Volkswagen, lokale Warnstreiks im Zuge betrieblicher Auseinandersetzungen um Haus- und Anerkennungstarifverträge. Diese müssen, solange keine Streikgelder fließen, nicht vom Vorstand genehmigt werden, sondern können von mit entsprechenden Vollmachten ausgestatteten Gewerkschaftssekretär*innen in eigener Verantwortung durchgeführt werden. Darüber, wo und wie häufig das geschieht, gibt es selbst bei den Bezirken der IG Metall keine Statistik. Hier hat erst die ab 2014 vom WSI in Düsseldorf begonnene, intensive Medienrecherche einen ersten Überblick geschaffen. Vollständig erfasst sind hingegen alle Erzwingungsstreiks, in denen Streikgeld bezahlt wird, da diese grundsätzlich vom Vorstand genehmigt werden müssen.

Tabelle 11: Teilnahme an Warnstreiks im Rahmen der Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie. IG Metall und Gesamtmetall (2000–2021)

Jahr	IG Metall	Gesamtmetall
2000	70.678	13.489
2002	1.205.145	391.357
2004	512.721	172.255
2006	973.006	345.326
2007	477.740	167.393
2008	360.577	293.551
2012	829.400	415.875
2013	763.827	338.359
2015	886.348	353.584
2016	750.408	367.000
2018	966.147	774.166
2021	948.966	380.709

Quellen: IG Metall; Gesamtmetall 2021: M+E Materialien. Die Tarifrunden in der Metall- und Elektro-Industrie seit 1990 (Tarifarchiv)

*Bei der IG Metall geben die Daten die kumulierte Gesamtzahl aller bei den einzelnen Streikaktionen der jeweiligen Tarifrunden gemeldeten Teilnehmer*innen wieder; bei Gesamtmetall gibt es hierzu keine Angaben.

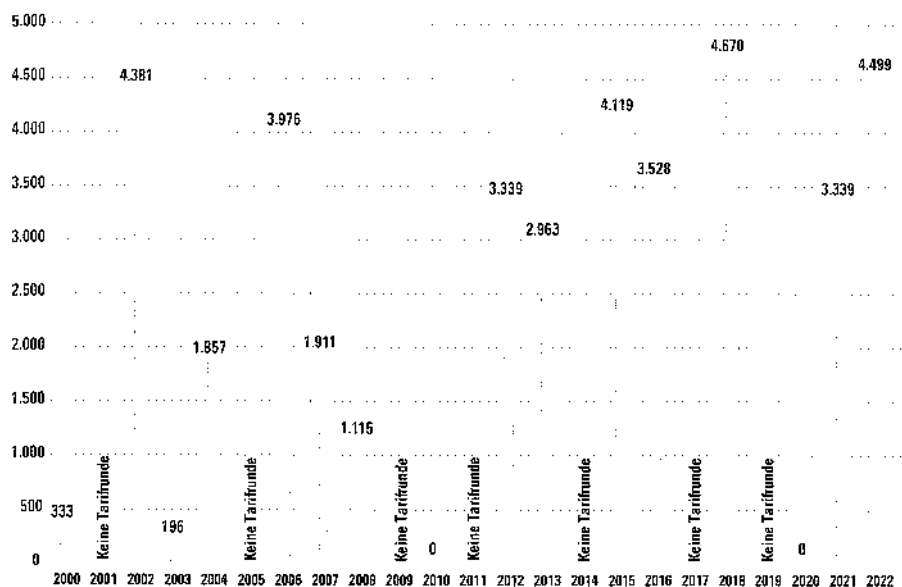
Auch wenn Warnstreiks in (fast) jeder Tarifrunde stattfinden, so erreichen sie dennoch nur einen Teil der Betriebe. Trotz der hohen Teilnahmezahlen ist die Mehrheit der Mitglieder in der Regel nicht aktiv involviert (Bahnmüller/Salm 2018: 42).

Insgesamt hat die IG Metall in den Jahren 2000 bis 2022 allein in den Flächentarifrunden der Metall- und Elektroindustrie zu rund 40.000 (Warn-)Streikaktionen aufgerufen. Dabei setzen sich die Warnstreikwellen regelmäßig aus mehreren tausend Arbeitsniederlegungen zusammen, wie ein Überblick auf Basis der von der IG Metall erfassten »betrieblichen Aktionen« zeigt (siehe Abbildung 14). Das Jahr 2003 ist hier eine Ausnahme, da die Warnstreiks dieses Jahres sich allein auf Ostdeutschland und die dortige Tarifaueinandersetzung bezogen. Das Spektrum der »betrieblichen Aktionen« reichte dabei von sehr kurzen Arbeitsniederlegungen in Form verlängerter Frühstücks- oder Mittagspausen bis hin zu mehreren Stunden oder sogar ganze Schichten umfassenden Streiks. Im Schnitt geht die IG Metall seit Mitte der 2000er-Jahre von einer Dauer von zwei Stunden aus.

Zu beachten ist, dass es sich bei den angegebenen Daten um die Anzahl der betrieblichen Arbeitsniederlegungen handelt. Diese ist nicht mit der Anzahl der involvierten Betriebe gleichzusetzen, da zahlreiche Betriebe im Rahmen der jeweiligen Warnstreikwellen mehrfach bestreikt wurden.

Lediglich in zwei Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie wurde eine Einigung ohne vorhergehende Warnstreiks erzielt – 2010, als die Tarifparteien während der Finanz- und Wirtschaftskrise ein Interesse an einer raschen Einigung über Beschäftigungssicherung und Entgelte hatten sowie 2020, als während der ungewissen Aussichten der

Abbildung 14: Anzahl betrieblicher Arbeitsniederlegungen in den Warnstreikwellen der M+E-Tarifrunden (2000–2022)*



Quelle: IG Metall; IG Metall, 2016, 2018 und 2021 inkl. paralleler VW-Tarifrunden; eigene Zusammenstellung.

*Anm.: Wegen der Laufzeiten, mehrere Jahre ohne Tarifrunde; 2010 und 2020 Tarifeinigung ohne Warnstreiks.

Covid-19-Pandemie die M+E-Tarifrunde im beidseitigen Einvernehmen der Tarifparteien mit einer Übergangsvereinbarung auf 2021 verschoben wurde.

Bemerkenswert ist, dass die IG Metall zwischen 2000 und 2022 im Rahmen von Flächentarifrunden lediglich zweimal – 2002 und 2003 – zu Urabstimmungen und Erzwängungsstreiks aufgerufen hat.

Im Jahr 2002 hatte die IG Metall für die Metalltarifrunde bundeseinheitlich ein Forderungsvolumen von 6,5% beschlossen, dass neben der Erhöhung der Entgelte auch die Einführung eines neuen Entgeltrahmentarifvertrags (ERA) mit einheitlichen Entgeltstufen für Arbeiter*innen und Angestellte umfasste (vgl. WSI Tarifpolitischer Jahresbericht 2002). Nachdem trotz zahlreicher Warnstreiks die Verhandlungen ergebnislos blieben, erklärte die IG Metall das Scheitern und rief in den Tarifgebieten Nordwürttemberg-Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden sowie in Berlin-West und Berlin-Ost/Brandenburg im April zur Urabstimmung auf. Dabei waren in Baden-Württemberg rund 203.000 Mitglieder in 831 Betrieben, in Berlin-West rund 9.500 Mitglieder in 102 Betrieben sowie in Berlin-Ost/Brandenburg 5.300 Mitglieder in 52 Betrieben stimmberechtigt, was bereits deutlich machte, wo das Schwergewicht eines Arbeitskampfes liegen würde. Nachdem in allen Tarifgebieten die Ergebnisse mit zwischen 86 und 90% eine deutliche Zustimmung für Arbeitskampfmaßnahmen erbracht hatten, rief die IG Metall ab 6. Mai 2002 in Baden-Württemberg zu Streiks auf (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2003). Im Rahmen eines damals neuen, flexiblen

Wechselstreikkonzepts (vgl. Detje u.a. 2003: 135–144) wurde zwischen dem 6. und dem 15. Mai in Baden-Württemberg zu wechselnden, jeweils auf einen Tag befristeten Arbeitsniederlegungen aufgerufen. Das Ziel bestand darin, in verschiedenen Welten möglichst viele Betriebe und Beschäftigte in den Arbeitskampf einzubeziehen, ohne dass es zu »Fernwirkungen« sprich: Produktionseinstellungen aufgrund fehlender Teile in anderen Tarifgebieten kommen sollte. In den Tarifgebieten und Betrieben Baden-Württembergs, vor allem in Südbaden, in denen die IG Metall in der Vergangenheit nicht zu Erzwingungsstreiks aufgerufen hatte, stieß die neue Streiktaktik auf positive Resonanz. Mitglieder waren erfreut, erstmals auch in Arbeitskampfmaßnahmen einbezogen zu sein. In den streikerfahrenen Betrieben vor allem in Nord-Württemberg-Nordbaden führte die Arbeitskampftaktik dagegen teilweise zu Diskussionen. Hier erschien einigen Mitgliedern die Taktik des Tagesstreiks wegen ihrer begrenzten ökonomischen Effekte auf Dauer nicht zielführend (vgl. ebd.: 140). Zugleich gab es offenbar auch Betriebsräte nicht bestreikter Betriebe, die umgekehrt erwarteten, dass sich Arbeitsniederlegungen auf keinen Fall auf »ihre« Betriebe auswirken dürften und sie eine entsprechend restriktive Streikführung erwarteten (vgl. ebd.: 159).

In Berlin/Brandenburg wurde zu Beginn der zweiten Arbeitskampfwoche ab 13. Mai 2002 ebenfalls zu Streiks aufgerufen. Parallel gab es mehrere Solidaritätsaktionen in anderen Bundesländern. Am 15. Mai 2002 wurde in Baden-Württemberg ein Kompromiss erzielt, der am 17. und 18. Mai in Grundzügen auch in Berlin und Brandenburg übernommen wurde, womit auch dort die Streiks endeten. Erreicht wurden Entgelterhöhungen, sowie ein Einstieg in den neuen Entgelttrahmentarifvertrag (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2003).² Am Ende stimmten die Mitglieder den erzielten Kompromissen in Baden-Württemberg mit 57%, in Ost-Berlin und Brandenburg mit 71% und West-Berlin mit 63% mehrheitlich zu.

2003: Eine folgenreiche Niederlage

Für Ostdeutschland wurde 2002 als Teil des Kompromisses zugleich eine Verhandlungsverpflichtung über eine Anpassung der Wochenarbeitszeit an das westdeutsche Niveau vereinbart. Diese Frage war seit den 1990er-Jahren ein Dauerthema in der IG Metall. Das Thema Wochenarbeitszeit war dabei im Gegensatz zur Entgeltfrage auf der Kapitalseite stark politisch aufgeladen, eine Durchsetzung der westdeutschen 35-Stunden-Woche im Osten galt dementsprechend auch auf IG Metall-Seite als besonders konfliktträchtig (vgl. Raess 2006: 457; Menning 2020; Hinke 2022: 707–710). Auf dem

² Insgesamt ging die IG Metall bei den Erzwingungsstreiks 2002 von rund 198.000 Streikenden in 162 Betrieben in Baden-Württemberg und knapp 19.000 Beteiligten in 34 Betrieben in Berlin und Brandenburg aus. (IG Metall o. J. [2019], 128). Bei diesen Zahlen ist zu beachten, dass, ähnlich wie bei Warnstreiks, auch bei sogenannten Wechselstreiks Betriebe und Beschäftigte, die am Arbeitskampf teilnehmen, bei wiederholten Arbeitsniederlegungen mehrfach gezählt werden (vgl. dazu Detje u.a. 2003: 136, Fußnote 8; Dribbusch 2018). Aus 1.000 Beschäftigten, die im Betrieb X an zwei Arbeitsniederlegungen teilgenommen haben, können so in der Gesamtbilanz der IG Metall 2.000 Streikteilnehmer*innen und zwei Betriebe werden.

Arbeitszeitkongress der IG Metall im Oktober 2002 war es deshalb über die Frage, ob die Angleichung im Zweifel per Arbeitskampf durchgesetzt werden solle, eine Position die der damalige Zweite Vorsitzende Jürgen Peters vertrat, oder allein auf dem Verhandlungswege zu erreichen sei, was der Erste Vorsitzende Klaus Zwickel favorisierte, zu einer Diskussion gekommen. Diese wurde in den Medien als Richtungsstreit in der IG Metall zwischen »Traditionalisten« (Peters) und »Modernisierern« (Zwickel) dargestellt (vgl. Schmidt 2003).

Die tarifpolitischen Ausgangsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie waren 2003 in mehrfacher Hinsicht schwierig. Frühere Gelegenheiten, die Arbeitszeit anzugleichen, hatte die IG Metall aus unterschiedlichen Gründen verstreichen lassen. Die tariflich vereinbarte 38-Stunden-Woche galt jedoch real nur für etwas mehr als die Hälfte der tarifgebundenen Betriebe, die andere Hälfte hatte sogenannte Härtefallregelungen, die ein Abweichen nach oben ermöglichten (Hinke 2022: 709). Inwieweit die Verkürzung der Wochenarbeitszeit in dieser Situation tatsächlich zu den Prioritäten der Beschäftigten zählte, war zumindest umstritten (IG Metall VB01 2003). Hinzukam, dass die Gewerkschaft so lückenhaft in Ostdeutschland verankert war, dass von vornherein nur Berlin-Brandenburg und Sachsen für einen Arbeitskampf infrage kamen.

Im Januar 2003 beschloss der Vorstand der IG Metall dennoch, in der ostdeutschen Stahlindustrie sowie in der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen und Berlin-Brandenburg die entsprechenden Arbeitszeitregelungen in den Manteltarifverträgen zu kündigen. »Die Zeit ist reif«, lautete das Motto der Gewerkschaft für die anstehenden Tarifaufinandersetzungen. Der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) reagierte darauf seinerseits mit der vollständigen Kündigung aller Manteltarifverträge sowie der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, wodurch unter anderem vereinbarte Übernahmeregeln für Auszubildende infrage gestellt wurden. Nach einigen ergebnislosen Warnstreiks und dem Scheitern der Verhandlungen beschloss die IG Metall für die Stahlindustrie wie für die Metallindustrie in Sachsen für Ende Mai 2003 die Urabstimmung und nahm damit Kurs auf einen unbefristeten Streik.

Von den knapp 4.400 stimmberechtigten Mitgliedern in der Stahlindustrie stimmten 83% für Streik. In der sächsischen Metallindustrie votierten von rund 11.500 Mitgliedern aus 63 Betrieben knapp 80% mit »Ja« (Bispinck/WSI Tarifarchiv 2004). Die geringe Zahl, der in die Urabstimmung einbezogenen Mitglieder deutete bereits an, wie limitiert die Reichweite der Tarifverträge war. Streikbeginn war in beiden Gebieten der 1. Juni 2003.

In der kleinen ostdeutschen Stahlindustrie gelang bereits in der ersten Streikwoche eine Einigung. Vereinbart wurde ein Stufenplan, der ab 2009 die 35-Stundenwoche vorsah. In der sächsischen Metallindustrie gab es hingegen keinerlei Annäherung. Dies war allerdings angesichts der oben skizzierten Ausgangslage auch kaum anders zu erwarten gewesen (Schmidt 2003). Der VSME zählte innerhalb von Gesamtmetall zu den Hardlinern, war einer der ersten Verbände, der OT-Mitgliedschaften anbot

und hatte von vornherein jede Angleichung an die 35-Stunden-Woche strikt abgelehnt (ebd.). Zum Zeitpunkt der Urabstimmung verhandelte der VSME gerade noch für 74 Betriebe (Hinke 2022: 710), nachdem einige Mitgliedsbetriebe mit Billigung des Verbandes noch vor der Urabstimmung ausgetreten bzw. in OT-Mitgliedschaften gewechselt waren (Raess 2006: 462).

Zugleich war das Mobilisierungspotenzial der IG Metall, die lediglich 12.000 Mitglieder im Tarifgebiet hatte, sehr begrenzt. Zudem gab es nur einzelne, wirklich streikfähige Betriebe. Noch vor Beginn des Streiks schloss die IG Metall darüber hinaus mit drei Unternehmen Firmentarifverträge ab, die eine stufenweise Einführung der 35-Stunden-Woche vorsahen, weitere sechs kamen im Verlauf des Arbeitskampfs hinzu, was die Gewerkschaft in der Fläche nicht durchsetzungsfähiger machte (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004: 18).

Der Streik fand in einem für die IG Metall schwierigen politischen Gesamtklima statt. Die Gewerkschaften lagen wegen der Agenda 2010 mit der rot-grünen Bundesregierung und insbesondere dem sozialdemokratischen Kanzler über Kreuz. »Nicht nur Vertreter der CDU/CSU und der FDP, sondern auch der SPD/Grünen Bundesregierung bezeichneten den Streik als unvernünftig und unverantwortlich«, konstatierte die IG Metall im Rückblick (IG Metall VB02 2003: 45). Die mediale Öffentlichkeit folgte dem immer wieder vorgetragenen Argument der ostdeutschen Metallindustrie, dass eine Angleichung der Wochenarbeitszeit zu unzumutbaren Belastungen führen werde. Verschiedene Firmen ventilierten Überlegungen, im Falle der 35-Stunden-Woche Verlagerungen vorzunehmen oder auf geplante Investitionen zu verzichten (Raess 2006; Schmidt 2003). Wie der für den Streik verantwortliche Vorstandsbereich der IG Metall im Nachhinein intern einräumte, gelang es ihr nicht, in der Öffentlichkeit ein Gegengewicht zu setzen (IG Metall VB02 2003: 45).

Am Ende der ersten Streikwoche wurde auch die Metallindustrie Berlin-Brandenburg einbezogen. Hier stimmten von 4.200 Mitgliedern knapp 80% für Streik. Ab 17. Juni wurde dann auch hier zu Streiks aufgerufen, ohne dass dadurch ein den Durchbruch erzwingender Druck aufgebaut werden konnte.

Der Streik war ursprünglich analog dem 2002 in Baden-Württemberg erprobten Modell geplant. Es sollte nur punktuell gestreikt werden, damit Fernwirkungen vor allem für die westdeutschen Metallbetriebe vermieden werden könnten. Letzteres war insofern interessant, als in Westdeutschland in keinem Fall drohte, dass bei »kalter Aussperrung« die Beschäftigten ohne Ansprüche auf Kurzarbeitergeld dastünden, da in den westdeutschen Tarifgebieten gar keine Tarifrunde stattfand. In dem vorsichtigen Herangehen deutete sich somit bereits an, dass auf die Solidarität der westdeutschen Metaller*innen wenig gesetzt wurde.

Dem Arbeitskampf wurde seitens der bestreikten Unternehmen mit einer bis dahin von der IG Metall selten gekannten Härte begegnet (vgl. auch Raess 2006). Immer wieder gab es Auseinandersetzungen vor den Toren. Häufig tauchte Polizei bei den Streikposten auf. Besonders spektakulär wehrte sich die Geschäftsleitung von Federal Mogul, einem Zulieferbetrieb in Dresden mit damals 330 Beschäftigten, der vom 17. bis

19. Juni für drei Tage bestreikt wurde. Hier ließ das Management medienwirksam »Arbeitswillige« per Hubschrauber über die Streikposten hinweg einfliegen.

Arbeitskämpfe haben häufig ihre eigenen Symbole. Der Streik bei Federal Mogul wurde medial zum Symbol für das Scheitern der IG Metall. In Nachhinein räumten die Verantwortlichen für die Organisation des Arbeitskampfs ein, dass es ein Fehler gewesen sei, ausgerechnet einen Betrieb zu bestreiken, in dem die Belegschaft, wie sich zeigte, in der Frage des Streiks gespalten war. »Mit einem Organisationsgrad von 67,3% (69,4% im Arbeiterbereich) war der Streikaufruf an die Belegschaft in diesem kurzfristig zuvor aus dem Arbeitgeberverband ausgetretenen Unternehmen zwar formal zu rechtfertigen. Allerdings waren die sonstigen Kriterien für eine Streikaufnahme nicht gegeben.« (IG Metall VB02 2003: 47)

Auch insgesamt verlief der Streik mehr als problematisch. In der vierten Streikwoche wurde klar, dass die IG Metall in den Tarifgebieten keine Steigerungsmöglichkeiten mehr hatte und es zunehmend kritische Stimmen in den eigenen Reihen gab. In der dritten Streikwoche wurde in den bestreikten Bezirken angekündigt, nunmehr auch Fernwirkungen in Kauf zu nehmen. Mangels anderer Eskalationsmöglichkeiten wurden deshalb einige wichtige Zulieferbetriebe nicht mehr nur befristet, sondern dauerhaft bestreikt. Die Folgen davon wurden bald auch in der westdeutschen Autoindustrie sichtbar. BMW behauptete, 10.000 Beschäftigte vorübergehend nicht mehr beschäftigen zu können, andere Hersteller kündigten Ähnliches an. Zwar hatten die betroffenen Beschäftigten Anspruch auf Kurzarbeitergeld, doch war auch dies mit Einbußen verbunden und von einer Bereitschaft der IG Metall-Vertreter in den Betriebsräten der betroffenen Firmen den Streik im Osten offensiv zu unterstützen, war nach außen nichts zu sehen. Trotz einiger verbaler Unterstützung für den Streik gab es ein Solidaritätsdefizit seitens der IG Metall Verantwortlichen in der westdeutschen Metallindustrie (IG Metall VB02 2003: 50; Raess, 2006: 465; Hinke 2022: 717). Der Presse wurde durchgesteckt, dass es am 23. Juni 2003 bei einem Treffen der Betriebsratsspitzen der Automobilindustrie bei der IG Metall heftige Kritik an der Streikführung gegeben hatte. Öffentlich exponierte sich vor allem der Vorsitzende des Opel-Gesamtbetriebsrats Klaus Franz: »Die Streiks für die 35-Stunden-Woche im Osten waren niemals von einer breiten Bewegung in der Arbeitnehmerschaft getragen. Ich bin dafür, dass alle Streiks ab sofort beendet werden, damit schnell eine vernünftige Verhandlungslösung erreicht werden kann.« (Spiegel 2003).

Dem VSME entgingen weder die Eskalationsschwäche der IG Metall noch deren interne Spannungen. Die ohnehin niedrige Kompromissbereitschaft sank auf null. Nachdem auch durch Spitzengespräche zwischen IG Metall und Gesamtmetall keine entscheidende Bewegung in die Tarifverhandlungen gebracht werden konnte, entschied sich die IG Metall Tarifkommission am 29. Juni 2003 zum Abbruch des Arbeitskampfs, den kurz danach auch der Vorstand offiziell für »gescheitert« erklärte (Hinke 2022: 718).

Der Ausgang des »Ost-Streiks« illustriert, dass es nicht allein die Gewerkschaft ist, die den Verlauf von Arbeitskämpfen bestimmt. Neben den Fehleinschätzungen, Mobi-

lisierungsschwächen und dem Mangel an innerer Geschlossenheit aufseiten der IG Metall wurde der Ausgang des Konflikts maßgeblich auch durch die Entschlossenheit der Unternehmensseite bestimmt, den Arbeitskampf anzunehmen und der IG Metall entschieden entgegenzutreten. Drohungen mit Betriebsverlagerungen, eine die Gewerkschaftsforderungen als unrealistisch darstellenden Medienarbeit sowie nicht zuletzt massive, öffentlichkeitswirksam inszenierte Streikbruchaktivitäten wirkten zusammen (vgl. Raess 2006; Menning 2020). Am Ende war entscheidend, dass die IG Metall in Ostdeutschland nicht nachlegen konnte und eine Eskalation, die Fernwirkungen in Westdeutschland bewusst einbezog, keine ausreichende Unterstützung in Westdeutschland hatte.

Bereits zuvor bestehende Differenzen zwischen Klaus Zwickel und Jürgen Peters sowie ihren jeweiligen Unterstützer*innen in der Gewerkschaft brachen nun offen aus. Sowohl Zwickel (IG Metall VB01 2003) wie Peters (IG Metall VB02 2003) legten dem Gewerkschaftsvorstand Papiere mit ihren divergierenden Analysen des Arbeitskampfs vor. Eine gemeinsame Einschätzung des Streiks wurde nicht erzielt. Am Ende gab es ein Patt. Bis zum im August 2003 anstehenden Gewerkschaftstag einigten sich beide Seiten auf einen Personalvorschlag, der vorsah, dass, wie in der Gewerkschaft üblich, der 2. Vorsitzende Jürgen Peters seinem ausscheidenden Vorgänger folgen und Zwickels Favorit Berthold Huber zum 2. Vorsitzenden gewählt werden solle. Eine breite Aufarbeitung des gescheiterten Streiks fand nicht statt. Die »historische Niederlage« (Zwickel) hatte jedoch erhebliche Folgen.

Die Niederlage sowie die folgenden gewerkschaftsinternen Querelen schlugen sich erkennbar negativ in der Mitgliederentwicklung der Gesamtorganisation nieder. Der bereits vorhandene, zum guten Teil wirtschaftlich bedingte Negativtrend verstärkte sich deutlich. Die Mitgliederrückgänge von 4,5% im Jahr 2003 und 4,0% in 2004 bedeuteten gegenüber den Vorjahren eine Verdoppelung der jährlichen Verluste (vgl. Dribbusch 2011: 250). Erzwingungsstreiks in der Fläche wurden in den Folgejahren von der IG Metall nicht mehr angegangen – weder in Ost- noch in Westdeutschland (Stand: Ende 2022).

2018 und 2020: Die Arbeitszeitfrage wird wieder aufgegriffen

Erst in der Metalltarifrunde 2017/2018 kam die Arbeitszeitfrage wieder auf die tarifpolitische Agenda der IG Metall, allerdings nicht in der Form einer weiteren Wochenarbeitszeitverkürzung und auch nicht in der Frage der Angleichung-Ost.

Gefordert wurde neben einer allgemeinen Entgelterhöhung von 6% ein individueller Anspruch auf eine auf zwei Jahre befristete Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 28 Wochenstunden mit Rückkehrrecht in Vollzeit. Dies war verbunden mit der Forderung nach einem Teilentgeltausgleich von 200 Euro pro Monat für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit mindestens um 3,5 Stunden pro Woche reduzieren und dies zur Betreuung von Kindern unter 14 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen nutzen, sowie ein Teilentgeltausgleich von 750 Euro pro Jahr für Beschäftigte in Schichtarbeit oder mit anderen belastenden Arbeitszeitmodellen, die ihre Arbeitszeit reduzieren. Vorbild für

die IG Metall-Forderung war die Bahn-Tarifrunde der EVG im Jahr 2016 und die positive Resonanz, die das dort vereinbarte Wahlmodell (siehe S. 207f.) gefunden hatte.

Insbesondere, dass die IG Metall nicht auf eine allgemeine Wochenarbeitszeitverkürzung abzielte, sondern ihr Augenmerk auf den erhöhten Zeitbedarf von Beschäftigten bei häuslichen Pflegesituationen richtete und die besondere Belastung von Schichtarbeitenden in den Blick nahm, stieß auf eine breite, positive Resonanz in den Medien.

Die Metall-Arbeitgeberverbände lehnten insbesondere die Forderung nach einem Teillohnausgleich ab und forderten stattdessen erweiterte Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung. Anfang Januar 2018 gab es die ersten Warnstreiks und nachdem auch diese kein Verhandlungsergebnis ermöglichten, entschied sich die IG Metall unter großer medialer Aufmerksamkeit, erstmals zu sogenannten 24-Stunden-Warnstreiks aufzurufen. Anfang Februar wurden an zwei aufeinanderfolgenden Tagen insgesamt rund 250 Betriebe in diese Form des Arbeitskampfs einbezogen. Eine Bedingung für die Auswahl der Betriebe war, dass dort zuvor auch erfolgreich »normale« Warnstreiks durchgeführt worden waren. Diese Arbeitsniederlegungen brachten dann den Durchbruch. Der Tarifabschluss eröffnete nun den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit befristet auf bis zu 28 Stunden pro Woche zu verkürzen und anschließend wieder auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren. Darüber hinaus wurde für Schichtarbeiter sowie Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen ein neues Wahlmodell eingeführt, bei dem zwischen einem einmal im Jahr fälligen sogenannten tariflichen Zusatzentgelt in Höhe von 27,5% eines Monatsentgeltes oder acht zusätzlichen freien Tagen gewählt werden kann (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2018). Im Gegenzug erhielten die Metall-Unternehmen erweiterte Möglichkeiten, die Arbeitszeit für einen Teil der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden pro Woche zu verlängern.

An den 24-Stunden-Streiks beteiligten sich mehrere hunderttausend Metall-Beschäftigte. Zusammen mit den Warnstreiks vom Januar 2018 war die Metall-Tarifrunde für rund 60% aller Ausfalltage des Jahres verantwortlich (Dribbusch 2019) und somit vom Arbeitskampfvolumen her ein großer Arbeitskampf, der allerdings von der Dauer der Auseinandersetzung her in dem in der Branche üblichen Rahmen blieb. Im Verlaufe der Tarifkampagne 2017/2018 konnte die IG Metall rund 34.000 Beschäftigte neu für die Gewerkschaft gewinnen.³

Erste Auswertungen im Januar 2019 zeigten, dass die Möglichkeit zusätzlicher freier Tage bei den Beschäftigten auf breite Resonanz stieß. Etwa 260.000 Beschäftigte stellten einen entsprechenden Antrag an die Unternehmen, der in 93% der Fälle bewilligt wurde. Besonders attraktiv war zusätzliche freie Zeit bei Schichtarbeiter*innen, von denen 170.000 von der Wahlmöglichkeit Gebrauch machten. Hinzu kamen 55.000 Beschäftigte mit zu betreuenden Kindern und 17.000 Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen (IG Metall 2019).

³ Angaben nach Daten, die am 9. November 2022 der Großen Tarifkommission der IG Metall in Baden-Württemberg vorgelegt wurden.

2021: Teilerfolg bei Arbeitszeit in Ostdeutschland

2021 wurde schließlich im Zuge der Metall-Tarifrunde auch ein erneuter Versuch der Angleichung der Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland unternommen. Allerdings orientierte die IG Metall diesmal von vornherein, anders als 2003, nicht auf einen unbefristeten Streik. Vielmehr wurde auch hier, nachdem sich wiederum trotz Warnstreiks herausstellte, dass es nach wie vor bei den Arbeitgeberverbänden keine Bereitschaft für eine generelle Angleichung im Flächentarifvertrag gab, in 16 ausgewählten Betrieben des IG-Metall-Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen mit insgesamt knapp 28.000 Beschäftigten zum Instrument der 24-Stunden-Warnstreiks gegriffen. Anders als 2018 wurden dieses Mal einzelne Betriebe auch mehrfach in den Streik gerufen – bei Porsche und BMW in Leipzig wurde dabei jeweils fünf Mal für 24-Stunden gestreikt. Eine generelle Vereinbarung zur Angleichung der Wochenarbeitszeit kam jedoch wiederum nicht zustande. Die IG Metall sah es am Ende als Erfolg an, dass eine tarifvertragliche Vereinbarung erzielt wurde, die eine Öffnungsklausel für betriebliche Vereinbarungen über eine schrittweise Angleichung der Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene beinhaltet (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2022: 18–19). Diese Betriebsvereinbarungen können auch Maßnahmen für eine zeitlich befristete Teilkompensation der Kosten der Arbeitszeitverkürzung vorsehen, bei der die Beschäftigten Teile von Sonderzahlungen (wie z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) einbringen. Einer solchen Kompensation müssen jedoch am Ende auch die Tarifvertragsparteien und damit die IG Metall zustimmen. Ähnliche Rahmentarifvereinbarungen wurden bis Ende 2021 auch in den Metallbezirken Sachsen-Anhalt und Thüringen erzielt (ebd.: 19). Der betriebliche Weg zur Arbeitszeitverkürzung wurde anschließend auch in mehreren ostdeutschen Betrieben, unter anderem bei BMW, Mahle, Porsche und Siemens gegangen (Stand Frühjahr 2022). Für die VW-Werke in Sachsen wurde eine Eingliederung in den Konzerntarifvertrag von VW vereinbart. Letzteres hat allerdings zur Folge, dass diese IG Metall-Hochburgen in Ostdeutschland zukünftig nicht mehr für Arbeitskämpfe in der Fläche zur Verfügung stehen.

2022: Drohung mit Urabstimmung aber kein Erzwingungsstreik

Die Tarifrunde 2022 in der Metall- und Elektroindustrie stand, wie alle Tarifaueinandersetzungen ab dem Frühjahr dieses Jahres, ganz im Zeichen der in der Folge des russischen Angriffs auf die Ukraine stark gestiegenen Energiekosten sowie den daraus resultierenden Inflationstendenzen. Im Sommer 2022 hatte die IG Metall eine Forderung von 8% für zwölf Monate beschlossen. Seitens der Metallunternehmen war diese Forderung umgehend als wirtschaftlich nicht tragbar zurückgewiesen worden, zumal viele Betriebe mit stark gestiegenen Energiekosten zu kämpfen hätten. Tatsächlich meldeten andere Unternehmen aber auch durchaus positive Geschäftszahlen, sodass das Gesamtbild insgesamt gemischt blieb, und die IG Metall Spielräume für eine deutliche Erhöhung der Entgelte sah.

Nachdem bereits der im Oktober 2022 erfolgte Abschluss in der Chemieindustrie stark durch das von der Bundesregierung (siehe S. 122) eingeführte steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsgeld von bis zu 3.000 Euro, geprägt war, galt ausgemacht,

dass dies auch ein Muster für eine Einigung in der Metall- und Elektroindustrie sein würde. Die Metallarbeitgeberverbände signalisierten auch rasch ihre Bereitschaft zu dieser Einmalzahlung. Zugleich bestanden sie als Voraussetzung eines Abschlusses auf stärkeren tariflichen Flexibilisierungsmöglichkeiten, während die IG Metall betonte, dass ohne eine deutliche Anhebung der Entgelttabellen kein Abschluss möglich sein würde.

Innerhalb der Gewerkschaft liefen frühzeitige Vorbereitungen für ausgeweitete Warnstreiks. Eine weitere Eskalation hin zu 24-Stunden-Warnstreiks, ja gar einer Urabstimmung wurde nicht ausgeschlossen. Unmittelbar nach dem Ende der Friedenspflicht, rief die IG Metall ab 1. November in allen Tarifgebieten zu Warnstreiks auf. Die Warnstreiks von häufig zwischen einer und vier Stunden Dauer wurden nach und nach ausgeweitet, wobei insbesondere die Betriebe, die seitens der IG Metall für mögliche 24-Stunden-Warnstreiks ins Auge gefasst wurden, mehrfach in den Streik genommen wurden. Relativ bald zeichnete sich ab, dass in Baden-Württemberg ein Pilotabschluss versucht werden sollte. Hier fand dann auch am 17. November die entscheidende Verhandlungsrunde statt, bei der die Spitzengremien von Gesamtmetall und IG Metall ebenfalls vor Ort waren. Zuvor hatte die IG Metall die Warnstreiks noch einmal ausgeweitet und öffentlich verkündet, dass, sollte es am 17.11. nicht zu einer Einigung kommen, die Gewerkschaft in Baden-Württemberg unmittelbar das Scheitern der Verhandlungen erklären und zur Urabstimmung für einen unbefristeten Streik aufrufen würde. In anderen Tarifgebieten liefen zugleich intensive Vorbereitungen für 24-Stunden-Streiks, die gegebenenfalls parallel zur baden-württembergischen Urabstimmung starten sollten. Zudem war intern in der IG Metall geklärt, dass im Falle einer Eskalation auch weitere Regionen für Urabstimmung und Streik bereitstünden. So weit kam es am Ende nicht, denn offensichtlich erschien den Arbeitgeberverbänden das Arbeitskampfisiko zu hoch, zumal etliche Unternehmen gerade dabei waren, ihre aufgelaufenen Auftragsbestände abzuarbeiten. Neben der in zwei Tranchen erfolgenden Zahlung des Inflationsausgleichsgeldes in Höhe von 3.000 Euro, erreichte die IG Metall in zwei Stufen tabellenwirksame Erhöhungen von insgesamt 8,5% bei einer Laufzeit von 24-Monaten (vgl. Schulten/WSI-Tarifarchiv 2023). Für Betriebe, die aufgrund zusätzlicher Energiekosten in Schwierigkeiten geraten würden, wurde die Möglichkeit zusätzlicher Verhandlungen eingeräumt. Einzelne weitere Tarifbausteine können zudem je nach Wirtschaftslage flexibilisiert werden.

In den Wochen nach dem Abschluss wurde das Ergebnis nach und nach auf alle Tarifgebiete übertragen. In den Tarifkommissionen wurde über eine insgesamt positive Resonanz in den Betrieben berichtet und der Verhandlungskompromiss, bei vereinzelter Kritik vor allem an der langen Laufzeit, teilweise einstimmig und sonst mit großen Mehrheiten akzeptiert. Obwohl einige IG Metall-Aktive und auch einige Hauptamtliche 2022 erwartet, teilweise wohl auch erhofft hatten, dass es dieses Mal vielleicht zur Urabstimmung kommen würde, reichten der IG Metall auch in dieser Runde Warnstreiks, um einen Kompromiss zu finden, der auch den Mitgliedern vermittelbar war. Entscheidend für das Einlenken der Arbeitgeberverbände war, dass die gewerkschaftliche Streikdrohung glaubwürdig war, es an der Arbeitskampffähigkeit der IG Metall

keinen ernsthaften Zweifel geben konnte und es für eine große Auseinandersetzung mit der IG Metall auch im Arbeitgeberverband keine Mehrheit gab. Hierbei spielte vermutlich auch eine Rolle, dass die angespannte Arbeitsmarktsituation im Herbst 2022 eher zugunsten der Beschäftigten wirkte, und viele Unternehmen nach Pandemie und Lieferkettenproblemen nicht zusätzliche Produktionsstörungen riskieren wollten.

Insgesamt wurden von den Bezirken der IG Metall während der Auseinandersetzung, in der zahlreiche Betriebe mehrfach bestreikt wurden, insgesamt knapp 4.500 Arbeitsniederlegungen (»betriebliche Aktionen«) mit gut 900.000 Streikenden gezählt.⁴

Die IG Metall nutzte die Tarifrunde systematisch dafür, noch nicht organisierte Beschäftigte für die Gewerkschaft zu gewinnen. Die Tarifikampagne wurde aufbauend auf Erfahrungen aus dem betrieblichen Organizing sehr stark kampagnenförmig angegangen. Befragungen von Beschäftigten im Vorfeld der Forderungsaufstellung sowie in einer weiteren Stufe Unterschriftensammlungen und Fotoaktionen als öffentliche Unterstützung der Forderungen gingen dabei den Warnstreiks voraus. Die Warnstreiks und die sie begleitenden Kundgebungen wurden für eine teilweise durch kleine Schulungen von Aktiven vorbereitete, systematische persönliche Ansprache der Nichtmitglieder genutzt. Ähnlich wie 2018 konnten im Verlauf der Tarifrunde mehr als 30.000 Beschäftigte neu für die IG Metall gewonnen werden.⁵

Die Unternehmen überrascht: Arbeitskämpfe im Kfz-Handwerk

Anders als die Automobilindustrie ist das Kfz-Handwerk für die IG Metall ein schwieriges Terrain. Die Branche ist ein Beispiel dafür, wie Unternehmen bzw. ihre Verbände durch ihre Entscheidungen die tariflichen Rahmenbedingungen von heute auf morgen radikal verändern können. Völlig überraschend für die IG Metall hatten die Innungsverbände des Kfz-Handwerks in NRW beschlossen, sich 2008 komplett aus dem Tarifgeschäft zurückzuziehen.⁶ Damit brach die Tarifbindung in der Fläche faktisch zusammen (vgl. Schulzen/Bispinck/Lübker 2022: 83). Andere Innungsverbände zogen in den folgenden Jahren nach.

Dies stellte die IG Metall überall vor sehr schwierige Situationen, da die Mehrzahl der Innungsbetriebe ausgesprochen wenig Beschäftigte haben, und sich nur eine Minderheit der in den Innungen vertretenen Unternehmen den vielerorts neu gegründeten, zumeist unter dem Begriff »Tarifgemeinschaft« firmierenden Arbeitgeberverbänden des Kfz-Handwerks anschloss. Wie sich dennoch wirksame Arbeitskämpfe organisieren lassen, zeigten zwei Beispiele aus Hessen und Baden-Württemberg.

⁴ Die meisten Teilnehmer*innen wurden mit 295.000 (bei 862 Streikaktionen) im Bezirk Baden-Württemberg registriert, wo es noch relativ viele Großbetriebe gibt, die meisten betrieblichen Streikaktionen mit 1.014 (mit insgesamt 126.000 Teilnehmer*innen) hingegen in NRW.

⁵ Angaben nach Zahlen, die am 9. November 2022 der Großen Tarifkommission der IG Metall in Baden-Württemberg vorgelegt wurden.

⁶ Alle Tarifverträge wurden gekündigt und die Innung gab bekannt, keine neuen mehr verhandeln zu wollen.

In Hessen hatte die Kfz-Innung erst 2017 angekündigt, sich nunmehr auch aus der Tarifpolitik zurückzuziehen. Darauf reagierte die IG Metall mit einer Kampagne »#Kfz Hessen – Vollgas für Tarifverträge« und startete im August 2017 mit einer Auftakt-Veranstaltung und einem Flashmob mit 2.000 Personen am Frankfurter Hauptbahnhof (Schmidt/Bremm 2022). Die Kampagne war von einer breiten Organisierungskampagne begleitet, in deren Verlauf es gelang, rund 1.000 Beschäftigte neu für die IG Metall zu gewinnen. Dabei konnte die IG Metall Hessen auf mehrere, zuvor im Rahmen der Gemeinsamen Erschließungsprojekte (GEP) neu eingestellte Organizer*innen zurückgreifen. Es folgten Warnstreiks, Autokorsos der Beschäftigten in der Region und weitere Flash-Mob-Aktionen. Eine Kampagnenzeitung und ein Blog informierten über den Fortgang des Arbeitskampfs. Mit solch breiten Aktivitäten hatte die Unternehmensseite offensichtlich nicht gerechnet. Im September 2017 gelang es, mit der Tarifgemeinschaft den zuvor mit der Innung geschlossenen Tarifvertrag neu abzuschließen und zugleich eine Entgelterhöhung zu vereinbaren. Im September 2018 ging die Kampagne im hessischen Kfz-Handwerk in eine weitere Runde, dabei wurde auch ein Flashmob im Autohaus des damaligen Präsidenten des Zentralverbandes des Deutschen Kfz-Handwerks veranstaltet.⁷ Rund 100 Teilnehmer*innen besuchten dabei die Ausstellungs- und Verkaufsräume und entrollten Transparente und IG Metall-Fahnen.

Ein anderer außergewöhnlicher Arbeitskampf fand 2021 im Kfz-Handwerk Baden-Württembergs statt. Auch hier hatte sich nur eine Minderheit der Betriebe dem Arbeitgeberverband »Kfz-Tarifgemeinschaft Baden-Württemberg« angeschlossen. Abseits der großstädtischen Niederlassungen der großen Autohersteller war die Verankerung der IG Metall zugleich eher schwach und gewerkschaftliche Aktivitäten waren eher selten. Ende Februar 2021 hatte der Arbeitgeberverband überraschend neben dem Lohn-tarifvertrag auch wichtige Teile des Manteltarifvertrags gekündigt. Betroffen war unter anderem die tarifliche Wochenarbeitszeit von 36 Stunden, die Höhe der Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit sowie die bestehende tarifliche Absicherung der Effektivverdienste. Die IG Metall reagierte auf diesen Angriff umgehend mit einer umfassenden offensiv ausgerichteten Kampagne, die in dieser Intensität im Handwerk bisher unbekannt und daher von der Arbeitgeberseite nicht erwartet worden war (vgl. Curkovic u.a. 2021).

Auf diese Kampagne war die IG Metall Baden-Württemberg gut vorbereitet. Sie hatte sich ziemlich früh für neue Ansätze der Mitgliedermobilisierung und des Organizing geöffnet. Zugleich war sie die treibende Kraft hinter dem Beschluss des Vorstands der IG Metall gewesen, mit dem 2015 bundesweit für neun Jahre insgesamt 170 Millionen Euro für regionale GEP-Projekte zur Verfügung gestellt und insgesamt 140 von der Gewerkschaft ausgewählte und für ihre Aufgaben geschulte Organizer*innen

⁷ IG Metall Mitte (2018): Kampagne »#KfzHessen – Vollgas für Tarifverträge« geht in die zweite Runde. Pressemitteilung 5.9.2018. www.igmetall-bezirk-mitte.de/aktuelles/meldung/kampagne-kfzhessen-vollgas-fuer-tarifvertraege-geht-in-die-zweite-runde (21.9.2022).

eingestellt wurden. Erste Zwischenbilanzen fielen 2017 in Baden-Württemberg positiv aus (IG Metall Baden-Württemberg 2017), auch wenn sich immer wieder zeigte, dass die Veränderung der Alltagspraxis in den örtlichen Gewerkschaftsstrukturen ein langwieriger und schwieriger Prozess war.

Mit diesen Erfahrungen im Rücken waren die für die Tarifpolitik im Kfz-Handwerk in der baden-württembergischen IG Metall Verantwortlichen sofort entschlossen, die Herausforderung, die die Kündigung des Manteltarifvertrags bedeutete, offensiv anzugehen. Mit dem Ziel, zum Ende der Friedenspflicht am 31. Mai 2021 in möglichst vielen der tarifgebundenen Betriebe streikfähig zu sein, verband die Gewerkschaft die Arbeitskampfvorbereitung mit einer breiten aktionsorientierten Organisierungskampagne, in die bereits im Bezirk tätige Organizer*innen eingebunden wurden. Insbesondere die Kündigung der Wochenarbeitszeit sowie die Gefahr, dass die Zuschläge verloren gehen können, erwies sich als wichtiges Mobilisierungsargument. Insgesamt gelang es, rund 1.300 Beschäftigte neu in der Gewerkschaft zu organisieren. In vielen Betrieben war es so erstmals möglich, Warnstreiks durchzuführen. Alle Verhandlungstage waren zugleich Aktionstage. Dabei wurden unter anderem auch in einer Art Flashmob die Ausstellungsräume eines, einem Verbandsvertreter des Kfz-Handwerks gehörenden Autohauses besucht, was dort für die von den Streikenden gewünschte Aufregung sorgte.⁸

Bereits nach drei Wochen konnte der Arbeitskampf mit einem Verhandlungserfolg abgeschlossen und Verschlechterungen des Manteltarifvertrags komplett abgewendet werden, sodass beispielsweise auch die wichtigen Zuschläge für Samstagsarbeit blieben, zudem wurde neben einer Corona-Prämie auch eine Erhöhung der Entgelte vereinbart. Im Ergebnis zeigte dieser Arbeitskampf zum einen, dass in einer Branche, in der Arbeitsniederlegungen bis dato eher ungewöhnlich sind, auch Warnstreiks erheblichen Druck entfalten können. Zum anderen ist er ein Beispiel dafür, dass auch aufseiten der Arbeitgeberverbände Kräfteverhältnisse falsch eingeschätzt werden können bzw. dass diese durch entschlossenes gewerkschaftliches Handeln auch kurzfristig ihre Haltung zugunsten der Beschäftigten verändern.

Betriebliche Arbeitskämpfe

Die Mehrzahl der Arbeitskämpfe im Organisationsbereich der IG Metall findet wie im Dienstleistungsbereich in Kontext zumeist kleinerer betrieblich begrenzter Auseinandersetzungen statt. Dabei lassen sich drei Typen von Streiks unterscheiden. Zum einen inoffizielle Arbeitsniederlegungen im Rahmen von Protestaktionen, dann Warnstreiks im Kontext betrieblicher Tarifkonflikte sowie schließlich eine überschaubare Anzahl von betrieblichen Erzwingungsstreiks mit vorangehender Urabstimmung.

⁸ In dem Autohaus bestand weder ein Betriebsrat noch galt ein Tarifvertrag, so der zuständige IG Metall-Sekretär (Telefonat mit Autor 1.2.2022).

Dass die erwähnten betrieblichen Standortpakte und Abweichungsvereinbarungen zumeist keine völlig einseitigen Verichtsvereinbarungen sind, sondern häufig zumindest temporäre Arbeitsplatzgarantien oder auch Investitionszusagen vereinbart werden, zeigt, dass es vor allem in den Großbetrieben ein nicht zu unterschätzendes Störpotenzial gibt, auf das die Beschäftigten bei entsprechenden Gelegenheiten zurückgreifen können (Dribbusch 2012). Die große Mehrheit der mehr oder weniger spontanen Arbeitsniederlegungen, die als Informationsgang zum Betriebsrat, Versammlungen in Werkshallen oder auch gemeinsame Betriebsrundgänge gestaltet sind, wird kaum wahrgenommen. Die meisten dieser Arbeitsniederlegungen werden nach außen hin auch nicht als Streik bezeichnet. In Ausnahmefällen erhalten diese Aktionen aber eine Dimension, die sie an die Öffentlichkeit treten lässt.

Beispielhaft sei hier das Jahr 2004 erwähnt, in dem Beschäftigte der Automobilindustrie sehr deutlich ihr Gegenmachtpotenzial demonstrierten und zeigten, dass betriebliche Konflikte auch außerhalb von Tarifausschlichtungen nicht immer völlig reibungslos über die Bühne gehen.

Einsparungsforderungen von Daimler lösten im Juli 2004 massive Proteste unter der Belegschaft aus. Die IG Metall reagierte mit einem Aktionstag am 15. Juli, bei dem schließlich 60.000 Daimler-Beschäftigte die Arbeit niederlegten. Besonderes Aufsehen erregte dabei ein Demonstrationszug von rund 2.000 Beschäftigten des Werks Metzingen nach Untertürkheim, bei dem für eine Stunde eine viel befahrene Bundesstraße stillgelegt wurde.

Noch größere Aufmerksamkeit erzielte im Oktober 2004 die durch die Ankündigung von Massenentlassungen und Standortschließungen ausgelöste sechstägige Arbeitsniederlegung bei Opel Bochum (Gester/Hajek 2005). Bereits vier Jahre zuvor hatten am 14. Juni 2000 nach der Ankündigung einer strategischen Allianz der Opel Muttergesellschaft General Motors (GM) mit Fiat und der geplanten Ausgliederung der Motoren und Getriebeproduktion rund 13.000 Beschäftigte aller drei Bochumer Werke ohne formellen Aufruf der IG Metall die Arbeit niedergelegt. Gefordert wurden nähere Informationen seitens des Managements. Die Auswirkungen des rund 35-stündigen Ausstands führten an den belgischen und britischen GM-Standorten zu Produktionsstillständen. Nach Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit Opel wurde die Arbeit am 16. Juni wieder aufgenommen.

2006 zog sich der »wilde« Streik länger hin. Im Einklang mit der Sprachregelung des Betriebsrates betonte die IG Metall, die tatsächlich nichts mit dem Beginn der Arbeitsniederlegung zu tun hatte, dass es sich hierbei um die Wahrnehmung des Informationsrechtes der Beschäftigten handelte. Der ökonomische Druck auf das Management von General Motors war massiv. Bald drohten wegen fehlender Zulieferteile aus Bochum Produktionsausfälle in anderen europäischen Standorten. Bemerkenswert war, dass diese Aktion nicht nur in den Medien, sondern auch unter den Beschäftigten vieler anderer Betriebe als Signal verstanden wurde, dass es Grenzen der Zumutungen gibt. In der Öffentlichkeit genoss der Widerstand der Bochumer Belegschaft eine hohe Legitimität. Allerdings kam es zur Enttäuschung vieler Streikender nicht zu

vergleichbaren Aktionen an anderen Standorten. Am Ende wurde der Streik durch eine betriebliche Vereinbarung beendet, die zumindest zum damaligen Zeitpunkt eine umfangreiche Schließung verhinderte.

In beiden Fällen sandten die Arbeitsniederlegungen ein starkes Signal an Management und Betriebsrat aus, dass die Bereitschaft der Beschäftigten zu Zugeständnissen an Grenzen gelangte. Beide Proteste wiesen zugleich auf potenzielle »Legitimitätsdefizite des Co-Managements« (Rehder 2006) hin, die mit jedem neu von der Belegschaft abverlangten Zugeständnis wuchsen. Die Zurückhaltung vieler Betriebsräte gegenüber betrieblichen Protesten beruhte dabei nicht allein auf ihrer in dieser Hinsicht prekären rechtlichen Situation, die jeden Aufruf zum Streik untersagt, sondern auch auf Befürchtungen, solche Konflikte im Zusammenhang mit tendenziell unpopulären Konzessionsvereinbarung könnten, wie bei Daimler und Opel partiell geschehen, der eigenen Kontrolle entgleiten und damit ihre Autorität gegenüber dem Management schwächen. Erst nach dem Streik bei Opel Bochum wurden zumindest dort alle zukünftigen Standortvereinbarungen den Beschäftigten zur Abstimmung vorgelegt, eine Praxis, die die IG Metall in den Folgejahren generell befürwortete (vgl. Dribbusch 2012).

Dass solche Streiks wie 2004 bei Opel Bochum Ausnahmen und an sehr spezifische Umstände geknüpft sind, zeigte sich, als die Opel Belegschaft in Bochum in späteren Jahren sukzessive reduziert wurde. Von rund 10.000 Arbeitsplätzen waren 2012 noch rund 3.100 übrig geblieben, ohne dass sich 2004 wiederholt hatte. 2013 hatte die Bochumer Restbelegschaft genug. Ein von der IG Metall für den Opel-Konzern vereinbarter Sanierungstarifvertrag wurde als Einigung auf Kosten des Bochumer Standorts empfunden. Weitere Zugeständnisse im Austausch für vage Zusagen einer verzögerten Standortschließung kamen für die Beschäftigten nicht infrage. Im März 2013 lehnte sie auf einer Betriebsversammlung mit einer überwältigenden Mehrheit von 75% den Sanierungstarifvertrag ab. Ende 2014 rollte dann in Bochum das letzte Auto vom Band.

Grenzen des Streikrechts getestet

Ein gerichtliches Nachspiel hatte eine nicht von der IG Metall getragene Protestaktion, bei der in der Nachtschicht vom 11. auf den 12. Dezember 2014 im Mercedes Werk von Bremen rund 1.200 Beschäftigte die Arbeit niederlegten (vgl. Kupfer 2017; Zier 2016). Zuvor war bekannt geworden, dass Daimler Teile des Logistikbereichs an eine externe Dienstleistungsfirma auslagern wollte, wogegen es in den Wochen zuvor immer wieder Proteste gegeben hatte. Den Organisator*innen der Arbeitsniederlegung, die von einem Teil des Betriebsrats unterstützt wurde, war von vornherein klar, dass dieser Streik auf rechtlich wackeligen Füßen stand und den Teilnehmer*innen wurde nach Informationen gesagt, dass Abmahnungen nicht ausgeschlossen werden könnten.⁹ Und so kam es auch. Im Anschluss erhielten 751 Teilnehmer*innen des Streiks,

⁹ Labournet.de 12.12.2014: Streik der Nachtschicht bei Mercedes Bremen am 11./12. Dezember 2014. Online: www.labournet.de/branchen/auto/auto-daimler/daimler-bremen/streik-der-nachtschicht-bei-mercedes-bremen-am-11-12-dezember-2014/?cat=8060.

Abmahnungen seitens der Firma. Eine solche Reaktion des Managements ist bei inoffiziellen Arbeitsniederlegungen im Rahmen betrieblicher Proteste eher selten und beispielsweise im Anschluss an die Krisenproteste 2009 nicht bekannt geworden. Vermutet wurde, dass gegenüber der als militant wahrgenommenen Minderheit im Betriebsrat ein Signal gesetzt werden sollte, zumal klar war, dass die IG Metall die Aktion nicht stützte. Eine gegen die Abmahnungen gerichtete Klage wurde 2016 abgewiesen, die Abmahnungen selbst aber im April 2016 vom Unternehmen wieder aus den Personalakten entfernt. Eine weitere Klage vor dem Landesarbeitsgericht Bremen, mit der einzelne Kläger eine grundsätzliche Klärung der Frage, ob Streiks außerhalb von Tarifaufeinandersetzungen möglich seien, erreichen wollten, wurde 2017 ebenfalls abgewiesen. Zur Grundsatzfrage der Rechtmäßigkeit von nichttariflichen Streiks nahm das Gericht nicht Stellung.

Protestaktionen in der Finanzkrise 2008/2010

Mitten in die mit einigen Hoffnungen angegangene Tarifrunde 2018 platzte die durch die Lehmann-Pleite ausgelöste weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise. Die politische Grundkonstellation begünstigte eine Einbindung der Gewerkschaften in ein tripartistisches Arrangement, das als Krisenkorporatismus charakterisiert wird (Urban 2010). Die Krise traf die Säulen der deutschen Exportwirtschaft und mit der Autoindustrie eine der gewerkschaftlich am besten organisierten Branchen (Dribbusch 2012). Im Spätherbst 2008 schien es zudem zeitweise so, als könne die Krise der Steuerung entgleiten und zu unabsehbaren sozialen Verwerfungen führen.

Dies beförderte bei Unternehmen und Regierung eine Wertschätzung der IG Metall als betrieblicher und tarifpolitischer Ordnungsmacht. Zum Gesamtbild des weitgehend verhandelten Krisenmanagements gehört, dass betriebliche Arbeitskämpfe und Proteste auf Einzelfälle beschränkt blieben. Die Mobilisierung zu den gewerkschaftlichen Krisendemonstrationen im Frühjahr 2009 fiel eher verhalten aus. Seitens der Beschäftigten dominierte eine abwartende Haltung. Die gewerkschaftlichen Erklärungen zur Krise beförderten zugleich eine Sichtweise, in der die Automobilunternehmen, obwohl teilweise selbst erheblich in Finanzspekulationen verwickelt, als Teil der »Realwirtschaft« in erster Linie als Opfer erschienen. Darüber hinaus wirkten Kurzarbeit und befristeter Kündigungsausschluss befriedend und zudem ist es zweifelsohne schwierig, Arbeitsniederlegungen wirksam als Druckmittel einzusetzen, wenn Unternehmen über jede nicht zu bezahlende Stunde froh sind.

Den spektakulärsten Konflikt löste im Dezember 2009 die Ankündigung von Daimler aus, die Produktion der C-Klasse von Sindelfingen nach Bremen beziehungsweise die USA zu verlagern (vgl. Behruzi 2015: 227–247). Die Antwort der Beschäftigten waren mehrtägige betriebliche Proteste und Arbeitsniederlegungen, denen sich andere Daimler-Belegschaften in der Region anschlossen. Die Verlagerungsdrohung wurde als Grenzüberschreitung und existenzielle Bedrohung wahrgenommen. Die Wucht, mit der die Proteste ausbrachen, unterstrich, welch betriebliches Widerstandspotenzial mobilisierbar war, sollten bestimmte rote Linien überschritten werden. Der anschlie-

ßende Kompromiss dehnte für Sindelfingen den konditionierten Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2020 aus.

Bemerkenswert war auch ein mehrtägiger Hungerstreik von Leiharbeitern, die im VW-Nutzfahrzeugwerk in Hannover im März 2009 gekündigt werden sollten und sich mit ihrer Protestaktion für eine Weiterbeschäftigung einsetzten (Paul 2009). Diese Aktion blieb aber ein spektakulärer Einzelfall.

Welch Ausnahmesituation in der Finanzkrise herrschte, zeigte auch die Anfang 2010 völlig geräuschlos, ohne jegliche Mitglieder mobilisierung seitens der Gewerkschaft vollzogene Einigung auf einen noch ganz von der Krisenbewältigung gekennzeichneten Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie.

Warnstreiks in betrieblichen Tarifaueinandersetzungen

Mit der wachsenden Zahl an Betrieben, die nicht dem Flächentarifvertrag unterliegen, stieg auch im Organisationsbereich der IG Metall das Konfliktpotenzial. So ist die IG Metall insbesondere nach den Flächentarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie regelmäßig damit beschäftigt, sicherzustellen, dass die dort erzielten Ergebnisse auch auf die existierenden Firmen- und Haustarifverträge übertragen werden. Dies geht nicht immer reibungslos vonstatten. Hinzukommen betriebliche Auseinandersetzungen, wenn Unternehmen aus der Tarifbindung aussteigen oder erst gar keine Tarifbindung eingehen wollen sowie Auseinandersetzungen bei Standortverlagerungen oder (Teil-)Schließungen. Ob die IG Metall hier den offenen Konflikt sucht, ist, wie bei anderen Gewerkschaften auch, davon abhängig, wie die betriebliche Durchsetzungskraft und die Erfolgsaussichten beurteilt werden. Nicht in allen der genannten Fälle kommt es deshalb zu Arbeitsniederlegungen. Zur Neuorientierung der IG Metall auf eine offensivere Betriebspolitik seit Mitte der 2000er-Jahre gehörte jedoch auch, betriebliche Tarifaueinandersetzungen offensiver anzugehen (vgl. u.a. Hälker 2008; Wetzel 2013).

Ein Gesamtüberblick über Anzahl und Umfang betrieblicher Warnstreiks gestaltet sich schwierig, da die Gewerkschaft erstaunlicherweise selbst keinen Überblick über die Anzahl dieser Arbeitsniederlegungen hat. Lange Zeit waren selbst Verantwortliche in der Gewerkschaft, die sich mit Tarifpolitik beschäftigten, auf Nachfragen hin der Auffassung, dass es solche Streiks wohl gab, es sich aber hier nur um ein Randphänomen handele.¹⁰ In Bezug auf die Zahl der Streikbeteiligten ist dies im Vergleich zu den umfangreichen Warnstreiks der Metalltarifrunden auch richtig. In Bezug auf die Konflikthäufigkeit ist es das jedoch nicht, wie sich ab 2015 bei detaillierten Recherchen zeigte.

Das WSI fand im Zeitraum von 2015 bis 2021 im Organisationsbereich der IG Metall insgesamt 462 Tarifaueinandersetzungen, bei denen es zu Arbeitsniederlegungen kam. In 28 Fällen handelte es sich dabei um Arbeitskämpfe im Rahmen von Flächentarifverhandlungen (neben der Metallindustrie u.a. in der Textilindustrie, dem Holz- und

¹⁰ Dies führte dazu, dass auch das WSI bis 2015 die betriebliche Streikaktivität der IG Metall unterschätzte (vgl. Bewernitz/Dribbusch 2014), da von der IG Metall lediglich Informationen zu den vergleichsweise wenigen zentral erfassten Erzwingungsstreiks vorlagen.

Kunststoffverarbeitung, der Schmuckindustrie sowie diversen Handwerken). 434 Arbeitskämpfe waren hingegen betriebliche Auseinandersetzungen, was etwa 94% aller Fälle entspricht. Dabei kam es in diesen sieben Jahren in 16 betrieblichen Auseinandersetzungen zu Urabstimmung und Erzwingungsstreik, in den übrigen 418 betrieblichen Tarifkonflikten blieb es bei Warnstreiks. Diese zumeist von der Zahl der Warnstreikenden eher kleinen Arbeitskämpfe verlaufen häufig unterhalb des Radars einer breiteren Öffentlichkeit und finden zumeist lediglich auf regionaler Ebene eine mediale Resonanz. Die meisten von ihnen waren, soweit sich das feststellen ließ, Auseinandersetzungen, bei denen es um die Übernahme von Ergebnissen aus Flächentarifverträgen ging. Hierbei standen Entgelterhöhungen sowie teilweise auch Arbeitszeitregelungen im Mittelpunkt.

Auch wenn die meisten der von Arbeitsniederlegungen begleiteten betrieblichen Tarifauseinandersetzungen nicht so weit eskalieren, dass es am Ende zu Erzwingungsstreiks kommt, verbergen sich hinter diesen Konflikten zum Teil wochen-, monate-, in Einzelfällen sogar jahrelange Auseinandersetzungen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn es sich um Auseinandersetzungen um Tarifbindungen oder um den Abschluss von Sozialtarifverträgen im Zusammenhang mit Massenentlassungen oder Standortschließungen geht. So wurde beispielsweise am Standort Scheuerfeld des französischen Automobil-Zulieferers Faurecia¹¹ ab 2012 über sieben Jahre hinweg immer wieder mit zahlreichen Aktionen, darunter auch mit Arbeitsniederlegungen, um einen Erhalt des Standorts gerungen. Am Ende gelang 2019 eine Einigung, ohne dass es zuvor eine Urabstimmung und einen Erzwingungsstreik gegeben hatte (IG Metall Bezirk Mitte 2019).

Nicht selten ist es bei diesen Konflikten so, dass die nach außen eher bescheiden wirkenden Warnstreiks für die Streikenden selbst die erste kollektive Arbeitsniederlegung überhaupt darstellen und dadurch als außergewöhnliche Ereignisse wahrgenommen werden.

Betriebliche Erzwingungsstreiks

Betriebliche Erzwingungsstreiks sind, da mit Urabstimmung und Streikgeldzahlungen verbunden, anders als Warnstreiks grundsätzlich vom Vorstand der IG Metall zu genehmigen. Die Voraussetzungen für einen solchen Antrag sind jedoch hoch.¹² So muss sichergestellt sein, dass die IG Metall im betreffenden Betrieb arbeitskampffähig ist, was in der Regel einen Organisationsgrad von deutlich über 50% voraussetzt. Eine Auswertung des Autors von 52 zwischen 2010 und 2021 genehmigten Anträgen auf Ur-

¹¹ Seit der Übernahme von Hella im Jahr 2022 firmiert der Konzern unter dem Namen Forvia.

¹² Das Folgende stützt sich neben den im Text erwähnten Veröffentlichungen auf umfangreiche, im Mai 2022 geführte Hintergrundgespräche des Autors mit einem bezirklichen Gewerkschaftssekretär der IG Metall, der über viele Jahre Verhandlungsführer in zahlreichen betrieblichen Tarifkonflikten war sowie auf ein internes Grundlegendokument der IG Metall für betriebliche Arbeitskämpfe (IG Metall o. J. [2020]).

abstimmung zeigte, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung im Durchschnitt mehr als 70% der infrage kommenden Beschäftigten in der IG Metall organisiert waren. Darüber hinaus müssen zuvor die ökonomische Lage und das wirtschaftliche Umfeld des Betriebs, mögliche Auswirkungen eines Streiks auf andere Betriebe sowie die Erfolgsaussichten geprüft worden sein. Zudem wird erwartet, dass alle anderen Mittel, eine Einigung zu erreichen, ausgeschöpft sind.

Wie bei ver.di so lässt sich auch bei der IG Metall beobachten, dass bei betrieblichen Auseinandersetzungen relativ häufig bereits die Ankündigung von Urabstimmungen zu einer Einigung führt.¹³ Der nach vorausgegangenen Warnstreiks gestellte Antrag beim IG Metall-Vorstand auf Genehmigung von Urabstimmung und Streik wirkt somit bereits als weiteres Druckmittel. In einigen Fällen gelang auch nach einer erfolgreichen ersten Urabstimmung noch vor Streikbeginn ein Abschluss.

Zwischen 2003 und 2021, nur für diesen Zeitraum liegen genauere Angaben vor, gab es im Organisationsbereich der IG Metall neben dem bereits erwähnten Flächenstreik von 2003 insgesamt 58 betriebliche Erzwingungsstreiks, die sich auf 41 unternehmensbezogene Arbeitskämpfe verteilten.¹⁴ Die Differenz erklärt sich daraus, dass zum Teil an verschiedenen Standorten des gleichen Unternehmens gestreikt wurde, so z.B. 2008 in fünf Betrieben der zum Metallhandwerk gehörenden Fahrzeugwerke Lueg oder 2009 in neun Betrieben bzw. Niederlassungen des IT-Dienstleisters EDS. Die Anzahl der Streikenden in diesen Arbeitskämpfen streute zwischen etwas mehr als zehn und rund 1.200. Die Mehrzahl der Arbeitskämpfe umfasste weniger als 200 Streikende. Im Durchschnitt waren die Streikenden insgesamt an 18 Tagen im Ausstand, wobei die Anzahl der Streiktage je nach Arbeitskampf zwischen zwei und mehr als 100 streute. Dies verdeutlicht, dass vielfach zwar bereits nach wenigen Streiktagen eine Einigung erzielt wird, im Einzelfall sehr oft bzw. lange gestreikt werden muss, um ein Ergebnis zu erzielen. Dabei lässt sich von der Anzahl der Streiktage nicht unbedingt auf die Länge des Arbeitskampfes schließen, da nicht immer kontinuierlich am Stück gestreikt wird.

Bei den betrieblichen Erzwingungsstreiks lassen sich drei wesentliche Konfliktgegenstände benennen. In etwa der Hälfte der Arbeitskämpfe geht es um die Wiederherstellung einer Tarifbindung in Unternehmen, die aus dem Tarifvertrag ausgestiegen sind oder den erstmaligen Abschluss eines Tarifvertrags in einem Unternehmen, das bisher nicht tarifgebunden war. Bei der anderen Hälfte der Konflikte ist der Auslöser die Ankündigung von umfangreichen Stellenstreichungen oder eine Schließungsdrohung.¹⁵ Interessanterweise gab es im untersuchten Zeitraum keine Erzwingungsstreiks

¹³ So wurden zwischen 2010 und 2021 in neunzehn Auseinandersetzungen Einigungen erzielt, ohne dass die vom Vorstand genehmigten Urabstimmungen durchgeführt worden waren.

¹⁴ Die Angaben stützen sich auf Recherchen des WSI, an denen der Autor beteiligt war, sowie interne Übersichten der IG Metall, in die Einblick genommen werden konnte.

¹⁵ Eine Auswertung des Autors von 26 betrieblichen Erzwingungsstreiks der IG Metall zwischen 2010 und 2021 ergab sechs zur Wiederherstellung der Tarifbindung, sieben zur erstmaligen Herstellung einer Tarifbindung sowie 13 Erzwingungsstreiks mit dem Ziel eines Sozialtarifvertrags.

im Rahmen von turnusgemäßen Tarifverhandlungen über Entgelte oder Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Haus- und Firmentarifverträgen.

Je nach Streikziel ergeben sich für die IG Metall unterschiedliche Ausgangs- und Konfliktlagen, die entsprechende Anpassungen der Vorgehensweisen mit sich bringen (IG Metall o. J. [2020]). In Betrieben, in denen es um die erstmalige Herstellung einer Tarifbindung geht, geht die Gewerkschaft davon aus, dass die Beschäftigten zumeist keinerlei Streikerfahrung besitzen. Hier bedürfen bereits erste Warnstreiks einer sorgfältigen Vorbereitung. Zugleich hat die IG Metall die Erfahrung gemacht, dass die Forderung nach einem Tarifvertrag in bisher nicht tarifgebundenen Firmen auf erhebliche, oft auch rein ideologisch motivierte Widerstände seitens der Geschäftsleitung bzw. Inhaber trifft. Da häufig der Abstand zum Flächentarifvertrag beim Entgelt, aber auch bei der Wochenarbeitszeit groß ist, werden am Ende eines ersten Arbeitskampfes zumeist nur erste Annäherungen an das Flächenniveau oder entsprechende Stufenpläne erreicht. Deshalb gilt es nach den Erfahrungen in der IG Metall in diesen Fällen unrealistischen Erwartungen durch eine offene Kommunikation mit den Mitgliedern vorzubeugen. Ob in diesen Konflikten am Ende tatsächlich ein Erzwingungsstreik möglich und zielführend ist, stellt sich dabei oft erst im Laufe des Arbeitskampfes heraus.

Wenn das Ziel die Wiederherstellung der Tarifbindung nach einem erfolgten Ausstieg des Unternehmens aus dem Flächentarifvertrag ist, sieht die Ausgangslage anders aus. Zum einen ist in diesem Fall die Wahrscheinlichkeit höher, dass die Mitglieder im Betrieb bereits an Arbeitsniederlegungen im Rahmen von Flächentarifverhandlungen beteiligt waren. Zum anderen geht es hier um die Verteidigung und Zukunftssicherung eines bereits erreichten Tarifniveaus. Formelles Ziel des Arbeitskampfes ist die Anerkennung des Flächentarifvertrags.

Noch einmal anders sieht es bei Auseinandersetzung um einen sogenannten »Sozialtarifvertrag« aus, der teilweise auch als »Tarifsozialplan« bezeichnet wird. Hier geht es in der Regel um den Erhalt eines Standorts und damit um die unmittelbare Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze. Anders als bei der Erstreichung einer erstmaligen Tarifbindung, handelt es sich regelmäßig um defensive Auseinandersetzungen. Dabei ist die Besonderheit zu beachten, dass nach der gegenwärtigen Rechtslage die unternehmerische Entscheidung selbst nicht direkt angegriffen werden kann. Hält das Unternehmen an der Verlagerung beziehungsweise Standortschließung fest, geht es im Verlauf eines Erzwingungsstreiks am Ende häufig nicht mehr um die Frage des Standorterhalts selbst, sondern um die Bedingungen, zu denen eine Verkleinerung oder Schließung stattfindet. Die frühzeitige Einbeziehung der Mitglieder, die Entwicklung glaubwürdiger Alternativen zur Standortschließung durch Betriebsräte und IG Metall spielt bei diesen Konflikten deshalb eine besondere Rolle. Dabei steht eine breite Palette von Aktionsformen unterhalb der Schwelle des Erzwingungsstreiks zur Verfügung, darunter öffentliche Protestaktionen, Mahnwachen, die Verweigerung von Mehrarbeit oder auch mehrtägige Betriebsversammlungen, um Verhandlungen über Alternativen zur Schließung zu erreichen. Der Streik um tariflichen Abfindungsregelungen stellt dann

tatsächlich eine finale Eskalationsstufe dar. Eine besondere Herausforderung ist dabei häufig die Koordination zwischen den streikbegleitenden Verhandlungen der Gewerkschaft zum Sozialtarifvertrag sowie den nicht selten parallel verlaufenden betrieblichen Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan sicherzustellen.

Streiks um Sozialtarifverträge

Die mitunter heftigsten und häufig auch längsten Auseinandersetzungen gibt es deshalb auch wenig verwunderlich im Falle von Stellenabbau und Schließungen, geht es hier doch im wahrsten Sinne des Wortes um Existenzfragen, die sich seit der Agenda 2010 und den sogenannten Hartz-Gesetzen noch einmal verschärft haben. Mit den Streiks für sogenannte Sozialtarifverträge hatten sich seit der Jahrtausendwende die Gewerkschaften, angestoßen von der IG Metall, auch bei Verlagerungen und Schließungen eine schließlich auch juristisch gebilligte, gewerkschafts-offizielle Handlungsmöglichkeit eröffnet. Der erste überregional bekannt gewordene Streik der IG Metall fand 2003 bei der Kieler Niederlassung der Firma Heidelberger Druckmaschinen statt. Das Problem aller Streiks für einen Sozialtarifvertrag ist, dass die Unternehmensentscheidung selbst nach herrschender Rechtsprechung nicht tarifvertragsfähig ist (Stand 2022). Die Forderung nach hohen Abfindungen ist insofern lediglich ein Umweg, um Druck auszuüben und doch ist es das, worauf sich in der Regel am Ende, wenn das Unternehmen nicht nachgibt, die Verhandlungen konzentrieren.

Im Jahr 2006 gab es dann gleich drei spektakuläre Arbeitskämpfe, bei denen die Arbeitsplatzfrage im Mittelpunkt stand. Der größte dieser Konflikte war der Streik bei AEG in Nürnberg, wo damals 1.700 Beschäftigte unter anderem Waschmaschinen produzierten (vgl. u.a. Artus 2006; IG Metall-Bezirksleitung Bayern 2006; Wechsler 2007). Hier warteten die Beschäftigten nicht erst die Urabstimmung ab, sondern legten unmittelbar, nachdem der Beschluss des Managements, die Produktion zu verlagern, bekannt geworden war, die Arbeit nieder. In der Folge kam es zu mehreren Betriebsversammlungen und immer wieder zu streikähnlichen Protesten. Die IG Metall forderte einen Sozialtarifvertrag mit hohen Abfindungssummen und eine Transfergesellschaft, in der alle weiterbeschäftigt werden sollten. Im Januar 2006 wurde die Urabstimmung abgehalten und ab 20. Januar zum unbefristeten Streik aufgerufen, der kurz darauf auf zwei angegliederte Logistikunternehmen ausgeweitet wurde. Dadurch gelang es die Auslieferung von zehntausenden von Waschmaschinen zu verhindern (Artus 2006: 283). Am Ende konnte die Schließung nicht verhindert werden. Der erzielte Kompromiss sah eine Abfindung von 1,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr vor, es wurde eine allerdings nur auf ein Jahr befristete Transfergesellschaft vereinbart, in der 70% des alten Gehalts gezahlt werden sollte, dazu gab es für Ältere mit langer Betriebszugehörigkeit eine Vorruhestandsregelung. Am 7. März wurde nach 43 Tagen der Streik beendet. Am Ende stimmten dem Ergebnis von den Mitgliedern, die an der zweiten Urabstimmung teilnahmen, rund 80% zu.

Noch während ihres eigenen Streiks besuchte am 20. Februar 2006 eine Delegation von Streikenden der AEG in Berlin-Spandau das Werk des Baumaschinenherstel-

lers CNH ehemals Orenstein & Koppel. Auch hier hatte es spontane Proteste gegeben, als die Beschäftigten am 13. Januar 2006 Kenntnis von den Schließungsplänen von CNH erlangt hatten. Ab 21. Februar rief die IG Metall zum unbefristeten Streik auf, der am Ende 107 Tage dauerte und damit der bis dahin längste Streik in der Berliner Nachkriegsgeschichte wurde (Gester o. J. [2006]; IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen 2006). Auch dieser Arbeitskampf konnte die Schließung nicht abwenden. 333 Beschäftigte verloren ihren Arbeitsplatz. Er war nur insofern ein Erfolg, als es am Ende eine erheblich über dem ursprünglich vorgesehenen Sozialplan liegende Abfindungsregelung gab, was half, dass das Ergebnis mit einer Zustimmung von 70% angenommen wurde.

Ein weiterer Betrieb, bei dem 2006 gegen Schließungspläne gestreikt wurde, war das ebenfalls in Spandau gelegene Werk von Bosch-Siemens-Hausgeräte (BSH), in dem Waschmaschinen und Wäschetrockner hergestellt wurden (Gester o. J. [2006]; IG-Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen 2007). Im Mai 2005 hatte BSH zunächst angekündigt, zum 31. Dezember 2006 in Berlin die Produktion einzustellen, was bei einer Belegschaft von damals 1.050 Beschäftigten rund 600 Arbeitsplätze unmittelbar bedrohte. Im August 2005 änderte BSH nach ersten Protesten seine Pläne. Nun sollte die Produktion unter geänderten Bedingungen, wie drastischen Entgeltkürzungen, zumindest teilweise fortgeführt werden. Der Betriebsrat und die IG Metall boten an, finanzielle Zugeständnisse zu machen, verlangten jedoch im Gegenzug Beschäftigungsgarantien. Die monatelangen Verhandlungen mit der Geschäftsleitung scheiterten im September 2006 an unüberbrückbaren Differenzen. Seit Beginn des Konflikts war der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Produktion von anfangs 30 auf über 95% gestiegen. Als Vorstufe des sich abzeichnenden Arbeitskampfs wurde ab Anfang September eine über mehrere Wochen ausgedehnte Betriebsversammlung durchgeführt. Ab 15. September kontrollierten Beschäftigte die Tore, damit keine Maschinen abtransportiert wurden. Nach einer Urabstimmung mit 95% Zustimmung begann am 25. September 2006 der unbefristete Streik. Der Streik wurde sehr aktiv geführt, die Streikenden immer wieder in Versammlungen über den Stand der Dinge auf dem Laufenden gehalten. Die Streikenden bekamen rasch Unterstützung aus anderen Berliner Betrieben. Auch Delegationen von Gewerkschaften aus der Türkei (DISK) und Polen (Solidarnosc), wo es ebenfalls Standorte von BSH gab, besuchten die Streikenden.

Für überregionale Aufmerksamkeit sorgte ein »Marsch der Solidarität«, bei dem die Streikenden zahlreiche Städte und Betriebe aufsuchten, darunter die BSH-Werke in Nauen und Neukirchen (Saale), aber auch das ebenfalls von Schließung bedrohte Handy-Werk von BenQ in Kamp-Lintfort, das 2005 von Siemens verkauft worden war. Zu Beginn des Marsches hatte der Betriebsratsvorsitzende Güngör Demirci noch einmal betont, dass »die Entscheidung, die Arbeitsplätze zu vernichten« zurückgenommen werden müsse (IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen 2007: 27).

Die Stimmung unter den Streikenden war gut, doch am Ende kam es zum internen Eklat. Höhepunkt des Marsches der Solidarität sollte am 19. Oktober ein zentraler Aktionstag vor der Siemens-Zentrale in München sein. Doch dazu kam es nicht mehr. Die

Siemens-Zentrale wollte diese Protestaktion offenbar unbedingt vermeiden und wendete sich an die IG Metall.¹⁶ Am 17. Oktober wurden Verhandlungen geführt, die in eine »Teilfortführungsvereinbarung« mündeten. Im Gegenzug zur Absage der Protestkundgebung nahm Siemens den Schließungsbeschluss zurück. Es gab eine Beschäftigungszusage für 400 Arbeitsplätze bis Ende Juli 2010, für deren befristeten Erhalt jedoch erhebliche Konzessionen in Bezug auf Bezahlung und Arbeitszeit vereinbart wurden. 216 Arbeitsplätze wurden gestrichen, hierfür gab es eine Abfindungsregelung.

Das Ergebnis wurde am Morgen des 18. Oktober mit knapper Mehrheit von der Tarifkommission gebilligt und noch am gleichen Tag der Streikversammlung vorgestellt (Gester o. J. [2006]: 32). Auf dieser kam es zu tumultartigen Szenen. Dass nicht alle Arbeitsplätze gehalten werden konnten, war dabei ein wichtiger Punkt. Unmut gab es aber darüber, dass die Protestkundgebung in München nicht abgewartet worden war und die Streikenden nicht vor der Unterschrift unter die Vereinbarung konsultiert wurden. Am Ende erhielt das Ergebnis bei einer Wahlbeteiligung von 95% in der zweiten Urabstimmung lediglich 36% Zustimmung, was gemäß der Satzung der IG Metall jedoch reichte, um den Streik zu beenden, was am 20. Oktober auch geschah.

Der Betriebsratsvorsitzende Demirci räumte ein, dass während des Streiks die Hoffnung geweckt worden sei, möglichst alle Arbeitsplätze halten zu können. »Diese Hoffnung konnten wir nicht befriedigen.« (IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen 2007: 43). Während Kritiker des Abschlusses meinten, es wäre bei einer Fortführung des Streiks mehr zu erreichen gewesen (Gester o. J. [2006]), sah die IG Metall Bezirksleitung den Arbeitskampf als wichtigen Erfolg und betonte, dass es gelungen sei, eine Schließung abzuwenden. Die geringe Zustimmung zum Ergebnis wird vor allem darauf zurückgeführt, dass das Ergebnis zu wenig erläutert worden sei.

Weitere Arbeitskämpfe für den Erhalt von Arbeitsplätzen gab es unter anderem 2009 bei Federal Mogul in Wiesbaden. Hier streikten rund 1.200 Beschäftigte über vier Tage, um Massenentlassungen abzuwenden. Der Streik endete mit einem Teilerfolg. Kündigungen wurden ausgeschlossen, dafür wurde ein, allerdings deutlich geringerer als vom Unternehmen geplanter, Stellenabbau über Abfindungsregelungen vereinbart. Bei Koenig & Bauer (KBA) in Frankenthal (Rheinland-Pfalz) wurde 2011 nach einem mehrwöchigen Streik von rund 600 Beschäftigten ein Teilerfolg erzielt, der eine Standortsicherung bis 2016, aber auch einen begrenzten Stellenabbau vorsah. Über sieben Wochen streikten 2018 knapp 500 Beschäftigte der Neue Halberg Guss (NHG) in Leipzig, einem Betrieb, der zum Autozulieferer Prevent gehörte, der damals unter wirtschaftlichen Druck seitens seines Hauptabnehmers VW geraten war. Parallel dazu streikten mehr als 750 Beschäftigte ebenfalls über mehrere Wochen am NHG Standort Saarbrücken. 2019 schien NHG zunächst durch die Möglichkeit eines Verkaufs gerettet (IG Metall Leipzig 2019), doch kam am Ende im Sommer 2020 dann doch das endgültige Aus für beide Standorte.

¹⁶ Über Details schweigt sich die Broschüre des IG-Metall-Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen (2007) aus.

Insgesamt zeigt sich, dass die Abwehr von Entlassungs- und Schließungsplänen zwar angesichts der Existenzbedrohung der Beschäftigten häufig mit besonderer Entschlossenheit geführt werden, sie aber zugleich zu den Arbeitskämpfen gehören, bei denen häufig aus Sicht der Beschäftigten am Ende besonders schwierige Kompromisse eingegangen werden müssen.

Streikziel: Wiederherstellung von Tarifbindung

Neben der Frage von Betriebsschließungen und Massenentlassungen haben auch Auseinandersetzungen zur Wiederherstellung von Tarifbindungen ein hohes Konfliktpotenzial. Ein Beispiel dafür ist der im Januar 2022 nach 23 Streiktage mit einem Tarifvertrag abgeschlossene Arbeitskampf der IG Metall bei der Firma Weisensee Warmpressteile GmbH in Eichenzell bei Fulda (Frindert u.a. 2022). Das Unternehmen mit knapp 80 Beschäftigten, das als spezialisierter Zulieferer gepresste und gestanzte Rohformteile aus Nichteisenmetallen herstellt, war 2006 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und seitdem nicht mehr tarifgebunden. In der Folgezeit sank das Entgeltniveau nach Angaben der IG Metall zuletzt auf etwa 30% unterhalb des Niveaus des Flächentarifvertrages für die hessische Metall- und Elektroindustrie. Voraussetzung dafür, eine Wiederherstellung der Tarifbindung angehen zu können, war zunächst die Basis der IG Metall im Betrieb zu verbreitern. Nachdem etwa die Hälfte der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert war, wurde im Mai 2021 eine betriebliche Tarifkommission gebildet und das Unternehmen zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Ziel war der Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages, der eine stufenweise Heranführung an das Niveau des Flächentarifvertrages regeln sollte. Die Auseinandersetzung bei Weisensee wurde dabei, so die Gewerkschaft, von vornherein als »exemplarischer« Tarifkonflikt» angegangen, der im Erfolgsfall beispielgebend für weitere betriebliche Auseinandersetzungen wirken sollte.

Nachdem im Sommer 2021 die Verhandlungen scheiterten, rief die IG Metall zu einer Reihe von Warnstreiks auf, die in der Belegschaft auf positive Resonanz stießen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad erhöhte sich auf nahezu 100%. Anfang Dezember 2021 stimmten dann 97% der Mitglieder in der Urabstimmung für den Streik, der am 13. Dezember begann. Entscheidend dafür, dass der Streik im Januar 2022 mit der Wiederherstellung der Tarifbindung abgeschlossen werden konnte (IG Metall Hannau-Fulda 2022). Der Haustarifvertrag sieht neben deutlichen Entgeltsteigerungen auch die Übernahme von wesentlichen Bestimmungen des Flächentarifvertrages vor sowie eine Verpflichtung zu Gesprächen über weitere Angleichungen. Dass dies auch von Streikenden als Erfolg gewertet wurde, zeigte sich in 100% Zustimmung bei der zweiten Urabstimmung. Grundlage des Erfolges war die aktive Beteiligung von rund 90% der Mitglieder am Streik und zahlreichen öffentlichkeitswirksamen Aktionen, unter anderem mitten im Schnee auf dem höchsten Berg Hessens, mit denen auch eine breite politische Unterstützung organisiert werden konnte.

Nachdem im Oktober 2008 die inzwischen zu Hewlett Packard gehörende EDS (Electronic Data Systems) ankündigte, mehr als ein Viertel der damals rund 4.100 Stel-

len zu streichen, und weder Verhandlungen noch Warnstreiks eine Annäherung brachten, bereitete die IG Metall 2009 einen unbefristeten Streik vor. Nach einer erfolgreichen Urabstimmung (91,9% »Ja«) begannen die ersten Streiks am 4. Juni 2009. Nach fünf Streikwochen kam es am 2. Juli zu einem Verhandlungsergebnis, dem die gewerkschaftlich Organisierten in der zweiten Urabstimmung am 14. Juli 2009 mit knapp 50% zustimmten. Zwei Dinge waren bei dieser Auseinandersetzung ungewöhnlich. Zum einen handelte es sich im Organisationsbereich der IG Metall um den ersten Erzwignungsstreik in einem IT-Unternehmen und zum zweiten wurde dieser Arbeitskampf gemeinsam von IG Metall und ver.di geführt, die beide an unterschiedlichen Standorten im Unternehmen vertreten waren.

Konflikt- und Kampagnenorientierung in der IG Metall

Ab Mitte der 2000er-Jahre beginnt, angesichts anhaltender Mitgliederrückgänge und angestoßen durch positive Erfahrungen mit verschiedenen, explizit auf die betriebliche Stärkung der IG Metall ausgerichteten Kampagnen, eine Öffnung der Gewerkschaft gegenüber neuen Methoden der Organisierung und Konfliktbearbeitung (Dribbusch 2007a; Wetzel 2009; 2013). Dabei wurde wie bei ver.di auf Diskussionen und Praktiken von Gewerkschaften in den angelsächsischen Ländern zurückgegriffen und diese in einem andauernden, keineswegs immer konfliktfreien innergewerkschaftlichen Prozess an die Verhältnisse im Organisationsbereich der IG Metall angepasst und weiterentwickelt. Die nach und nach erfolgte Verbreiterung von kampagnenorientierten Organisierungsmethoden und der parallel dazu verlaufende Generationswechsel unter den hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär*innen unterstützten eine stärker als zuvor auf die Aktivierung und Mobilisierung der Beschäftigten ausgerichtete Gewerkschaftspolitik.

Diese Ausrichtung wirkte sich auch auf das Vorgehen bei betrieblichen Arbeitskämpfen aus. Dabei besteht gerade in Bezug auf Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Betriebsschließungen ein Dilemma darin, dass diese Arbeitskämpfe Gewerkschaften in besonderer Weise fordern, sie zugleich aber Konflikte sind, in denen häufig am Ende dennoch Beschäftigte entlassen werden oder Betriebe geschlossen werden. Jedoch haben auch diese Arbeitskämpfe, bei denen am Ende »nur« bessere Abfindungen erreicht werden, das Potenzial, in die Branche hinein an Unternehmen das Signal zu senden, dass mit der Gewerkschaft zu rechnen ist. Beschäftigte anderer Betriebe erleben zugleich, dass die Gewerkschaft ihre Mitglieder im Konfliktfall nicht alleine lässt. Auseinandersetzungen um Sozialtarifverträge, so sie nicht völlig im Desaster enden, können so zu exemplarischen Konflikten werden (Köhlinger u.a. 2013).

Im Folgenden soll beispielhaft auf Erfahrungen des IG Metall Bezirks Mitte eingegangen werden, der seine Erfahrungen mit »exemplarisch geführten Konflikten« über mehrere Jahre ausgewertet und seine Arbeitskampfführung im Lauf entsprechend angepasst hat (vgl. u.a. IG Metall Bezirk Mitte 2013; 2014; Köhlinger u.a. 2013; 2022; Zabel/Bast u.a. 2022).

Dabei fallen im Vorgehen Parallelen zur bedingungsgebundenen Tarifarbeit sowie der kampagnenförmigen Konfliktaustragung von ver.di auf. Wesentliche Bestandteile sind die Offenlegung der Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft sowie die intensive Einbeziehung der Mitglieder und der aus Betriebsräten und Vertrauensleuten zusammengesetzten betrieblichen Tarifkommissionen. Am Anfang aller potenziellen Arbeitskämpfe steht die genaue Prüfung, ob in Bezug auf die gewerkschaftliche Verankerung und die Bereitschaft der Beschäftigten in eine Auseinandersetzung zu gehen, zumindest Grundlagen vorhanden sind, auf denen aufgebaut werden kann (Köhlinger u.a. 2013). Nur eine große Mitgliedschaft gebe gegenüber dem Unternehmen ein starkes Mandat zu Verhandlungen mit dem Unternehmen. Dabei gehe es aber um mehr als »das simple Einsammeln von Mitgliedsscheinen« (IG Metall Bezirk Mitte 2014: 35). »Die Arbeitskampffähigkeit steht in engem Zusammenhang mit einer demokratischen Organisationskultur.« (Ebd.) Das Engagement der Mitglieder im Arbeitskampf »wächst in dem Maße, wie die Beteiligten das Geschehen auch tatsächlich verändern können.« (Ebd.: 36). Nur so seien die Blockade von Werkstoren, Besetzungen und Flashmobs möglich gewesen. Zur umfassenden Beteiligung der Mitglieder gehöre dabei auch eine offene Kommunikation über realistische Zielsetzungen und die aktive Mitentscheidung der Mitglieder bei der Entwicklung betrieblichen Widerstands sowie ein betriebliches Mitgliedervotum über die erzielten Ergebnisse, auch in Konflikten, die unterhalb des Erzwingungsstreiks und damit der Urabstimmung blieben. Die Vorbereitungen beinhalten ausführliche Arbeitskampschulungen. An Handlungsmöglichkeiten steht ein breiter Mix von ausgedehnten Betriebsversammlungen, Arbeitsniederlegungen, Demonstrationen, Kundgebungen oder auch Flashmobs zur Verfügung. Begleitet wurden die Auseinandersetzungen durch eine breite, nach außen, vor allem aber auch nach innen gerichtete Öffentlichkeitsarbeit.

Im Rückblick auf einen Arbeitskampf bei Continental Teves in Rheinböllen wurde seitens IG Metall-Sekretär*innen positiv hervorgehoben, dass die IG Metall »während des Prozesses« nichts versprochen« hat (Zabel/Bast u.a. 2022: 206). Denn am Ende wurde auch hier ein Tarifvertrag abgeschlossen, mit dem nicht alle Arbeitsplätze gesichert werden konnten, der aber dennoch die Zustimmung von knapp 94% der Mitglieder fand. Im Verlauf des Konflikts hatten dabei auch die Betriebsräte eine nicht immer einfache Entwicklung durchlaufen. Zu Beginn sei niemand bereit gewesen in den Konflikt zu gehen. Unhinterfragt hatte sich innerbetrieblich eine als »Rheinböller Weg« bezeichnete betriebliche und gewerkschaftliche Kultur der Stellvertretung etabliert, bei der Konflikte möglichst geräuschlos zwischen Betriebsrat und Management geregelt wurden. Dies wurde auch von großen Teilen der Belegschaft mitgetragen. »Mit dieser praktizieren Sozialpartnerschaft konnten der betriebliche Frieden bewahrt und der Belegschaft auch einfache tarifliche Leistungen abgenommen werden.« (Zabel/Bast u.a. 2022: 205) Immer verbunden mit der Hoffnung, die Konzessionsbereitschaft werde sich am Ende auszahlen, wenn die Zeiten besser würden, hatte am Ende auch die IG Metall die betrieblich vereinbarten Abweichungen vom Tarifvertrag mitgetragen (ebd.). Erst als Continental 2020 ankündigte, bundesweit rund 13.000 Stellen ab-

bauen zu wollen, wovon auch Rheinböllen betroffen war, geriet dieser Weg an seine Grenzen. Dabei konnte aber nicht einfach der Schalter umgelegt werden. Es bedurfte, so die Bilanz des IG Metall Bezirks, eines mehrmonatigen Prozesses, der Bildung einer Tarifkommission und vor allem der Einforderung, aber auch Förderung des aktiven Einsatzes der Beschäftigten, um letztlich überhaupt einen Arbeitskampf für einen Sozialtarifvertrag zu ermöglichen. Der Durchbruch wurde in diesem Arbeitskampf in dem Augenblick erreicht, als nach vorausgegangenen Warnstreiks und intensiven betrieblichen Streikvorbereitungen vom IG-Metall-Vorstand die Einleitung von Erzwingungsstreiks bewilligt worden war.

Gleichwohl: Eine intensive Einbeziehung der Mitglieder bedeutet auch, Konflikte auszuhalten und auszutragen. Dies gilt insbesondere dann, wenn am Ende nicht überall der von den Beschäftigten erhoffte Erfolg steht. Dies zeigte sich auch im Rahmen der erwähnten Arbeitskämpfe bei Continental in den Jahren 2020 bis 2021. So tauchte beispielsweise am Standort Babenhausen, gerade weil zuvor sehr erfolgreich mobilisiert worden war, die Frage auf, warum am Ende auf den Erzwingungsstreik verzichtet wurde und ob sonst nicht ein besserer Kompromiss erzielbar gewesen wäre (Molitor 2021: 41).

In der alten Bundesrepublik war der letzte in eine breite gesellschaftliche Kampagne eingebettete offensive Arbeitskampf der IG Metall die von Streiks und Aussperung begleitete Auseinandersetzung um die Einführung der 35-Stunden-Woche im Jahr 1984. Einen vergleichbar breiten Arbeitskampf gab es ab 1990 nicht mehr. Die Auseinandersetzung um die Angleichung der Arbeitszeit in Ostdeutschland 2003 blieb im Wesentlichen ein regionaler Arbeitskampf, der zudem bald in eine Kontroverse über die Streikführung mündete. Erst die Tarifrunde 2018 hatte wieder einen ausgeprägteren Kampagnencharakter. Die Tarifausschließung war von ihrer Ausrichtung her offensiv angelegt. Umfangreiche Befragungen der Beschäftigten bereiteten die Forderungserstellung vor, eine breite öffentliche Kampagne begleitete die Tarifrunde. Insbesondere der Aspekt, dass erstmals seit 2003 wieder das Thema Arbeitszeit angepackt wurde und dabei zugleich sehr stark auf individuelle Bedürfnisse und Wahlmöglichkeiten abgehoben wurde, fand eine breite, positive Medienresonanz. Zu einem umfassenden Arbeitskampf über das einmalige Testen der 24-Stunden-Warnstreiks hinaus kam es jedoch am Ende nicht. Dies ersparte der IG Metall das Fernwirkungs-dilemma, zumal sie vor dem Hintergrund einer günstigen Konjunkturlage auch ohne Flächenstreik ein von den Beschäftigten positiv aufgenommenes Tarifiergebnis erzielte.

Komplexe, in beteiligungsorientierte Kampagnenpläne eingebettete Arbeitskämpfe entwickelte die IG Metall vor allem im Bereich betrieblicher Standortauseinandersetzungen. Als Beispiel sei die standort- und bundesländerübergreifende Arbeitsplatzauseinandersetzung beim Autozulieferer Musashi Europe von November 2021 bis Mai 2022 erwähnt. Die hier gemachten Erfahrungen mit einem beteiligungsorientierten Arbeitskampf wurden von den beteiligten Bezirken in einer Broschüre zusammengefasst, die auch als Lehrmaterial für die Gesamtorganisation verstanden wird (IG Metall Bezirk Mitte/IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 2022). Das in-

interessante an diesem Arbeitskampf war, dass er von Beginn an sehr stark auf die breite Einbeziehung und Beteiligung der Beschäftigten setzte und unmittelbar mit einer Organisierungskampagne verbunden war. Die Beschäftigten wehrten sich gegen den drohenden Stellenabbau mit einer breiten Palette unterschiedlichster Aktionen und Arbeitskampfmaßnahmen, die so wirkungsvoll die Durchsetzungsstärke der Belegschaften demonstrierten, dass die Geschäftsleitung es am Ende nicht auf einen Erzwingungsstreik ankommen ließ und es kurz vor der bereits beschlossenen Urabstimmung zu einer am Ende auch von fast 98% der IG-Metall-Mitglieder aller betroffenen Standorte gebilligten Einigung kam.

Ähnliche kampagnenorientierte Strategien wurden unter anderem aber auch in einer ganzen Reihe weiterer betrieblicher Auseinandersetzungen sowie in den erwähnten Auseinandersetzungen im Kfz-Handwerk in Hessen und Baden-Württemberg angewandt. Ähnlich wie bei ver.di ist der Einfluss verschiedener Organizing-Ansätze unübersehbar, die jeweils den konkreten Bedingungen angepasst und dementsprechend modifiziert werden.

Die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall

Die IG Metall ist nach wie vor eine »Macht«. Bei vollen Auftragsbüchern und einer eng miteinander verflochtenen Fertigung in den Kernbereichen der Metall- und Elektroindustrie können dabei auch wiederholte Warnstreiks ausreichen, um empfindlichen Druck auszuüben. Nicht zufällig sprach der Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2015 von »nicht zu rechtfertigende[n] Warnstreikexzesse[n]« (Gesamtmetall 2015).

Dies gilt jedoch in erster Linie für die Metall- und Elektroindustrie und da vor allem für deren Kernbereich die Automobilherstellung. Bei den Fertigungsbetrieben der großen Hersteller verfügen vor allem die Beschäftigten in der Produktion über eine erhebliche Durchsetzungskraft. Diese waren bisher in den großen Tarifrunden auch zumeist verlässlich zu mobilisieren. In einigen Klein- und Nebenbetrieben der Metallindustrie, sowie vor allem aber auch im Handwerk, hat die IG Metall analog zu ihrer dort zumeist auch schwachen Verankerung durchaus weniger Durchsetzungsvermögen. Hier müssen die Beschäftigten zunächst vom Nutzen eines Gewerkschaftsbeitritts überzeugt werden, ein Unterfangen, dem die IG Metall mit ihren »Erschließungsprojekten« seit 2015 größere Aufmerksamkeit widmet (vgl. Flach 2023).

Sehr durchsetzungsstark sind zudem die Beschäftigten wichtiger Zulieferbetriebe. Auch diese verfügen aufgrund der Verkettung der Produktion über eine enorme strukturelle Macht. Legen sie die Arbeit nieder, geht angesichts einer seit Langem auf Just-in-time-Lieferungen ausgelegten Produktion bald nichts mehr.¹⁷ Ironischerweise sind diese »Fernwirkungen« zugleich ein wesentlicher Grund, der die IG Metall immer wieder

¹⁷ Diese enge Verflechtung half auch im erwähnten Konflikt bei Continental Teves in Rheinböllen (Zabel u.a. 2022, 2008).

von Erzwingungsstreiks abhält. Die Gewerkschaft muss nicht nur darauf achten, dass ausgedehnte Streiks der Arbeitgeberseite nicht die Möglichkeit eröffnen, mit einer Flächenaussperrung zu kontern, sondern sie muss, wie sich 2003 zeigte, auch möglichst vermeiden, dass Beschäftigte in Metallbetrieben außerhalb des umkämpften Tarifgebiets vorübergehend keine Arbeit haben und damit im besten Fall Kurzarbeitergeld, im schlechtesten Fall bei der »kalten Aussperrung« jedoch nicht einmal das erhalten. Aus dieser Zwickmühle hat die Gewerkschaft für ihre Flächenauseinandersetzungen noch keinen befriedigenden Ausweg gefunden. Dass sie vor jedem umfangreicheren Streik, worunter bereits ein 24-Stunden-Warnstreik fällt, erwartet, mögliche Konsequenzen für andere Betriebe vorher auszuloten, mag noch verständlich erscheinen. Schwierig wird es jedoch dann, wenn sich bei einzelnen Fällen in der IG Metall eine regelrechte Fernwirkungsphobie entwickelt und streikbereiten Betrieben signalisiert wird, dass sie genau zwei Stunden streiken dürften, da es sonst bei einem Hersteller zum Bandabritt käme. Noch problematischer ist, wenn den bei der IG Metall organisierten Beschäftigten eines Kontraktlogistiklers in einem Haustarifkonflikt die Streikgenehmigung mit der gleichen Begründung gleich ganz verweigert wird. Wie häufig so etwas vorkommt, lässt sich von außen nicht einschätzen, ebenso wenig inwieweit hier einfach nur vorauseilende Bedenken regionaler Verantwortlicher wirken. Solche Streikverbote und Streikbeschränkungen hat es gegeben, sie sind aber auch nicht die Regel. Beim Blick auf das Streikgeschehen lassen sich immer wieder auch Beispiele dafür finden, wie der von Fernwirkungen ausgehende Druck auf Dritte erfolgreich zum Gelingen eines Arbeitskamps eingesetzt wurde.

Denn enge Verflechtung entlang der Wertschöpfungsketten der Automobilindustrie eröffnet besonders bei betrieblichen Auseinandersetzungen in Zulieferbetrieben eben auch die Möglichkeit, gezielt »über Bande« zu spielen. Das Ziel ist dabei durch Arbeitsniederlegungen bei den Zuliefer-Firmen auf Produktionsstillstände bei den Herstellern zu zielen und diese so zum Eingreifen zugunsten einer Einigung zwischen IG Metall und Zulieferer zu bewegen. Um diesen Effekt zu erzielen, reichen neben längeren Warnstreiks teilweise auch in die Länge gezogene Betriebsversammlungen aus.

Eine Kombination von Warnstreiks und mehrtägigen Betriebsversammlungen führte im bereits erwähnten Standortkonflikt beim französischen Automobilzulieferer Faurecia in Scheuerfeld zu Produktionsunterbrechungen. Dieser Effekt wurde bewusst einkalkuliert und half mit, am Ende eine Standortsicherung zu erreichen (IG Metall Bezirk Mitte 2019). Um Unstimmigkeiten innerhalb der IG Metall erst gar nicht aufkommen zu lassen, sondern möglichst Solidarität, aber auch informelle Unterstützung sicherzustellen, galt es hier und in ähnlich gelagerten anderen Fällen, frühzeitig Kontakt mit den Interessenvertretungen der von Fernwirkungen betroffenen Betriebe aufzunehmen (Köhlinger u.a. 2013: 62).

Problematischer kann die Situation in der wachsenden Zahl von Betrieben sein, die unmittelbar über Werkverträge mit den großen Herstellerfirmen verbunden sind. Auch hier ist zweifelsohne das Druckpotenzial bei Streiks enorm, wie sich bereits bei wenigen Stunden dauernden Arbeitsniederlegungen bei einzelnen Kontraktlogistikern zeig-

te. Zugleich sind Streiks in diesem Bereich wegen der Abhängigkeit der Firmen von den Aufträgen der Hersteller nicht ohne Risiko für die Logistikfirmen selbst, vor allem wenn diese in Bereichen arbeiten, in denen es Konkurrenzbetriebe gibt oder die von ihnen ausgeführten Dienstleistungen relativ leicht von anderen Beschäftigten zu übernehmen sind. Erweisen sich solche Firmen in den Augen ihrer Auftraggeber als unzuverlässig, laufen sie Gefahr, bei nächster Gelegenheit ihren Kontrakt zu verlieren. Dies wissen auch die Beschäftigten.

Außerhalb der Autoindustrie ist die betriebliche Durchsetzungsstärke sehr unterschiedlich ausgeprägt. Dies wird immer dann deutlich, wenn Firmen den Flächentarifvertrag verlassen oder wenn sie gar nicht erst eine Tarifbindung eingehen. Hier zeigt sich im Zweifel relativ bald, wo es Chancen zur Gegenwehr gibt, und wo Beschäftigte erst am Ende eines Konflikts merken, dass sie eventuell mehr hätten erreichen können, wenn sie sich früher gewerkschaftlich organisiert hätten (IG Metall Bezirk Mitte 2014).

Sind die Beschäftigten in der Lage, durch eine breite gewerkschaftliche Organisation und geschlossenes Handeln zu demonstrieren, dass mit ihnen zu rechnen ist, ist es hingegen auch möglich, ohne Arbeitsniederlegungen etwas zu erreichen. Dies gilt allerdings nur dort, wo eine Unternehmensleitung noch rational kalkuliert und nicht aus ideologischen Gründen ohne Rücksicht auf die Kosten eine Einigung verweigert. Beispielhaft für Letzteres steht ein Arbeitskampf im Jahr 2010 bei der ATLAS Maschinenbau GmbH in Oldenburg, einer Firma, die 2010 von einem Einzelunternehmer aus den USA übernommen worden war, worauf die Bindung an den bis dahin geltenden Firmentarifvertrag erlosch und dessen Inhalte nur noch als individuelle Ansprüche der Beschäftigten weiterhin galten. Forderungen der IG Metall, einen neuen Haustarifvertrag zu vereinbaren, kontierte der neue Besitzer mit Schließungsdrohungen und der Äußerung sich lieber erschießen zu lassen, als einen Tarifvertrag abzuschließen (Apfen 2010b). Auch nach über einem Monat Streik gab es an dieser Stelle kein Einlenken. Der Konflikt wurde schließlich dadurch beendet, dass es zwar keinen Tarifvertrag gab, der Unternehmer aber per Betriebsvereinbarung eine sogenannte Gesamtzusage gab, mit der die zuvor geltenden Tarifleistungen nunmehr individuell für alle Beschäftigten garantiert wurden.¹⁸

Grenzen der Durchsetzungsfähigkeit zeigten sich auch im Streik der Beschäftigten der Werke Trier und Horath des italienischen Stahlkonzerns Riva mit insgesamt ca. 130 Beschäftigten für einen Tarifvertrag auf dem Niveau des rheinland-pfälzischen Flächentarifs der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2019. Trotz einer breiten und fantasievollen Mobilisierung, einschließlich einer Fahrt zum Mutterkonzern nach Italien, sowie eines 23-wöchigen ununterbrochenen Vollstreiks konnte am Ende keine Tarifbindung erzielt werden. Eine Fortsetzung des Streiks wurde vonseiten der Beschäftigten und der betrieblichen Tarifkommission als perspektivlos betrachtet, nachdem klar wurde, dass die zentrale Unternehmensleitung in Italien trotz ökonomischer Einbußen entschlossen war, keinesfalls nachzugeben. Daraufhin wurde beim IG-Metall-Vorstand

¹⁸ Die Mitglieder der IG Metall nahmen das Ergebnis mit über 96 Prozent Zustimmung an.

die Aussetzung des Streiks beantragt. Obwohl auch nach diesem Schritt kein Tarifiergebnis erzielt werden konnte, wurde der Streik im Einvernehmen mit den Mitgliedern am Ende nicht wieder aufgenommen. Entscheidend war, so die Einschätzung in Trier wie bei der zuständigen IG Metall-Bezirksleitung, dass weitere Eskalationsmöglichkeiten fehlten, auch weil es nicht gelang, in der IG Metall bezirksübergreifend an den Riva-Standorten in Ostdeutschland Solidaritäts- und Unterstützungstreiks zu organisieren. Dass ein Streik ohne Ergebnis abgebrochen (IG Metall Ostdeutschland 2003) oder, wie im eben genannten Fall, beendet wird, ist allerdings die große Ausnahme.

Die Verteilungskonflikte sind nach dem Ende des auf die Finanzkrise folgenden Booms der 2010er-Jahre wieder enger geworden, und haben sich zudem in den 2000er-Jahren entlang der Wertschöpfungskette radikalisiert (vgl. Helfen/Sydow 2015; Helfen u.a. 2016). Die Transformation der Autoindustrie mit dem absehbaren Ende des Verbrenners stellt die IG Metall vor weitere Herausforderungen, deren Dimensionen die der Stahl- und Werftenkrise der 1970er-Jahre übertreffen könnten (vgl. Boewe/Schulten 2023). Zugleich hat sich mit Tesla erstmals ein großer Autobauer in Deutschland niedergelassen, der für seine rigide gewerkschaftsfeindliche Unternehmenspolitik bekannt und mit der bundesdeutschen Tradition der Arbeitsbeziehungen nicht verbunden ist. Es bedarf wenig Prognosefähigkeit, um vorauszusehen, dass es der IG Metall auch in Zukunft nicht an Konflikten mangeln wird.

Die Tarifpolitik der IG BCE setzt seit den 1970er-Jahren betont auf stabile sozialpartnerschaftliche Beziehungen. Ihr Markenzeichen ist das auf Arbeitskampfvermeidung angelegte und in dieser Hinsicht auch seit 1971 erfolgreiche, teilweise institutionalisierte, sozialpartnerschaftliche Arrangement zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband in der Chemieindustrie (vgl. Kädler/Hertle 1997). Auch diese besondere Konstellation dementiert jedoch nicht die Notwendigkeit des Streiks, dessen Möglichkeit ist vielmehr in gewisser Weise ihre Geburtsurkunde. Die durchaus beachtenswerten tarifpolitischen Ergebnisse der IG BCE verdanken sich auch Konfliktkonstellationen und Arbeitskämpfen anderer Branchen.

Der Einsatz von Arbeitskampfmitteln, insbesondere im Rahmen von Flächentarifvertragsauseinandersetzungen, ist bis heute bei der IG BCE deutlich seltener als bei anderen DGB-Gewerkschaften, insbesondere im Vergleich zur IG Metall. Dies heißt allerdings keinesfalls, dass Tarifflicht oder die Verweigerung von Tarifverhandlungen widerstandslos hingenommen werden.

Ein solcher Fall war 2012 die eigentümergeführte und keinem Arbeitgeberverband angehörende Firma Neupack, einem Hersteller von Lebensmittelverpackungen (unter anderem Joghurtbecher) in Hamburg. Das mittelständische Unternehmen mit zwei Produktionsstandorten in Hamburg-Stellingen und Rotenburg hatte 200 Beschäftigte, etwa die Hälfte waren Frauen. Die Bezahlung im Unternehmen lag deutlich unter der von tarifgebundenen Unternehmen, die Kriterien der Eingruppierung waren intransparent und Urlaubsgeld und Zuschläge wurden willkürlich festgesetzt (Kopp 2012). Als die Firma sich hartnäckig weigerte, mit der IG BCE über den Abschluss eines Haustarifvertrags zu verhandeln, leitete diese eine Urabstimmung ein, bei der bei einer Wahlbeteiligung von 82% der Mitglieder am 29. Oktober 2012 knapp 90% für einen Streik votierten. Die Gewerkschaft rief danach ab 1. November 2012 zum unbefristeten Streik auf (Mitglieder des Soli-Kreises 2015: 82). Die Firma reagierte darauf mit einem massiven Einsatz von Leiharbeitern. Blockaden vor dem Werk wurden von der Polizei aufgelöst, vereinzelt kam es auch zu Auseinandersetzungen zwischen Streikenden und Streikbrechern (Arbeitsunrecht.de 2015). Gegen den Betriebsratsvorsitzenden ging das Unternehmen mit Kündigungsklagen vor.

Auf einer Kundgebung hatte der Vorsitzende der IG BCE, Michael Vassiliadis, angekündigt, bei Neupack ein »Exempel zu statuieren – koste es, was es wolle« (Appen 2012). Als das Unternehmen hartnäckig bei seiner Ablehnung eines Tarifvertrags blieb, wechselte die Gewerkschaft am 23. Januar 2013 aber nach 85 Tagen Streik die Taktik. Sie setzte den Streik aus und kündigte an, zukünftig flexibel zu streiken. Ein Entschluss, der bei den Streikenden auf Kritik stieß, vor allem weil die Gewerkschaft den Wechsel der Arbeitskampftaktik nicht zuvor mit den Streikenden abgesprochen

hatte (Hoffmann 2014b; Günes 2014). Am 27. Juni 2013 erklärte die IG BCE schließlich den Streik für beendet, obwohl das gesetzte Ziel – ein Haustarifvertrag – am Ende nicht erreicht worden war. Stattdessen wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, in der höhere Entgelte und eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit vereinbart wurden. Ein Ergebnis, das vom Betriebsratsvorsitzenden zwar mit gemischten Gefühlen, gleichwohl aber als Verbesserung gegenüber dem Stand vor dem Arbeitskampf bewertet wurde (ebd.). Der Ausgang des Arbeitskampfs erinnert an den Streik, den IG Metall zuvor bei der Firma Atlas geführt hatte (siehe S. 257) und es war kein Zufall, dass sich die IG BCE von genau dem Rechtssekretär der IG Metall beraten ließ, der auch an der Auseinandersetzung bei Atlas beteiligt war. Die IG BCE selbst hatte erfahren müssen, dass sie keinerlei Erfahrung mehr im Führen von Arbeitskämpfen besaß. Sie begann erst nach diesem Arbeitskampf wieder eigene Kompetenzen für die Arbeitskampfführung aufzubauen.

In den folgenden Jahren war die IG BCE wiederholt zusammen mit anderen DGB-Gewerkschaften an Warnstreiks im Rahmen von Tarifverhandlungen unter anderem bei den Energieversorgern E.ON, RWE und Vattenfall beteiligt. Daneben kam es immer wieder auch zu kleineren Arbeitsniederlegungen im Rahmen von Haustarifauseinandersetzungen.

Insgesamt bleibt die IG BCE eine der am seltensten streikenden DGB-Gewerkschaften. Doch auch sie merkt, dass es schwieriger wird, allein über Verhandlungen zu Abschlüssen zu kommen, wenn ihr Gegenüber nicht mitspielt. Als sich 2020 der Halbleiterhersteller Globalfoundries weigerte, mit der Gewerkschaft Tarifverhandlungen für die rund 3.200 Beschäftigten seiner Dresdener Chipfabrik aufzunehmen, rief die IG BCE zunächst zu zwei jeweils einstündigen Warnstreiks auf, die jedoch kein Ergebnis brachten. Erst eine weitere diesmal 24 Stunden andauernde Arbeitsniederlegung brachte die gewünschten Verhandlungen.

Im Oktober 2021 beschloss die IG BCE auf ihrem 7. Ordentlichen Gewerkschaftskongress erstmals auch die Einrichtung eines «Konflikt-Budget» genannten Streikfonds – zuvor waren Streikgelder aus dem normalen Haushalt bezahlt worden. Dies konnte als Zeichen dafür gewertet werden, dass die Gewerkschaft sich auf konfliktreichere Zeiten einstellt. Allerdings beschränkten sich die Konflikte mit Streikgeldzahlungen sowohl 2021 wie 2022 auf einzelne, kleine Auseinandersetzungen. Die größten Arbeitsniederlegungen gab es mit bis zu 400 Streikenden 2022 beim Textilverwerter SOEX in Bitterfeld-Wolfen, wo die Gewerkschaft nach zwei vorangegangenen Arbeitsniederlegungen im August des Jahres zu einem zweitägigen Warnstreik aufrief.

Die IG BAU ist eine der Gewerkschaften innerhalb des DGB, die mit am härtesten von tiefgreifenden Strukturveränderungen in ihrem Organisationsbereich getroffen wurde. Vor allem die erheblichen Veränderungen in ihrer Kernbranche Bauwirtschaft hinterließen Spuren. Von 2000 bis 2021 ging die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft von rund 540.000 Mitgliedern um mehr als die Hälfte auf knapp 222.000 Mitglieder zurück. Dabei konnte die Gewerkschaft auch nicht von der Erholung der sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung im Bauhauptgewerbe ab 2007 profitieren. Viele mittlere und kleinere Baubetriebe wurden von der Gewerkschaft nicht mehr erreicht, zahlreiche einstmals große Bauunternehmen haben sich aus dem Baugewerbe zurückgezogen.

Neben dem Baugewerbe und der Baustoffindustrie organisiert die Gewerkschaft traditionell auch Arbeiter*innen und Angestellte der Gebäudereinigung und den damit verbundenen Servicebereichen sowie, seit der Fusion mit der Gewerkschaft Gartenbau Landwirtschaft und Forsten (GGLF) im Jahr 1996, auch Beschäftigte in Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau. Die Streikaktivitäten der IG BAU in den 2000er-Jahren sind insgesamt überschaubar.

Streiks im Baugewerbe

Der größte Streik der IG BAU in der Zeit nach 2000 fand bereits im Jahr 2002 im Bauhauptgewerbe statt. Beim Verhandlungsbeginn der Tarifrunde für die Branche im Februar 2002 antworteten die Arbeitgeberverbände auf die Forderungen der Gewerkschaft nach Entgelterhöhungen sowie einer Angleichung der Ost- an die West-Löhne mit einer Kündigung der Rahmentarifverträge und stellten damit das Tarifgefüge insgesamt infrage (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2003). Im Mai scheiterten die Verhandlungen endgültig, und nachdem im Juni auch die in der Branche vereinbarte Schlichtung gescheitert war, beschloss die IG BAU am 3. Juni die Einleitung der Urabstimmung. Diese lief vom 10. bis 15. Juni 2002, wobei lediglich ein gutes Drittel der aufgerufenen Mitglieder teilnahm. Die Zustimmung derer, die abgestimmt hatten, lag bei fast 99%. Bereits am 7. Juni hatte die Gewerkschaft zu ersten bundesweiten Warnstreiks aufgerufen, an denen sich nach Angaben der IG BAU mehr als 40.000 Bauarbeiter*innen auf ca. 2.500 Baustellen beteiligten. Symbolträchtig am 17. Juni 2002 und damit zum Jahrestag des von den Baustellen ausgehenden Aufstandes in der DDR 1953, begann der erste bundesweite Streik im Bauhauptgewerbe in der Nachkriegsgeschichte. Die Strategie der Gewerkschaft bestand darin, nach und nach die Zahl der bestreikten Baustellen auszuweiten. Am fünften Streiktag befanden sich nach Gewerkschaftsangaben mehr als 20.800 Beschäftigte auf 1.506 Baustellen im Ausstand.

Eine Woche nach Streikbeginn wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen und am 25. Juni 2002 ein Kompromiss erzielt. Neben Entgelterhöhungen sah dieser die Einführung eines zweiten Mindestlohns für »Fachwerker« vor. Für alle Mindestlöhne wurde vereinbart, die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen. Außerdem wurde der Bundesrahmentarifvertrag überarbeitet sowie eine Aufstockung der Zusatzversorgungskasse für Rentenbeihilfen. Dem Kompromiss stimmten in einer zweiten Urabstimmung, an der sich diesmal nur ein knappes Drittel der Aufgerufenen beteiligte, fast 90% der abstimmenden Mitglieder zu. Bei den Arbeitgeberverbänden gab es vor allem in Ostdeutschland Kritik an einem vermeintlich zu hohen Abschluss.

2007 kam es wiederum zu einem Erzwingungsstreik, der diesmal aber lediglich auf das Bauhandwerk in Niedersachsen und Schleswig-Holstein beschränkt blieb. Hier hatten die regionalen Arbeitgeberverbände die Übernahme einer zuvor erzielten Einigung im Bauhauptgewerbe verweigert. Nach Angaben der IG BAU arbeiteten im Streikgebiet insgesamt rund 42.000 Beschäftigte am Bau, davon etwa 8.000 Alleinunternehmer. Etwa 9.800 Beschäftigte waren Mitglied (Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2008). In einer Urabstimmung in den beiden betroffenen Tarifgebieten sprachen sich 87,9% der Abstimmenden für Streik aus. Am 18. Juni 2007 begannen erste Streiks, die bis Ende Juni ausgeweitet wurden, sodass sich nach Gewerkschaftsangaben über 2.000 Beschäftigte auf rund 300 Baustellen im Arbeitskampf befanden. Nach weiteren Verhandlungen wurde für beide Tarifgebiete ein Kompromiss erzielt, der im Prinzip das bundesweite Ergebnis übernahm, aber zugleich eine Erhöhung des Mindestlohns vorsah. Dieser Einigung widersprach nunmehr auf Druck der ostdeutschen Mitgliedsverbände der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, sodass die IG BAU erneut einen diesmal bundesweiten Streik vorbereitete. Schließlich wurde ohne weiteren Streik Ende Juli eine Vereinbarung erzielt, die im Wesentlichen die vorher erzielten Vereinbarungen übernahm, allerdings ohne die in Niedersachsen und Schleswig-Holstein vereinbarte Mindestloohnerhöhung (ebd.).

Trotz eines anhaltenden Baubooms geriet die IG BAU in ihrer Leitbranche auch in den 2010er-Jahren weiter in die Defensive. Und obwohl die Beschäftigung im Bauhauptgewerbe zunahm, hielten die Mitgliederrückgänge an. Eine Organisierung vor allem der über Subunternehmen beschäftigten Arbeiter*innen gelang kaum. Ausdruck der Schwäche der IG BAU war, dass sie sich aus Angst vor einer Niederlage 2021 keinen Arbeitskampf für den Erhalt des Baumindestlohns zutraute (vgl. Ipar 2022). Nachdem sich die Arbeitgeberverbände einem Neuabschluss verweigert hatten, lief dieser zum Ende des Jahres 2021 aus.

Streiks in der Gebäudereinigung

Der nach dem Streik im Bauhauptgewerbe 2002 zweite bundesweite Erzwingungsstreik der IG BAU fand 2009 im Gebäudereiniger-Handwerk statt. Es ist der Streik der IG BAU in den 2000er-Jahren, der die größte öffentliche Aufmerksamkeit auf sich zog,

und zugleich ein Beispiel für einen Arbeitskampf war, der nicht allein durch den Druck der Streikenden, sondern vor allem auch über die Unterstützung der Öffentlichkeit zu einem von den Streikenden akzeptierten Ergebnis führte. Anders als die Streiks in der Bauindustrie war dieser Arbeitskampf zugleich hauptsächlich von Frauen getragen.

In der Branche waren zum Zeitpunkt der Auseinandersetzung rund 32.200 Betriebe mit rund 860.000 Beschäftigten tätig. Gut 2.500 dieser Betriebe waren dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks angeschlossen und repräsentieren rund 87% des Umsatzes wie auch der Beschäftigten der Branche (Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2008: 23–25). Über die Hälfte der Beschäftigten war geringfügig beschäftigt, der Organisationsgrad relativ gering. Die IG BAU sah sich 2003 gezwungen, einen Tarifvertrag zu unterschreiben, der mit Lohnabsenkungen von bis zu 10% verbunden war. Der Hintergrund: Nach der Deregulierung der Leiharbeit durch die rot-grüne Bundesregierung im Jahre 2003 war zwar im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ein Gleichbehandlungsgrundsatz vorgesehen, der jedoch dadurch ausgehebelt wurde, dass von ihm durch Tarifvertrag nach unten abgewichen werden konnte. Die DGB-Gewerkschaften meinten darin eine Chance zu sehen, die Branche zu regulieren, schlossen aber am Ende Tarifverträge ab, die sehr weit vom sogenannten Equal pay entfernt waren (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004: 23–25), wohl auch, weil es im DGB ein Interesse gab, die Leiharbeit als Möglichkeit für die Betriebe zu erhalten.¹ Auch die IG BAU stimmte dem Leiharbeitstarifvertrag zu. Aber nun drohten Unternehmen aus dem Gebäudereinigungstarifvertrag auszusteigen und nur noch niedriger bezahlte Leiharbeiter*innen zu beschäftigen.

Ziel der IG BAU war es, in der Folge ein weiteres Absinken des Lohnniveaus zu verhindern und durch Allgemeinverbindlicherklärungen zumindest Mindeststandards festzuschreiben. Der Bundesinnungsverband unterstützte die Festschreibung von allgemeinverbindlichen Mindeststandards, um die Branche gegen Unterbietungskonkurrenz zu schützen, und sprach sich auch früh für einen gesetzlichen Mindestlohn aus. Der von der IG BAU geschlossene Tarifvertrag wurde schließlich allgemeinverbindlich und die Branche 2007 in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen.

2009 kündigte die IG BAU den Mindestlohnstarifvertrag zum 30. September und forderte unter anderem um 8,7% höhere Löhne sowie die Einführung eines Tarifvertrags zu betrieblicher Altersvorsorge. Doch die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite scheiterten. Nach Ablauf der Friedenspflicht rief die Gewerkschaft Anfang Oktober zu ersten Warnstreiks auf, an denen sich laut IG BAU in der ersten Woche bereits mehrere tausend Beschäftigte in über 600 Reinigungsobjekten beteiligten. In einer Urabstimmung stimmten 96,7% der Gewerkschaftsmitglieder für einen bundesweiten Streik. Dieser begann am 20. Oktober, und bereits in der ersten Woche streikten nach Gewerkschaftsangaben rund 5.460 Reinigungskräfte in über 370 Objekten, zum Teil mehrfach.

¹ Equal-Pay hätte bedeutet, die Leiharbeit »kaputt zu machen, das wollten wir nicht«, so einer der damaligen Verhandlungsführer der DGB-Tarifgemeinschaft gegenüber dem Autor 2003 im Rückblick auf die Verhandlungen.

Die Streikenden, in ihrer großen Mehrheit Frauen, fanden in der Öffentlichkeit große Sympathie. Auf Empörung stieß, dass einzelne Unternehmen ihren Beschäftigten für den Fall, dass es am Ende keinen Mindestlohnvertrag mehr geben sollte, bereits eine deutlich schlechtere Bezahlung angekündigt hatten. Die Auseinandersetzung wurde so auch zum Streik um die Sicherung des Mindestlohns (vgl. Birke 2010: 161–166). Die mit relativ schwachen Kräften begonnene Auseinandersetzung erhielt durch die breiten öffentlichen Sympathien einen enormen Rückenwind. Der öffentliche Druck auf die Arbeitgeberseite, ohnehin niedrig bezahlte Frauen nicht noch schlechter zu bezahlen, war so stark, dass sich die Falken im Arbeitgeberverband am Ende nicht durchsetzen konnten. Hinzu kam, dass in etlichen Geschäftsräumen und Büros deutlich wurde, was es bedeutete, wenn die Reinigung ausfiel. Nach zehn Streiktagen wurde schließlich eine Einigung erzielt. Der Mindestlohnvertrag blieb bestehen, die Mindestlöhne wurden erhöht, wenngleich weniger stark als von der Gewerkschaft gewünscht und ein Tarifvertrag zur Regelung einer tariflichen Zusatzrente wurde geschlossen. In der abschließenden Urabstimmung sprachen sich mehr als 94% der Mitglieder für die Annahme des Ergebnisses aus. Die Gewerkschaft konnte im Rahmen der Tarifrunde rund 5.000 neue Mitglieder gewinnen und die Gebäudereinigung blieb auch in den Folgejahren einer der stabilsten Pfeiler innerhalb der Gewerkschaft.

Besondere mediale Aufmerksamkeit erlangte die Branche nochmals in der Tarifrunde 2019. Im Fokus stand nun die Einführung eines Weihnachtsgeldes sowie die Regelung von Überstundenzuschlägen für die mehr als 500.000 in Teilzeit beschäftigten Reinigungskräfte. Bereits am 19. November 2018 hatte die Gewerkschaft bundesweit zu Arbeitsniederlegungen und Demonstrationen für ein Weihnachtsgeld aufgerufen. Dem folgten dann im Herbst 2019 dezentrale Warnstreikaktionen. Mit diesen erreichte die IG BAU schließlich im Oktober 2019 den Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages, der neben der Neuregelung der Lohnzuschläge auch einen einheitlich geltenden Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen vorsah. Die Forderung nach einem Weihnachtsgeld konnte jedoch nicht durchgesetzt werden.

Neben diesen beiden großen Streiks kam es immer wieder auch zu kleineren Arbeitsniederlegungen im Kontext von Tarifaussinandersetzungen mit einzelnen Reinigungsfirmen. 2015 bestreikte die IG BAU beispielsweise die Gebäudereinigungsfirma GCS, eine hundertprozentige Fraport-Tochter am Frankfurter Flughafen. Rund 80 Beschäftigte legten wiederholt die Arbeit nieder. Ziel war die Beibehaltung bisheriger Schichtzeiten sowie die Abwehr von Lohnkürzungen.

Im Juni 2022 vereinbarte die Gewerkschaft ohne vorherige Warnstreiks mit dem Bundesinnungsverband Lohnerhöhungen, die unter anderem für die schätzungsweise 500.000 nach dem Branchenmindestlohn bezahlten Beschäftigten, zumeist Frauen, einen Stundenlohn von 13 Euro und damit ein Euro über dem staatlichen Mindestlohn vorsah.²

² Pressemeldung IG BAU 14.6.2022: Gebäudereiniger-Handwerk: Einkommen für 700.000 Beschäftigte steigen deutlich.

Weitere ausgewählte Streikaktionen

Bemerkenswert waren einige vom Umfang her kleinere Haustarifauseinandersetzungen im Organisationsbereich der IG BAU. So drohte beim badischen Betonfertigteilewerk Linkenheim 2008 nach dem Aufkauf durch eine neue Firma, die Tarifbindung verloren zu gehen. Zwar gab es einen Betriebsrat, doch war der Betrieb kaum organisiert.³ Schlüsselerlebnis und Kristallisationspunkt der von einem kleinen Organizing-Team der IG BAU begleiteten Auseinandersetzung waren dann zwei Warnstreiks. Dabei kam es den Beschäftigten, wie von ihnen in vorbereitenden Mitgliederversammlungen deutlich gemacht wurde, in erster Linie nicht auf den (eher geringen) wirtschaftlichen Schaden an, als darauf, dem Unternehmen gegenüber Haltung zu zeigen und Entschlossenheit zu demonstrieren. Durch das buchstäbliche Zusammen-Stehen im Streik wurde die eigene Stärke visualisiert und über das Gemeinschaftserlebnis gefestigt. Wichtig waren im Vorfeld der Streiks auch andere demonstrative und symbolträchtige Aktionen, wie die Beflaggung des Werkes mit IG BAU Fahnen. All dies signalisierte dem Unternehmen: Es ist ernst. Dies brachte mit der Sicherung der Tarifbindung auch den Gesamterfolg der Kampagne, bei der nach acht Wochen 90% der Beschäftigten in die Gewerkschaft eingetreten waren.

Auch andere Firmenkonflikte dauerten vergleichsweise lange. So zog sich 2010 ein von Aussperrung und Streik begleiteter Arbeitskampf um die Einrichtung eines Betriebsrates und einen Haustarifvertrag im Betonwerk Westerwelle in Herford über mehr als drei Monate hin (DGB 2010).

Zu einem drastischen Mittel griffen im Dezember 2017 drei rumänische Bauarbeiter, die auf einer Großbaustelle der Firma Strabag in Düsseldorf für sechs Stunden einen Baukran besetzten und drohten, sich in die Tiefe zu stürzen. Das Subunternehmen Aquis, bei dem sie angestellt waren, hatte ihnen mehrere tausend Euro an Lohn nicht ausgezahlt. Mithilfe der IG BAU konnte schließlich eine für die Streikenden akzeptable Lösung erzielt werden (Lieb 2017). Die Protestaktion in Düsseldorf blieb kein Einzelfall, auch wenn Kranbesetzungen seltene Ausnahmen sind.⁴ 2020 griffen in Friedrichshafen Bauarbeiter eines Subunternehmens zu diesem Mittel, als ihr von 35 Beschäftigten getragener Streik, um seit Längerem ausbleibende Lohnzahlungen keinen Erfolg brachte (Müller/Kilroy 2020). Sie hielten den Kran so lange besetzt, bis das Problem mit den Verantwortlichen geregelt werden konnte.

Konflikte um ausstehende Lohnzahlungen bei Subunternehmen sind in der Baubranche offensichtlich keine Einzelfälle. Im Sommer 2022 streikten rumänische Bauarbeiter auf einer Baustelle in Düsseldorf und machten darauf aufmerksam, dass auch auf vielen anderen Baustellen ihres Subunternehmens monatelang keine Löhne ausbezahlt worden seien (Neubauer 2022).

³ Der Abschnitt basiert auf verschiedenen Gesprächen mit IG BAU-Organizer*innen.

⁴ Auskunft des zuständigen Gewerkschaftssekretärs der IG BAU, 10.3.2022.

Streiks in Forst- und Landwirtschaft

Die IG BAU beteiligt sich regelmäßig an den Auseinandersetzungen im öffentlichen Dienst und ruft immer wieder zu Warnstreiks der Beschäftigten der staatlichen Forstbetriebe und -verwaltungen auf. Diese Warnstreiks sind vom Umfang her klein, was der Größe der Branche geschuldet ist. So legten im Rahmen der Tarifrunde 2015 des öffentlichen Dienstes für das Land Hessen insgesamt 350 Forstbeschäftigte vorübergehend die Arbeit nieder. 2018 und 2019 waren ebenfalls mehrere hundert Forstbeschäftigte an Streiks beteiligt.

In der Landwirtschaft sind offizielle Streiks der IG BAU nicht bekannt geworden. Sehr vereinzelt wurde in Gartenbaubetrieben gestreikt. Große öffentliche Aufmerksamkeit erzielten dagegen 2020 Streiks von Saisonarbeiter*innen in der Spargel- und Erdbeerernte (vgl. Friedrich 2020). Am 15. Mai 2020 begann auf einem Spargel- und Erdbeerhof in Bornheim bei Bonn ein wilder Streik von rumänischen Erntearbeiter*innen, an dem sich etwa die Hälfte der rund 240 Arbeiter*innen, die zum größten Teil aus Rumänien kamen, beteiligten. Hier engagierte sich unterstützend die anarchosyndikalistische Freie Arbeiter*innen Union (FAU).

Die Gesamtdimension dieser Streiks von Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft ist sehr schwer einzuschätzen, da viele ohne große Öffentlichkeit informell begonnen und auch beendet werden. Die IG BAU schätzte Anfang 2022, dass ihrer Kenntnis nach drei bis vier solche Arbeitsniederlegungen im Jahr stattfänden.⁵ Jedoch kann hier, worauf Birke (2022: 17) am Beispiel der Fleischindustrie hinweist, davon ausgegangen werden, dass nicht wenige Streiks der Aufmerksamkeit der Gewerkschaften entgehen, zumal die Beschäftigten zumeist nicht organisiert sind.

⁵ Siehe vorige Fußnote.

Die *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten* (NGG) verfolgt ihre Ursprünge zurück bis zum 1865 gegründeten Allgemeinen Deutschen Cigarrenarbeiter-Verein und ist damit eine der ältesten Gewerkschaften Deutschlands. Die NGG ist innerhalb des DGB diejenige Gewerkschaft, die am ausgeprägtesten sowohl in zahlreichen Industriebranchen wie im Dienstleistungsbereich präsent ist. Ihr Organisationsbereich umfasst, wie der Name bereits andeutet, neben verschiedenen zum produzierenden Gewerbe gerechneten Branchen¹ auch das zum Dienstleistungsbereich zählende Hotel- und Gaststättengewerbe. Einschließlich Systemgastronomie und Catering sowie einigen kleineren Bereichen im Handel (wie z.B. Bäckereiverkaufsstellen) arbeiten im Dienstleistungssektor knapp 25% der erwerbstätigen NGG-Mitglieder. Die übrigen 75% verteilen sich auf eine Vielzahl unterschiedlicher Industrie- und Handwerksbranchen mit Schwerpunkten in der Lebensmittel-, Getränke- und Genussmittelherstellung.

Obwohl Ende 2021 mit insgesamt knapp 190.000 Mitgliedern im Mitgliederranking der DGB-Gewerkschaften nur auf dem vorletzten Platz, belegt die NGG in Bezug auf Streikaktivitäten seit den 2000er-Jahren nach ver.di und der IG Metall und mit deutlichem Abstand vor den übrigen DGB-Gewerkschaften einen gefestigten dritten Rang. Im Verhältnis zu ihrer Mitgliederzahl ist sie von allen DGB-Gewerkschaften sogar am häufigsten in Arbeitskämpfe verwickelt. Die vergleichsweise hohe Zahl an Arbeitskämpfen steht in enger Beziehung zu ihrer stark zergliederten Tariflandschaft. Anders als bei der IG Metall gibt es kein dominierendes großes Tarifgebiet. Die Arbeitskämpfe, bei denen in der Regel Warnstreiks das Mittel der Wahl darstellen, sind in Bezug auf Ausfalltage und Beteiligte häufig vergleichsweise klein und schaffen es daher selten in die Tagesschau. Dies führt dazu, dass oft übersehen wird, wie die Beschäftigten in den von NGG organisierten Betrieben in vielen Fällen hart und ausdauernd für ihre Interessen eintreten und dabei beispielsweise in der Brau- oder der Milchindustrie, oder auch bei Coca-Cola, Abschlüsse erzielt werden, die vielfach den Vergleich mit anderen Branchen nicht scheuen müssen. Daneben gibt es freilich auch viele kleinere Branchen, in denen es tarifpolitisch vor allem darum geht, den Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung zu halten.

¹ Unter anderem zählen dazu die Getränkeindustrie, mit Brauereien, Erfrischungsgetränken und Mineralbrunnen, Brotfabriken, die Süßwarenindustrie, Mühlen, Fleisch- und Fischfabriken, Molkereien, die Tabakindustrie, Futtermittel und Tiernahrung und Obst- und Gemüseverarbeitende Industrie.

Das NGG-Streikgeschehen im Überblick

Historisch gehörte die NGG in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik innerhalb des DGB zu den Gewerkschaften, die relativ selten streikten.² Eine 2013 erschienene Dokumentation der Gewerkschaft setzt nicht zufällig erst Ende der 1970er-Jahre ein. In den 1990er-Jahren organisierte die Gewerkschaft mehrere Branchenarbeitskämpfe mit umfangreichen Warnstreiks unter anderem in der Getränkeindustrie, aber auch im Jahr 1993 einen unbefristeten Streik im Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern (Bröking 2013). Den bis dahin größten Streik ihrer Tarifgeschichte führte die NGG 1996 in der westdeutschen Süßwarenindustrie zur Verteidigung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (NGG 1998). Neben den spontanen Arbeitsniederlegungen in der Automobilindustrie trug diese Auseinandersetzung mit dazu bei, dass die damalige Bundesregierung ihre geplanten Eingriffe in die gesetzliche Lohnfortzahlung nicht durchsetzen konnte. Die häufigsten und nicht selten auch längsten Auseinandersetzungen fanden aber bereits in den 1990er-Jahren im Rahmen von Haustarifauseinandersetzungen statt (vgl. z.B. Bröking 2013: 19).

Die NGG zeichnet sich dadurch aus, dass sie seit den 2000er-Jahren über sehr detaillierte interne Aufstellungen ihrer Arbeitskampfkaktivitäten verfügt. Auch wenn die Form der Erfassung über die Jahre teilweise verändert wurde und für Außenstehende zuweilen die Schwierigkeit besteht, einzelne Streiks bestimmten Flächentarifunden und damit Arbeitskämpfen zuzuordnen, so erlauben die Daten doch einen weitgehend gesicherten Überblick.³

Für den Zeitraum von 2000 bis 2021 lassen sich insgesamt 562 Tarifauseinandersetzungen mit zumindest einer Arbeitsniederlegung feststellen.⁴ Dabei ist seit 2006 ein deutlicher Anstieg zu bemerken. Lag die durchschnittliche Anzahl Arbeitskämpfe von 2000 bis 2006 bei knapp 16 pro Jahr, so stieg sie im Zeitraum von 2007 bis 2021 auf knapp 30. Hierbei ist zu beachten, dass nach Informationen der NGG zwischen 2019 und 2022 jedes Jahr im Schnitt rund 220 Entgelttarifverträge neu verhandelt wurden. Der Großteil der Arbeitsniederlegungen lässt sich, wie bei IG Metall und ver.di, betriebs- und firmenbezogenen Auseinandersetzungen zuordnen, doch ruft die NGG auch im Rahmen von Flächentarifverhandlungen in den von ihr organisierten Branchen immer wieder zu Warnstreiks auf. So gab es 2020 beispielsweise Arbeitsniederlegungen in der Brot-, Stärke-, Milch-, Mineralbrunnen-, Obst- und Gemüseindustrie, in der ostdeutschen Ernährungswirtschaft sowie in der Systemgastronomie. Zugleich deutet die

² Zwischen 1949 und 1980 ließen sich lediglich 30 gewerkschaftlich organisierte Streiks mit insgesamt 11.600 Streikenden sowie 53.000 Ausfalltagen feststellen (Spode et al 1992: 392).

³ Dem Autor wurde im Rahmen der WSI-Arbeitskampfbilanzen seit Mitte der 2000er-Jahre regelmäßig Einblick in diese Unterlagen gewährt. Hierauf stützen sich auch die folgenden Ausführungen.

⁴ Auswertung des Autors auf Basis der internen Jahresübersichten der NGG. Dabei wurden nur solche Auseinandersetzungen gezählt, für die eine Durchführung mit Datum gemeldet wurde, insofern könnte die tatsächliche Zahl der Arbeitskämpfe auch etwas höher liegen.

Entwicklung darauf hin, dass die Anzahl der einzelnen Arbeitsniederlegungen innerhalb der Tarifkonflikte zugenommen hatte (vgl. Frindert u.a. 2021).

Bei sich länger hinziehenden Auseinandersetzungen wendet auch die NGG relativ häufig flexible Streiktaktiken an, bei denen Teile der Belegschaften im Wechsel in den Ausstand gerufen werden. Urabstimmungen sind dagegen selten. Da relativ häufig nach erfolgreichen Urabstimmungen vor dem eigentlichen Streikbeginn Tarifabschlüsse erzielt werden, sind Erzwingungsstreiks wie bei IG Metall und ver.di auch die große Ausnahme. In den 22 Jahren von 2000 bis 2021 lassen sich lediglich 31 solcher Streiks feststellen, was einem Anteil von knapp 6% aller von Arbeitsniederlegungen begleiteten Tarifausschreitungen entspricht.

Exemplarische Arbeitskämpfe

Der Warnstreik ist auch bei der NGG das mit Abstand am häufigsten genutzte Arbeitskampfinstrument. Die meisten Warnstreiks sind auf wenige Stunden begrenzt. Seit 2018 hat die NGG jedoch bei einzelnen betrieblichen Auseinandersetzungen auch zu 24-stündigen Warnstreiks aufgerufen. Werden diese gezielt eingesetzt und mehrfach angewandt, kommt diese Form des Streiks in seiner Wirkung dem Erzwingungsstreik recht nahe.

Ein Beispiel hierfür ist der von Mai 2018 bis Mai 2019 laufende Arbeitskampf beim sächsischen Nudelhersteller Teigwaren Riesa (TWR), einem Werk mit ca. 150 Beschäftigten, das seit 1993 ein Tochterunternehmen des Teigwarenherstellers Alb-Gold aus Baden-Württemberg ist (Wallrodt 2020). Wie in vielen anderen Betrieben in Ostdeutschland hatten auch hier die Beschäftigten weder Betriebsrat noch einen Tarifvertrag. Die Folge war ein geringerer Nachtzuschlag und insgesamt ca. 800 Euro weniger als ihre Kolleg*innen in den westdeutschen Alb-Gold-Betrieben. Im Mai 2018 wenden sich drei Beschäftigte an die NGG und wollen ein Betriebsrat gründen. Die NGG engagiert sich, obwohl nur vier Beschäftigte überhaupt Mitglied sind. Ein wesentlicher Grund dafür: Die Gewerkschaft hatte sich bis dahin nie richtig um den Betrieb gekümmert (ebd. 24). Nun gelingt es bereits im Juli 2018, einen Betriebsrat zu wählen. Als nächste Etappe sollten Tarifverhandlungen folgen. Bevor dies in Angriff genommen wurde, sollte aber zunächst mindestens die Hälfte der Beschäftigten Mitglied der NGG werden. Dieses Ziel wurde im September 2018 erreicht. Im Oktober des Jahres wurde eine Tarifkommission gebildet. Als die Geschäftsleitung nicht verhandeln will, ruft die NGG Ende November 2018 zu einem ersten zweistündigen und Dezember zu einem zweiten vierstündigen Warnstreik auf. Da sind bereits rund 80% der Beschäftigten in der NGG organisiert. Die Firma reagiert mit Repressionen gegen den Betriebsratsvorsitzenden. Dies bewirkt einen weiteren Mobilisierungsschub, der dazu führt, dass die Maßnahmen gegen ihn zurückgenommen und Tarifverhandlungen zugesagt werden. Eine bereits erzielte Einigung über ein Tarifvertragspaket wird Ende Januar 2019 jedoch von der Firma nicht unterzeichnet. Der dritte Warnstreik dauert dann bereits 24-Stunden. Ihm folgen im Februar 2019 zwei weitere 24-Stunden-Streiks. Wie-

der wird eine Vorvereinbarung nicht umgesetzt. Darüber hinaus wird Anfang April angekündigt, einen Betriebsteil auszugliedern. Zwei weitere 24-Stunden-Streiks und eine Urabstimmung folgen, bevor im Mai 2019 ein Manteltarifvertrag unterzeichnet wird. Ende 2019 wurden Verhandlungen über einen Entgelttarifvertrag aufgenommen, der 2020 schließlich auch abgeschlossen wurde, allerdings die Lücke zu den westdeutschen Löhnen nur etwas verkleinern, aber nicht schließen konnte.

Die 24-Stunden-Warnstreiks hatten offenbar erheblichen wirtschaftlichen Druck erzeugt, die Drohung mit einem unbefristeten Streik wirkte. Exemplarisch wurde die Auseinandersetzung für die NGG, so die Einschätzung des zuständigen Gewerkschaftssekretärs, weil sie einen Lernprozess in der NGG auslöste und zum Impulsgeber für andere Konflikte wurde (Wallrodt 2020: 27–31). Für den Erfolg des Arbeitskampfs sei ganz wesentlich gewesen, die Beschäftigten intensiv in seine Gestaltung einzubeziehen.

Nach dem Auslaufen des Entgelttarifvertrags folgte 2021 bei Teigwaren Riesa der nächste Arbeitskampf. Diesmal wurden von Mitte August bis Anfang September über rund drei Wochen permanent mit wechselnden Warnstreiks die Produktion gestört. Am Ende gelang eine deutliche Erhöhung insbesondere der unteren Lohngruppen.

Einen weiteren Arbeitskampf führten die Beschäftigten zusammen mit der NGG dann 2022. Auslöser war die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro, was bedeutete, dass die Löhne bei Teigwaren Riesa zum großen Teil nur noch geringfügig oberhalb der gesetzlichen Lohnuntergrenze lagen. Die Beschäftigten forderten deshalb eine generelle Anhebung der Stundenlöhne um einen Euro im Jahr 2022 und einen weiteren im Jahr darauf. Nach einem insgesamt siebenwöchigen Arbeitskampf, bei dem die Streikenden unter anderem am 9. November 2022 symbolträchtig vor dem Brandenburger Tor für das Einreißen der »Niedriglohn-Mauer« demonstrierten, gab es am 22. November eine Einigung, der tags darauf auch die Streikversammlung zustimmte. Für rund 140 Beschäftigte erhöhten sich die Stundenlöhne bis Ende 2023 in drei Stufen um insgesamt zwei Euro. Hinzu kam eine Inflationsprämie von 50 Euro netto bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrags im Mai 2024. Dies bedeutete, dass die Beschäftigten insgesamt 850 Euro netto erhielten, ein Inflationsausgleichsgeld, das deutlich unter den in der Chemie- und Metallindustrie gezahlten 3.000 Euro lag und verdeutlichte, wie groß der Abstand der ostdeutschen Ernährungsindustrie zu diesen beiden Branchen ist.

Ein besonderes Problem, das während des Streiks gelöst werden musste, war der gewerkschaftliche Umgang mit den streikbedingten Lohnausfällen während des Arbeitskampfs (Korig 2022). Zwar gab es Streikgeld, doch da dieses auch bei der NGG nicht den kompletten Lohnausfall ausgleicht, drohten vielen Streikenden angesichts knapp bemessener Haushaltseinkommen finanzielle Engpässe. Dem wurde durch die Schaffung eines Solidaritätsfonds begegnet, mit dessen Hilfe sowohl innerhalb der NGG wie auch außerhalb der Gewerkschaft so viel Geld eingesammelt werden konnte, dass keine finanziellen Notlagen drohten. Der Streik konnte so erfolgreich zu Ende geführt werden, was auch in anderen Betrieben aufmerksam beobachtet wurde, worauf die Betriebsratsvorsitzende hinwies: »Wir haben immer wieder von Beschäftigten

aus anderen Firmen gehört, dass sie auf uns schauen, dass wir die Vorreiter sind und sie das genauso machen wollen.« (Korig 2022)

In der NGG steht Teigwaren Riesa exemplarisch für eine offensive Tarifpolitik in der ostdeutschen Ernährungsindustrie. Unter dem Motto »Lohnmauer einreißen!« organisierte die NGG 2020 Arbeitsniederlegungen in den drei Flächentarifgebieten Ernährungswirtschaft Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, die vor dem Lockdown begonnen, im März unterbrochen, aber im Juni 2020 fortgeführt wurden. Dabei rief die Gewerkschaft zu umfangreichen, in der Spitze bis zu fünf Tagen dauernde Warnstreiks auf, um den Anschluss an das westdeutsche Lohnniveau voranzubringen (vgl. Frindert u.a. 2021; 2022). Viele Betriebe wurden erstmalig in einen Arbeitskampf geführt, die Unterstützung der Mitglieder stuft die Gewerkschaft als außergewöhnlich gut ein.⁵ Das Motto der Kampagne gab einen direkten Hinweis auf die großen Unterschiede zwischen der Bezahlung der Beschäftigten der ostdeutschen Betriebe im Vergleich zu dem, was ihre Kolleg*innen in den westdeutschen Standorten vieler Lebensmittelhersteller verdienten. Da im Zuge der Privatisierung nach 1990 viele ostdeutsche Betriebe in die Hand von westdeutschen oder internationalen Herstellern gelangten, konnten unmittelbare Ost-West-Vergleiche relativ häufig hergestellt werden. Wie die NGG im direkten Vergleich zeigen konnte, lagen bereits die Einstiegsentgelte von Facharbeiter*innen in Ost-Betrieben um knapp 800 Euro unter denen in westdeutschen Schweserbetrieben (Grabow/Kritidis 2022). Motivation genug für viele Beschäftigten diesen Zustand nicht länger hinzunehmen.

Neuanfang in der Fleischindustrie

Die Flächentarifverträge der NGG sind relativ klein. Die Tarifverträge in der Getränkeindustrie, die sich nach Brauereien, Mineralbrunnen und Erfrischungsgetränken ausdifferenzieren, umfassen zumeist einige tausend Beschäftigte, das Gleiche gilt für die verschiedenen regionalen Tarifgebiete der Süßwarenindustrie. Bedeutender sind von der Zahl der Beschäftigten her das Hotel- und Gaststättengewerbe, in der die Tarifbindung jedoch gering ist und vor allem auch die Systemgastronomie.

Eines der größten Tarifgebiete innerhalb der NGG ist jedoch inzwischen die Fleischindustrie, in der in den 1990er-Jahren das System der Flächentarifverträge zerstört worden war und lediglich einige Haustarifverträge verblieben (Serife/Schulten 2020; Schulten/Specht 2021). Über mehrere Jahrzehnte hinweg hatte sich in der Fleischindustrie ein Geschäftsmodell entwickelt, das auf der Ausbeutung vorwiegend osteuropäischer Arbeitsmigrant*innen beruhte, die als Werkvertragsbeschäftigte bei Subunternehmen angestellt waren. Die gewerkschaftliche Verankerung in der Branche war bis 2020 in der Fläche relativ gering, sodass bis 2021 in den Schlachtbetrieben nur in seltenen Ausnahmefällen überhaupt betriebliche Warnstreiks möglich waren. 2020 arbeiteten rund 150.000 Beschäftigte in der Fleischverarbeitung, davon 35.000 in Schlachtbetrieben (Schulten/Specht 2021).

⁵ Auskunft gegenüber dem Autor 13.2.2022.

Eine Änderung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Branche brachte 2021 ein bundesweiter Mindestlohtarifvertrag. Dieser verdankt sich einer Intervention des Gesetzgebers, der 2020 mit dem sogenannten Arbeitsschutzkontrollgesetz die Arbeitsbeziehungen in der Branche auf eine neue Grundlage stellte (Schulten/Specht 2021; Birke 2022; Birke/Blum 2020). Über viele Jahre hatten immer wieder Beschäftigte durch kurzfristige Arbeitsniederlegungen und informelle Proteste ihrem Unmut Ausdruck verliehen, was von der breiteren Öffentlichkeit zumeist unbemerkt blieb. Sie waren jedoch angesichts einer hohen Fluktuation in der Branche, so die Einschätzung einer umfassenden Studie zu migrantischen Arbeitskämpfen, »Indikatoren einer verbesserten Position eines Teils der Beschäftigten: »Entweder du zahlst, oder wir gehen.« (Birke 2022: 283) Handelte es sich bei den Streikenden um Beschäftigte von Subunternehmen, wurden solche Konflikte zuweilen relativ rasch dadurch beigelegt, dass Beauftragte der jeweiligen Firmen oder Arbeitsvermittler anreisten und über Bargeldzahlungen für die Wiederaufnahme der Arbeit sorgten.⁶

Die NGG und Gruppen von Unterstützer*innen machten immer wieder auf die skandalösen Arbeitsbedingungen in der Branche und dabei insbesondere auf die Lage der über Subunternehmen beschäftigten ausschließlich migrantischen Werkvertragsarbeiter*innen aufmerksam, ohne dass sich Grundlegendes änderte. Erst die mit der Pandemie verbundene Sorge um die Ausbreitung des Virus rückte die seit Langem bekannten Zustände in den Schlachthöfen stärker in den Fokus der medialen Öffentlichkeit und lud das Thema so sehr politisch auf, dass sich die Regierung zum Handeln gezwungen sah. Auch die Jahre 2020/2021 waren von Arbeitsniederlegungen in den Schlachthöfen begleitet,⁷ die jedoch nun in einem durch die Pandemie veränderten Kontext stattfanden, »erstens als Abwehrreaktionen gegenüber einer in der Pandemie eskalierenden Arbeitsverdichtung und zweitens als Kampf um die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen nach der Reform.« (Birke 2022: 283)

Im April 2021 gelang es zudem der NGG, während der Tarifverhandlungen über den Branchenmindestlohn, erstmals seit langer Zeit eine kleine Welle von Protest- und Warnstreikaktionen zu organisieren, an der sich auch Arbeiter*innen aus Mittel- und Osteuropa beteiligten (Schulten/Specht 2021). Die gewerkschaftliche Herausforderung bestand dabei darin, erstmals bewusst und proaktiv die migrantischen Beschäftigten anzusprechen und für Aktionen während der Tarifverhandlungen zu mobilisieren. Von großer Bedeutung war der Ausbau von Unterstützungsnetzwerken, die seit Langem osteuropäische Arbeitsmigrant*innen unterstützen. Auch wenn die durchgeführten Warnstreiks noch auf eine relativ geringe Anzahl von Fleischbetrieben begrenzt waren, gelang es doch, verschiedene Betriebe durch Arbeitsniederlegungen lahmzulegen. Diese Anfänge verwiesen auf die Möglichkeiten einer neuen offensiveren Gewerkschaftspolitik in der Branche. Die NGG konnte während der Tarifauseinsetzung etwa 1.800 Neueintritte verzeichnen, von denen etwa zwei Drittel ehemalige

⁶ So ein Gewerkschaftssekretär der NGG gegenüber dem Autor.

⁷ Auskunft des zuständigen Tarifsekretärs der NGG gegenüber dem Autor im Juni 2022.

Werkvertragsbeschäftigte waren (ebd.). Angesichts der Größe der Branche waren die Warnstreiks ein erster bescheidener Anfang. Der von ihnen ausgehende unmittelbare wirtschaftliche Druck war gering, doch signalisierten sie der Unternehmensseite, dass die NGG entschlossen war, einen gewerkschaftlichen Neuanfang in der Branche einzuleiten. Am Ende war es wohl vor allem der Wunsch, angesichts des politischen und gesellschaftlichen Drucks endlich aus den Schlagzeilen zu kommen, der aufseiten der Unternehmen für eine Einigung auf einen Mindestlohnvertrag sorgte.

Wie sich die Arbeitsbeziehungen weiter entwickeln, bleibt abzuwarten. Nicht zuletzt wird es darauf ankommen, wieweit aus dem Kreis der ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten stammende Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftliche Aktivist*innen in der Interessenvertretung aktiv werden (vgl. Birke/Blum 2020). Bei den Betriebsratswahlen 2022 in den Schlachtbetrieben, so eine erste Bilanz der NGG (Specht 2022), sind in den Betrieben, in denen ehemalige Werkvertragsbeschäftigte zur Wahl standen, diese oftmals auch gewählt worden. Allerdings habe es auch Versuche seitens der Unternehmen gegeben, gezielt unternehmensfreundliche Beschäftigte in die Betriebsräte zu bekommen. Ein grundlegendes Problem ist jedoch, dass es 2022 vor allem in den eher kleineren Verarbeitungsbetrieben nur wenige Betriebsratsgremien gibt, was auch mit der insgesamt noch schwachen Verankerung der Gewerkschaft in den Betrieben zu tun hat (ebd.)

Die Sorge der Unternehmen um ihr öffentliches Image war auch Anfang 2020 im bundesweiten Tarifkonflikt zwischen der NGG und dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) entscheidend. Kennzeichen des ursprünglich von McDonalds und Burger King gegründeten Arbeitgeberverbandes ist, dass er keine OT-Mitgliedschaften zulässt. Die seit der zweiten Hälfte der 2000er-Jahre mit der NGG geschlossenen Flächentarifverträge sind somit für alle Mitglieder verbindlich. Wichtig ist für die tonangebenden Unternehmen des BdS, so der zuständige Tarifsekretär der NGG, dass sie damit werben können, in ihren Filialen werde »nach Tarifvertrag bezahlt«.⁸ Die im Januar und Februar 2020 durchgeführten Warnstreiks hätten deshalb vor allem als Signal gewirkt, dass es Unruhe in den Betrieben gab, die NGG es ernst meinte und der BdS nicht ausschließen konnte, dass die Auseinandersetzung breitere öffentliche Aufmerksamkeit bekommen würde.

Der längste Streik der NGG: Gate Gourmet

Als Beschäftigte des Düsseldorfer Standorts des Airline Caterers Gate Gourmet am 9. September 2005 in einem zuvor nicht angekündigten Warnstreik für eineinhalb Stunden die Arbeit niederlegten, konnten sie nicht ahnen, dass daraus der bis dato längste Streik der NGG werden sollte (Flying Pickets 2007; Gobrecht 2007; Bröking 2013: 41–43). Begonnen hatte alles im Frühsommer 2005 mit der Kündigung des für die rund 150 Beschäftigten in Düsseldorf geltenden Entgelttarifvertrag und der Forderung nach

⁸ Gespräch im Februar 2021.

einer 4,5%igen Lohnerhöhung durch die NGG.⁹ Das einem Hedgefonds gehörende Unternehmen antwortete darauf mit der Forderung nach einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit sowie der Kürzung der Urlaubstage. Kurz zuvor war Gate Gourmet in die internationalen Schlagzeilen geraten, als am 11. August 2005 ein kurzfristiger Solidaritätsstreik (!) von Beschäftigten bei Gepäckabfertigung und Bustransport zugunsten entlassener Arbeitskolleg*innen des Londoner Standorts von Gate Gourmet den Flugbetrieb zum Erliegen gebracht hatte (Kaufmann 2005). Anfang Oktober 2005 stimmten mehr als 93% der NGG-Mitglieder des zu etwas mehr als 60% organisierten Betriebs für einen unbefristeten Streik, der am 7. Oktober beginnen und schließlich bis zum 7. April 2006 dauern sollte, als etwas mehr als 60% der Mitglieder für die Annahme eines Kompromisses votierten. Die Streikenden hatten von Beginn an einen schweren Stand. Zwar gelingt es zu Beginn, Produktion und Transport weitgehend lahmzulegen, doch das Unternehmen antwortet sofort mit dem Einsatz von Streikbrechern aus anderen Standorten und nimmt, als sich der Kampf hinzieht, mit dem massiven Einsatz von Leiharbeiter*innen dem Streik nahezu jegliche ökonomische Wirkung. Die rund 80 Streikenden, die den Arbeitskampf über die Monate tragen, müssen weitgehend tatenlos zusehen, wie ihre dauerhaft eingerichteten Streikposten weitgehend wirkungslos bleiben. Zwar gibt es eine große bundesweite Solidarität, immer wieder kommen Delegationen und besuchen die Streikposten. Die Streikenden selbst besuchen andere Standorte und fahren am 100. Streiktag zur Konzernzentrale nach Zürich. Es bildet sich eine externe Gruppe von Unterstützer*innen, die den Streik über Monate begleiten (Flying Pickets 2007). Die NGG begleitet den Streik durch vielfältige Aktivitäten. Insgesamt erscheinen 86 Streikzeitungen. Der zuständige Gewerkschaftssekretär ist fast kontinuierlich präsent. Die NGG gerät mit ihren organisatorischen Möglichkeiten zum Teil an ihr Limit, auf Erfahrungen mit solch langen Auseinandersetzungen kann sie nicht zurückgreifen. Nur durch eine selbst an Wochenenden aufrecht erhaltene 24-Stunden Präsenz vor dem Betriebstor und eine Vielzahl gemeinsamer Aktionen können die Streikenden den Zusammenhalt entwickeln, der den Streik über sechs Monate aufrechterhält. Doch das Unternehmen gibt nicht nach. Die Zusammenarbeit zwischen ver.di und NGG ist auf der Ebene von Gate Gourmet schwierig, eine effektive Solidarität anderer Standorte zu organisieren, gelingt nicht. Am Ende fehlten weitere Eskalationsmöglichkeiten, aber auch, wie nach dem Streik intern in der NGG diskutiert wurde, eine Exit-Strategie.

Im April 2006 wird schließlich ein neuer Tarifabschluss erreicht, der bescheidene Lohnerhöhungen, eine Einmalzahlung und den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2009 vorsieht. Im Gegenzug werden aber auch eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit zunächst nur für Angestellte und ab 2007 für alle sowie weitere Zugeständnisse, darunter eine Senkung des Einstiegslohns für Neueingestellte, vereinbart.

⁹ An den anderen Standorten des Unternehmens, von denen noch der in Frankfurt-Kelsterbach zum Organisationsbereich der NGG, die anderen jedoch zu ver.di gehörten, waren seit Jahren keine Tarifierhöhungen mehr durchgesetzt worden (Gobrecht 2007: 4).

Der zuständige Gewerkschaftssekretär stellte am Ende trotz aller Probleme, die der Streik aufwarf, fest: »Es war gut, dass wir gekämpft haben.« (Flying Pickets 2007: 246). Auch habe die Gewerkschaft wichtig Erfahrungen gesammelt.¹⁰

2012: 14 Wochen Arbeitskampf bei Zamek

Wie die Erfahrungen bei Gate Gourmet weiterwirkten, zeigte die NGG Nordrhein-Westfalen 2012 als sie sich im 14-wöchigen Arbeitskampf mit dem Hersteller von Fertigerichten Zamek in Düsseldorf für eine flexible Streikstrategie entschied (NGG Nordrhein-Westfalen o. J. [2012]). Auslöser war hier, dass sich die NGG 2009 einen im Betrieb durchaus umstrittenen »Tarifvertrag zur Zukunftssicherung« abgeschlossen hatte, in dem erhebliche materielle Abweichungen vom eigentlich gültigen Flächentarifvertrag zugestanden wurden, die den Beschäftigten den Verzicht auf Sonderzahlungen, Urlaubstage sowie eine Verschiebung von Entgelterhöhungen abverlangte. Das Unternehmen sollte so zwei Millionen Euro pro Jahr einsparen. Zugleich wurde jedoch vereinbart, dass das Unternehmen mit damals knapp 400 Beschäftigten ab 1. Januar 2012 wieder in den Flächentarifvertrag zurückkehren werde. Diese Zusage umging die Geschäftsleitung, indem sie 2011 innerhalb des Arbeitgeberverbandes in eine OT-Mitgliedschaft wechselte und daraufhin die Ansicht vertrat, nicht mehr an ihre 2009 gegebene Zusage gebunden zu sein. Die NGG antwortete mit der Forderung nach einem Anerkennungstarifvertrag und, nachdem Verhandlungen und Warnstreiks keine Einigung brachten, mit einer Urabstimmung und einem Erzwingungsstreik.

Um zu vermeiden, dass Zamek wie Gate Gourmet mithilfe von Leiharbeitern einen dauerhaften Streik unterlaufen würde, entschied sich die Gewerkschaft in Absprache mit der betrieblichen Tarifkommission für eine flexible Streikstrategie, bei der immer wieder für die Gegenseite nicht vorhersehbar nur an bestimmten Tagen gestreikt wurde. Hierdurch sollte die Beschäftigung von Leiharbeiter*innen für die Firma zum Risiko werden. Der organisierte Streikbruch wird dadurch teuer, dass im Prinzip auf Verdacht Leiharbeiter*innen beschäftigt werden müssen, die aber nichts zu tun haben, wenn gar nicht gestreikt wird. Zudem gelang es der Gewerkschaft, ein Streiklokal in unmittelbarer Nähe zum Werk zu finden und so die ansonsten notwendige polizeiliche (Vorab-)Anmeldung von Versammlungen unter freiem Himmel zu umgehen, was den Streik für die Gegenseite endgültig unberechenbar machte. Insgesamt wurde so innerhalb von 14 Wochen an 17 Tagen gestreikt.

Diese flexible Strategie bedurfte einiger Diskussionen, zumal die Frage war, wie Streikende mit dem absehbaren Druck von Vorgesetzten umgehen würden, wenn sie immer wieder in den Betrieb zurückkehrten. Dies erwies sich aber wegen des im Laufe des Arbeitskampfs wachsenden Zusammenhalts der Streikenden nicht als Problem. Am Ende streikte fast die gesamte Produktion, während Verwaltung, Entwicklung und Vertrieb weitgehend weiterarbeiteten, was aber angesichts der Produktionsausfälle dem

¹⁰ Eine andere Sicht auf den Konflikt und eine von Polemik gezeichnete Auseinandersetzung mit den damaligen externen Unterstützer*innen präsentiert Gobrecht (2007).

Unternehmen auch Kosten bereitete. Allein bis Ende Juni 2012 liefen so Zusatzkosten in Höhe von 2,5 Millionen Euro auf (ebd.: 10).

Gegenüber denjenigen, die weiter arbeiteten, wurde bewusst nicht aggressiv aufgetreten. Dass Beschäftigte mit befristeten Verträgen weiterarbeiteten, stieß auf Verständnis, ebenso wie gesehen wurde, dass viele Leiharbeiter*innen in erster Linie von der Firma instrumentalisiert wurden (NGG Nordrhein-Westfalen o. J.: 11). Am Ende stand auch hier ein Kompromiss. Die Firma akzeptierte die Rückkehr zum Manteltarifvertrag der Fläche, dafür liegen die vereinbarten Entgeltsteigerungen unterhalb des Flächentarifvertrags. 2014 meldet Zamek dennoch Insolvenz an, viele Beschäftigte verlieren ihre Arbeit. 2019 wird die Produktion in Düsseldorf nach einem zwischenzeitlichen Besitzwechsel eingestellt.

Die Durchsetzungsfähigkeit der NGG

Die NGG hat, anders als die IG Metall, keine ausgesprochene Leitbranche und verfügt in ihrem Organisationsbereich nur über sehr wenige große und gut organisierte Betriebe. In der Fläche ist sie in vielen Branchen nicht in dem Sinne erzwingungsfähig, dass der von ihren Warnstreiks ausgehende ökonomische Druck die Arbeitgeberverbände zum Einlenken bringt. Hier wirkt stattdessen häufig der durch die Arbeitsniederlegungen drohende Imageschaden oder einfach auch, dass wiederholte Arbeitsniederlegungen, auch wenn sie im Kern nur Nadelstiche sind, der Arbeitgeberseite lästig werden. Ausnahmen stellen bei Getränkeherstellern, Getränkelogistikern oder z.B. Molkereien kurze Streiks dar, die zu Lieferschwierigkeiten an den Lebensmitteleinzelhandel führen können, was zu Auslistungen und Vertragsstrafen führen kann. Die Mehrzahl der Konflikte findet jedoch bei kleinen und mittleren Betrieben mit nicht selten weniger als 100 Beschäftigten statt, in denen die Zahl der Streikenden sich nicht selten im zweistelligen Bereich bewegt. Umso erstaunlicher scheint es, dass sie selbst mit kurzen Arbeitsniederlegungen relativ häufig in der Lage ist, die Blockaden der Gegenseite zu überwinden. Ein genauerer Blick zeigt warum: Wenn beispielsweise in einem Mühlenbetrieb, der darauf angewiesen ist, dass die Produkte unmittelbar nach dem Mahlen abtransportiert werden, von 60 Beschäftigten 30 in der Produktion arbeiten und von diesen 20 Beschäftigte streiken, können die bereits wartenden Lkw nicht mehr beladen werden. Nach Einschätzung der NGG dauert es in solchen Fällen teilweise bis zu einer Woche, bis die Ausfälle selbst kürzerer Streiks wieder »aufgearbeitet« sind. Gerade bei kleineren, häufig patriarchal geführten Unternehmen kann sich die Geschäftsleitung zudem gar nicht vorstellen, dass »ihre« Beschäftigten die Arbeit niederlegen. Umso größer ist dann die Überraschung, wenn dies doch passiert. Immer wieder wird in diesen Fällen deshalb bereits nach einem ersten Warnstreik oder einer eingeleiteten Urabstimmung eine Einigung erzielt.

Die bei Zamek erprobten flexiblen Streiktaktiken sind bisher (Stand Januar 2023) noch nicht in der NGG verallgemeinert. Was zugenommen hat, sind jedoch kurze, un-

angekündigte Arbeitsniederlegungen, die sehr viel mehr Druck aufbauen als der »klassische«, allen Beteiligten Tage vorher bekannte Warnstreik.

Dass die in der NGG organisierten Beschäftigten zuweilen auch längere Arbeitskämpfe führen müssen, zeigten unter anderem Gate Gourmet, Zamek, Gilde oder auch manche Arbeitskämpfe in der ostdeutschen Ernährungswirtschaft. Wie bei anderen Gewerkschaften auch, gibt es dabei von Zeit zu Zeit auch Niederlagen, vor allem dann, wenn die Gewerkschaft auf Geschäftsleitungen trifft, die nur noch ein eingeschränktes Interesse an der Fortführung der Betriebe haben oder aus ideologischen Gründen der Gewerkschaft nicht nachgeben wollen.

Ein Beispiel wie Unternehmen mit rigorosen Mitteln Streiks unterlaufen können, gab 2019 die Geschäftsleitung der Gilde-Brauerei Hannover. Die Traditionsbrauerei war 2016 von einer auf PET-Flaschen für Discounter spezialisierten Beteiligungsgesellschaft übernommen worden. Das Unternehmen verweigerte die Anerkennung eines Tarifvertrags. Als die Beschäftigten nach sieben Warnstreiks und mehreren erfolglosen Verhandlungsrunden Ende November 2019 mit einer Mehrheit von 94% für einen unbefristeten Erzwingungsstreik stimmten, reagierte das Unternehmen darauf mit der Aufspaltung der Brauerei in vier getrennte Unternehmen. Anfang 2020 griff sie zudem zum Mittel der Aussperrung. Schließlich wurde auch noch für zwei Betriebe die Insolvenz angemeldet. Am Ende musste der Streik 2020 ergebnislos eingestellt werden. Gleichwohl, so der Tarifsekretär der NGG, sei die Niederlage von den Streikenden gemeinsam getragen worden. Die NGG habe kaum Austritte verzeichnet.

Solch eindeutige Fehlschläge sind jedoch selten, genauso wie nicht immer Erfolge mit Sichtwirkung wie bei Teigwaren Riesa gelingen. Die meisten nach Streiks erzielten Abschlüsse sind Kompromisse. Häufig wird die Verteidigung oder der erstmalige Abschluss von Tarifverträgen von Zugeständnissen bei den Entgelten und Abweichungen gegenüber dem Tarifniveau des Flächentarifvertrags begleitet. Hier unterscheidet sich die NGG nicht von der IG Metall. Am Ende gilt wie bei allen Gewerkschaften, ein Abschluss ist dann ein Erfolg, wenn er von den Streikenden als solcher akzeptiert wird. Dass die NGG als erfolgreiche Gewerkschaft wahrgenommen wird, ist zugleich Voraussetzung dafür, dass sie ihr Ziel erreichen kann, über eine offensive Tarifpolitik auch ihre Arbeitskampffähigkeit auszubauen. Dies ist für die NGG seit Mitte der 2010er-Jahre zur strategischen Orientierung geworden (vgl. a. Adjan/Specht 2023).

2. Aufl. 1904

Wien

Verlag von Julius Springer

1904

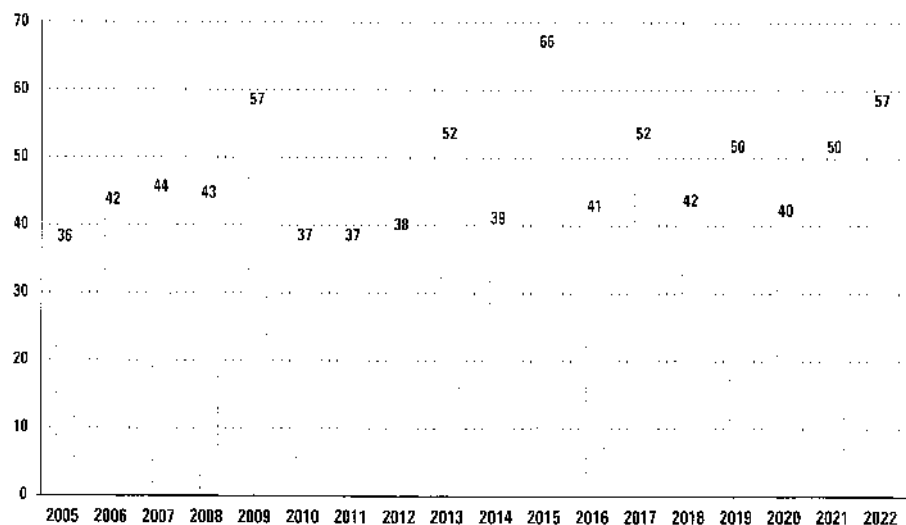
24 Feminisierung von Arbeitskämpfen

Obwohl sie in der Arbeitskampfgeschichte gerade auch in den frühen Jahren der Bundesrepublik keineswegs nur eine Nebenrolle hatten, sondern in vielen Streiks sogar die Mehrheit der Streikenden stellten, wurden streikende Frauen von der Öffentlichkeit häufig nicht oder nur am Rande wahrgenommen (vgl. Dribbusch 2020). Dazu trug auch ein allgemeiner Sprachgebrauch bei, in dem aus einer Gruppe von 99 streikenden Frauen und einem streikenden Mann 100 streikende Arbeiter wurden. Frauen waren »immer mitgedacht«, verschwanden aber im Nebel des generischen Maskulinums. Die öffentliche Wahrnehmung hat sich seit Mitte der 2000er-Jahre grundlegend geändert. Während Beschäftigte in der Metallindustrie schon zu Hunderttausenden auf die Straße gehen müssen, um breiter zur Kenntnis genommen zu werden, schaffen es streikende Frauen aus Kitas und Krankenhäusern fast regelmäßig in die Fernsehnachrichten. Frauen streiken und sie sind nicht mehr zu übersehen. Eine besondere Entwicklung war auch, einzelne Streikaktionen in mehrheitlich von Frauen getragene Arbeitskämpfe mit der feministischen Bewegung für einen internationalen Frauenstreik am 8. März (vgl. Wolf 2019; Ideler 2023) zu verknüpfen. So wurden die Auftaktwarnstreiks der Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst 2022 von ver.di bewusst auf dieses Datum gelegt.

Die Zahl der Arbeitskämpfe, die von Frauen geführt und geprägt werden, haben in den 2000er-Jahren deutlich zugenommen. Erinnert sei nur an die Streiks im Einzelhandel, dem Sozial- und Erziehungsdienst oder in den Krankenhäusern. Gebäudereinigerinnen streikten nicht nur im Jahr 2009 und die angestellten Lehrerinnen bildeten in mehreren Tarifrunden des öffentlichen Dienstes der Länder eine tragende Säule der Warnstreiks. Auch wenn »die Kabine« streikt, sind es vor allem Flugbegleiterinnen, auf die sich der Arbeitskampf stützt, so z.B. bei Ryanair.

Das tradierte, zuerst in der Textil- und Bekleidungsindustrie geprägte Muster, dass Frauen streiken, aber Männer verhandeln (vgl. Dribbusch 2020; Donath/Szegfü 2021), wurde erstmals im Einzelhandel durchbrochen. Hier hatten Frauen in der HBV bereits vor der ver.di-Gründung führende Positionen inne. Es folgten innerhalb von ver.di der Gesundheitsbereich und schließlich erhielt 2019 der öffentliche Dienst, zu dem auch die Sozial- und Erziehungsdienste gehörten, eine weibliche Führung. Seit 2007 wurde auch der eher männlich geprägte Post- und Logistikbereich von einer Frau im ver.di-Bundesvorstand vertreten. Dies alles bedeutete noch lange nicht, dass Männer nicht weiter in vielen Verhandlungskommissionen führend vertreten waren, was unter anderem 2015 am Ende des großen Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst deutlich wurde (siehe Ideler 2020: 136). Inwieweit das Geschlecht die Verhandlungsführung bestimmt, lässt sich von außen nicht beurteilen, wichtig erscheint aber, dass insbesondere im Zuge einer stärker partizipativ ausgerichteten Streikführung Frauen mehr Stimme und Gehör in Bezug auf Forderungskataloge und Verhandlungsergebnisse erhielten.

Abbildung 15: Frauenanteil unter den Empfänger*innen von Streikgeld im Organisationsbereich von ver.di (2005–2022)



Quelle: ver.di; eigene Berechnung.

Mehrheitlich in der Minderheit?

Den quantitativen Anteil der Frauen unter den Streikenden zu bestimmen, ist letztlich nicht möglich, die amtliche Streikstatistik der Bundesrepublik bietet hierzu keinerlei Hinweise. Soweit Streikstatistiken der bundesdeutschen Gewerkschaften zugänglich sind, findet sich auch dort kaum etwas zur Beteiligung von Frauen am Streikgeschehen. Dies galt auch für diejenigen Gewerkschaften, die in ihrem Organisationsbereich überwiegend Frauen vertraten, wie die 1998 in der IG Metall aufgegangene Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) oder die ver.di-Mitbegründerin HBV (vgl. Dribbusch 2020). Lediglich ver.di hat in jüngerer Zeit den Anteil der Frauen unter den Streikgeldempfänger*innen erhoben (*siehe Abbildung 15*).¹

Der Blick auf die Grafik zeigt, dass Frauen in den Jahren 2009, 2013, 2015, 2017 sowie 2022 die Mehrheit und 2019 und 2021 immerhin die Hälfte der Streikgeldempfänger*innen stellten. Es sind dies nicht zufällig alle Jahre, in denen ver.di Streiks im Einzelhandel, im Sozial- und Erziehungsdienst sowie im Gesundheitswesen organisierte – Branchen also, in denen Frauen zumeist die große Mehrheit der Beschäftigten stellen. Nichts deutet darauf hin, dass Frauen generell weniger streikbereit als Männer wären, wie die wiederkehrend große Zustimmung zu Streikmaßnahmen zeigt, die

¹ Da immer wieder auch Nichtmitglieder mitstreiken, stellen auch diese Werte nur eine Annäherung dar. Vor 2005 sind auch bei ver.di keine verlässlichen Daten vorhanden, zumal die Anzahl der erfassten Streikteilnehmer*innen in diesen Jahren ausgesprochen niedrig war (Dieckhoff 2013: 32).

bei Urabstimmungen in den von Frauen geprägten Branchen erzielt wird (vgl. auch Dribbusch 2020).

Es spricht deshalb viel dafür, dass die statistischen Schwankungen in den Geschlechterrelationen vor allem mit der Größe der jeweiligen Tarif- bzw. Arbeitskampfbereiche sowie mit der gewerkschaftlichen Präsenz in den jeweiligen Branchen zu tun haben (vgl. auch Dieckhoff 2013: 33).

Frauen wandeln das Bild des Streiks

Aber prägen Männer nach wie vor die Form des Streikens und die Kultur des Arbeitskampfes? Zwar dürfte häufig auch noch nach 2000 bei keiner größeren Kundgebung der IG Metall im Ruhrgebiet ein Hochofenarbeiter in Schutzkleidung fehlen, aber dieses Bild stand in der Öffentlichkeit bald nicht mehr stellvertretend für »die« Streikenden in Deutschland. Bei den Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst wie bei denen in der Pflege prägen die Streikenden das Bild der Streiks in der Öffentlichkeit. Und diese Streikenden sind zumeist Frauen.

Wenn von einer Feminisierung des Arbeitskampfes gesprochen wird, ist deshalb auch nicht nur die rein quantitative Verlagerung des Streiks in einzelne Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung gemeint, sondern auch eine andere Art Arbeitskämpfe zu führen (vgl. Artus 2019; 2020). Bilder von Demonstrationen und Kundgebungen während der Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst, in den Krankenhäusern, aber auch im Einzelhandel zeigen häufig lachende Gesichter, bunte und fantasievolle Aktionen und es wird nicht selten getanzt.²

Allerdings, so Ingrid Artus kritisch, spiegeln sich in diesen Formen des Streikens und deren Außenwirkung auch gendertypische Stereotypen wider: »Die lustig-bunt streikende Erzieherin hat eine andere Außenwirkung und erfährt ein – geschlechtsspezifisch – anderes Framing als der uniformierte Flugkapitän oder Lokführer. Eigenschaften wie Militanz, Organisiertheit und Durchsetzungsfähigkeit werden eher dem männlichen* Gebaren und Geschlecht zugerechnet. Die fröhlich-kreativen Frauen* mit Kind, Kegel und Luftballon sind zwar medienwirksam und illustrativ – ihre Forderungen werden aber nicht unbedingt ernst genommen.« (Artus 2019: 16–17) Nun wäre allerdings zu fragen, ob die Vermutung, fröhliche Demonstrant*innen würden weniger ernst genommen als streikende Metallarbeiter (vgl. auch Artus 2020: 91–92) nicht selbst wieder ein Stereotyp transportiert, das zudem in der öffentlichen Wahrnehmung der Streiks ab Mitte der 2000er-Jahre möglicherweise nur noch bedingt zutrifft.

Streikende Erzieherinnen, die tanzend und mit Luftballons demonstrieren, werden spätestens dann ernst genommen, wenn am Morgen nach der Demonstration die Kita

² Auch bei den migrantisch geprägten Streiks der 1970er-Jahre wurde teilweise getanzt. Hier vermischten sich allerdings insbesondere in der medialen Darstellung des Ford-Streiks 1973 der streikende und tanzende »Gastarbeiter« mit dem bedrohlichen Bild des militanten Fremden (vgl. Birke 2007).

immer noch geschlossen ist. Auch der fantasievoll geführte Arbeitskampf bei Charité und Vivantes hatte seine bunten Bilder, doch ging ver.di zugleich mit einer demonstrativ in Schwarz-Weiß gehaltenen Plakatserie in die Öffentlichkeit, die nicht nur durch ihre Gestaltung, sondern auch durch ihre ganz und gar nicht kuscheligen Aussagen hervorstach. Neben großformatigen Fotos von zumeist weiblichen Beschäftigten fanden sich Zitate wie: »Blut, Tränen, Schweiß wische ich für 11,11 €/h« oder: »20 Notfall-Patient*innen – wen rette ich zuerst?«

Schlussendlich ist die Inszenierung des Streiks das eine und seine Wirksamkeit das andere. Die streikende Kassierer*in wird nicht deshalb von der Gegenseite weniger ernst genommen als die streikende Pfleger*in, weil sie ebenso wie Letztere bei der Streikdemonstration fröhlich singt und tanzt, sondern weil ihr Streik kaum den Alltag der Kund*innen und nur selten nachhaltig den Betriebsablauf stört. Dies gilt aber auch für den streikenden Wachmann im Revierdienst im Vergleich zu seinem männlichen Kollegen bei der Fluggastkontrolle. Auch hier ist weniger die Form entscheidend als der vom Streik ausgehende Druck.

Zudem gilt auch für streikende Metaller*innen, dass sie Wert auf bunte und fantasievolle Aktionsformen legen, was kein Widerspruch dazu sein muss, dass im streikenden »Männerbetrieb« vermutlich häufiger mal gegrillt wird als in der bestreikten Kita. »Die Freude zur Waffe machen« (Redaktionskollektive Arbeit und Leben 1977), hat auch in der Metallindustrie nicht nur eine Tradition, sondern auch eine Gegenwart.

Geschlechterverhältnisse prägen Streikinhalte

Dennoch bleibt richtig, dass die Form des Streikens ebenso wie seine Außenwahrnehmung nicht losgelöst von den aktuellen Geschlechterverhältnissen und den sie prägenden Normen und Erwartungen ist. Dies betrifft jedoch nicht nur die Streikkultur frauengeprägter Auseinandersetzungen, sondern auch deren Inhalte und Ziele (vgl. Artus 2019; 2020). Die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst wie auch in der Pflege sind eine Reaktion auf die Unterbewertung von Frauenerwerbstätigkeit. Die Streiks der Erzieherinnen und Pflegerinnen sind Anerkennungskämpfe und zugleich gesellschaftliche Auseinandersetzungen. Ihr Thema ist neben der materiellen Aufwertung auch die Frage nach den Bedingungen, unter denen Kindererziehung und Pflege stattfindet. Bessere Arbeitsbedingungen durch mehr Personal bedeuten bessere Versorgung für alle. Dies gilt freilich nicht exklusiv für »Frauenberufe«. Im Streik an den Unikliniken in NRW wurden unter dem Motto »Krankenhaus ist Teamarbeit« auch die nicht-pflegerischen Bereiche in die Entlastungsforderung mitaufgenommen und der Fokus so auch insgesamt geweitet.

Während es die Streiks im Erziehungs- und Pflegebereich geschafft haben, die geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen zu skandalisieren und die »Aufwertung« von »sorgenden Frauen« zum gesellschaftlichen Thema zu machen, ist dies in anderen Branchen kaum gelungen. Zwar konnten 2009 die streikenden Gebäuderei-

niger*innen angesichts der drohenden Gefahr, dass sich ihre niedrigen Löhne weiter verschlechterten, auch breite Sympathie mobilisieren, doch von Aufwertung und Anerkennung wird hier so wenig geredet wie im Einzelhandel, wo der Corona-Applaus 2020 schnell wieder verebbte. In diesen Berufen gelten, wie unter anderem auch für Kellnerinnen und Friseurinnen, niedrige Löhne als gesetzt und unmittelbar an einen entsprechend niedrigen Preis der damit verbundenen Dienstleistungen gekoppelt.

Streikende Frauen haben das Arbeitskampfgeschehen in Deutschland seit Mitte der 2000er-Jahre nachhaltig geprägt. Für Ingrid Artus gibt es keinen Zweifel: »Frauen*streiks haben Folgen für die Herrschaftsordnung – auf materieller wie symbolischer Ebene, Folgen für gewerkschaftliche, aber auch gesamtgesellschaftliche Diskurse und Geschlechterbilder, Folgen für die Lohnarbeitswelt, aber auch für Familienkonstellationen und Geschlechterarrangements, Folgen für den Kapitalismus, aber auch für das Patriarchat.« (Artus 2020: 94). Nun sind Folgen für den gesamtgesellschaftlichen Diskurs mit Blick auf Kita- und Pflegestreiks offensichtlich. Es wäre interessant, im Detail zu erforschen, welche Folgen für die Herrschaftsordnung, den Kapitalismus und das Patriarchat die Arbeitskämpfe von Frauen langfristig haben.

Streiks von Frauen sind nicht nur Beförderer von Veränderungen, sondern zugleich Ausdruck eines bereits stattgefundenen Wandels. Denn streikende Frauen sind auch deshalb sichtbarer geworden, weil die Bereitschaft, sie wahrzunehmen und sich mit ihren Anliegen auseinanderzusetzen, gestiegen ist. Diese Bereitschaft hat sich allerdings nicht von allein entwickelt. Nicht zufällig ist die öffentliche Aufmerksamkeit besonders hoch, wenn es um den Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge geht und deren reibungsloses Funktionieren infrage steht. Zugleich hat auch der jahrzehntelange Kampf von Frauen um ihre Rolle in der Gesellschaft seine Spuren hinterlassen. Es ist dabei nicht ohne Ironie, dass die Infragestellung traditioneller Rollenbilder, die zur (teilweisen) Auslagerung von Frauenarbeit aus den Privat-Haushalten führt, in der Rollenzuweisung von Frauen im Berufsleben bisher nur wenig Niederschlag gefunden, ja sie in gewisser Weise sogar gefestigt hat. Streikende Frauen sind sichtbarer geworden, der Kampf um die gesellschaftliche Bewertung und schlussendliche Aufhebung von spezieller »Frauenarbeit« ist aber noch lange nicht entschieden.

Mit dem Streik der in der Vereinigung Cockpit organisierten Pilotinnen und Piloten der Lufthansa im Jahr 2001 sowie den Arbeitskämpfen von Marburger Bund und GDL in den Jahren 2005 bis 2007 geriet die Tarifpolitik einzelner spezialisierter Berufs- und Spartengewerkschaften in den Blick der Öffentlichkeit, aber auch ins Zentrum innergewerkschaftlicher Diskussionen (vgl. Bispinck/Dribbusch 2008; Schroeder/Greef 2008). Im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion stand zunächst die Frage, ob durch das eigenständige Auftreten der Berufsgewerkschaften eine Destabilisierung des Tarifsystems drohe. Die Arbeitgeberseite fürchtete dabei vor allem das Aufschaukeln von Tarifforderungen durch sich gegenseitig überbietende, durchsetzungsstarke Gewerkschaften sowie die aus solcher Konkurrenz resultierenden Arbeitskämpfe (vgl. Lesch 2008). Auf der Gewerkschaftsseite wurde vor allem auf eine drohende Entsolidarisierung der Beschäftigten verwiesen und den Berufsgewerkschaften Gruppenegoismus auf Kosten der Gesamtbelegschaften vorgeworfen. Die Debatte um die Berufsgewerkschaften beförderte maßgeblich die Entwicklung hin zu einer gesetzlichen Neuregelung der Frage der Tarifeinheit (vgl. Kapitel 3).

Nur wenige streikfähige Berufsgewerkschaften

Das hohe Maß an Verankerung und Durchsetzungsfähigkeit, die eine erfolgreiche tarifpolitische Verselbständigung im Rahmen einer Überbietungskonkurrenz¹ bedingt, setzt einer umfassenden Ausweitung dieser Form des tarifpolitischen Wettbewerbs offensichtlich enge Grenzen. Bisher ist die erfolgreiche Überbietungskonkurrenz von Berufs- und Spartengewerkschaften auf sehr wenige Bereiche beschränkt. Der vom Umfang her bedeutendste ist das öffentliche und private Gesundheitswesen, wo eine sechsstellige Zahl von Mediziner*innen im Geltungsbereich der Tarifverträge des Marburger Bundes arbeitet. Demgegenüber erstrecken sich die Tarifverträge von GdF, GDL sowie von VC nur auf relativ kleine Beschäftigtengruppen. Auch das von UFO organisierte Kabinenpersonal, zu Teilen ja auch bei ver.di organisiert, ist eine eher kleine überschaubare Beschäftigtengruppe.

Auch zeigt der Blick auf die Arbeitskampfantwicklung, dass die genannten Gewerkschaften keineswegs immer in der Lage sind, einseitig ihre Vorstellungen durchzusetzen.

¹ Als Überbietungskonkurrenz lässt sich eine Tarifpolitik bezeichnen, in der die Konkurrenzorganisation mit dem Anspruch antritt, durch eigenständiges Verhandeln bessere Tarifiergebnisse erzielen zu können als die bisherige Tarifführerin. Demgegenüber steht die Unterbietungskonkurrenz, wie sie mehrfach von CGB-Gewerkschaften praktiziert wurde, bei der im Einvernehmen mit Unternehmen und Arbeitgeberverbänden Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften unterboten werden.

zen, wie die Vereinigung Cockpit in ihrer langen Auseinandersetzung um die betriebliche Altersversorgung erfahren musste. Auch suchen die genannten Gewerkschaften keineswegs in jeder Tarifrunde den Arbeitskampf, sondern wägen wie die DGB-Gewerkschaften ab, wann und wo sie in den offenen Konflikt gehen.

Hinzu kommt, dass andere Berufsgewerkschaften wissen, dass sie alleine nicht durchsetzungsfähig sind und deshalb zwar weiter um Mitglieder und Betriebsrats- bzw. Personalratsmandate konkurrieren, in der Tarifpolitik aber mit den DGB-Gewerkschaften kooperieren. Beispielhaft hierfür steht die Tarifpolitik von DJV und dju im Bereich des Journalismus. Aber auch zwischen ver.di und dem Marburger Bund wie auch teilweise mit VC ist es im Verlauf der Jahre zu einem zumeist pragmatischen Nebeneinander gekommen. Die Absprache zwischen ver.di und Marburger Bund, die darauf abzielt, die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes in den sich überschneidenden Tarifbereichen dadurch zu unterlaufen, dass sie sich tarifpolitisch nicht in die Quere kommen, könnte freilich von den Befürworter*innen des Gesetzes als Beleg für eine durchaus gewünschte Nebenwirkung des Gesetzes herangezogen werden.

Nicht unerwähnt bleiben kann an dieser Stelle, dass die heftigsten zwischengewerkschaftlichen Konkurrenzverhältnisse sich nicht selten zwischen DGB-Gewerkschaften aufgetan haben. Auch hier ist eine tarifpolitische Kooperation, wie sie beispielsweise im öffentlichen Dienst üblich ist, keineswegs überall die Norm, wie der erst nach vielen Jahren beigelegte Konflikt zwischen IG Metall und ver.di um die Tarifzuständigkeit in der Kontraktlogistik zeigte.

Inklusive und exklusive Solidarität

In der Argumentation der DGB-Gewerkschaften gegen die Überbietungskonkurrenz spielt die Frage der Solidarität eine große Rolle. Gewerkschaften seien gegründet worden, um Konkurrenz zwischen Beschäftigten auszuschließen oder doch zumindest zu vermindern. Während die Einheits- und Industriegewerkschaften des DGB sich einer umfassenden inklusiven Solidarität verpflichtet fühlten, betrieben die Spartengewerkschaften eine exklusive ausschließlich auf die eigene Berufsgruppe gerichtete Tarifpolitik.

Kurz-Scherf und Zeuner (2001) haben demgegenüber früh darauf hingewiesen, dass gewerkschaftliche Solidarität stets inklusive wie exklusive Komponenten hat. Kein Tarifvertrag gilt für alle und die angestrebte Kontrolle des Arbeitsmarktes beinhaltet immer auch problematische Zutrittsbeschränkungen. Das gewerkschaftliche Leitbild einschließender Solidarität, in dem die Durchsetzungsstärkeren die Schwächeren mitnehmen, ist in erster Linie aus der praktischen Einsicht entstanden, dass nur wenige Beschäftigtengruppen allein erfolgreich sein können. Hinzukommt die Erfahrung, dass erreichte Standards bei Entgelt und Arbeitsbedingungen dann am besten gegen Unterbietung abgesichert sind, wenn sie so verallgemeinert durchgesetzt sind, dass sie der wirtschaftlichen Konkurrenz entzogen sind. Der Aufbau inklusiver Solidarität wird aber schwieriger, je mehr Beschäftigte durch Ausgliederungen organisa-

torisch voneinander getrennt und durch veränderte Formen der Unternehmenssteuerung in neuer Weise zueinander in Konkurrenz gesetzt werden. Noch problematischer wird es, wenn das Interesse der Unternehmen am Ausschalten der »Schmutzkonkurrenz« nachlässt und angesichts eines großen Arbeitskräfteangebots jegliche Regulierung von Lohn- und Arbeitsbedingungen als Wettbewerbshindernis betrachtet wird. In erster Linie sind es nicht Berufs- oder Spartengewerkschaften, sondern interessierte Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber, die systematisch Flächentarife zerlegen und Tarifeinheiten zerbrechen.

In solchen Situationen, in denen es tarifpolitisch eng wird, gewinnen exklusive Solidaritäten an Gewicht. Absenkungstarifverträge oder Standortvereinbarungen, in denen Besitzstände gesichert und zugleich schlechtere Konditionen für Neueingestellte vereinbart werden, illustrieren, was gemeint ist (vgl. Zeuner 2007). Dies ist unter dem Gesichtspunkt der inklusiven Solidarität nicht wünschenswert, es ist aber nichts Ungewöhnliches und kaum durch moralische Appelle zu ändern.

In dieses Muster reihte sich auch das tarifpolitische Verhalten einzelner Spartengewerkschaften ein, die den »Großgewerkschaften« Politik zulasten der von ihnen vertretenen Funktionseliten vorwarfen. So meinte das 2008 bei VC für Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglied Michael Tarp: »Die Solidarisierungsbemühungen der Großgewerkschaften haben in der Luftfahrtbranche eine Tarifpolitik zur Folge gehabt, die sich am schwächsten Glied in der Kette orientiert hat.« (Tarp 2008: 403). Und nach Auffassung des damaligen Hauptgeschäftsführers des Marburger Bundes, Armin Ehl, hätten die Ärztinnen und Ärzte »die von den Großgewerkschaften beschworene ›Solidarität‹ der verschiedenen Beschäftigtengruppen seit langem nicht mehr [gespürt]«, denn die Tarifverhandlungen über BAT und TVöD hätten dazu geführt, »dass die unteren Vergütungsgruppen zu Lasten der höheren bessergestellt würden« (Ehl 2008).

Diese Argumentation übersah, dass es in der Vergangenheit gerade die vermeintlich schwächeren Glieder in der Kette sowie die unteren Vergütungsgruppen waren, die die Tarifsysteme aufgebaut und gesichert hatten, auf denen sowohl MB wie VC aufbauten. Es waren nicht die Ärzt*innen, sondern die Beschäftigten der Müllabfuhr, die, wenn nötig, im öffentlichen Dienst gestreikt hatten. Weder Pilot*innen noch Ärzt*innen ist vorzuwerfen, dass sie sich für ihre Interessen einsetzten, doch dass sie dabei diejenigen aus dem Blick verloren, auf deren berufliche Zusammenarbeit sie direkt angewiesen sind, offenbarte ein exklusives Solidaritätsverständnis. Wer sich, wie der MB, zur »Vertretung der qualifiziertesten Arbeitnehmergruppe in den Krankenhäusern« (Ehl 2008) erklärt und eine Umverteilung zugunsten der unteren Vergütungsgruppen beklagt, verdrängt, dass gerade Krankenhausarbeit Teamarbeit bedeutet und provoziert Spaltungen und Entsolidarisierungen.

Umgekehrt waren aber auch die seitens der DGB-Gewerkschaften erhobenen Vorwürfe, die tarifpolitischen Alleingänge der Spartengewerkschaften gingen zulasten anderer Beschäftigter, nicht hilfreich. Erstens sind, worauf Detlef Hensche hingewiesen hat (2007), Verteilungskonflikte »innerhalb der Klasse« nichts prinzipiell

Ungewöhnliches. Sie sind Bestandteil der Tarifpolitik und Gegenstand innergewerkschaftlicher Entscheidungsfindung. Verwiesen sei nur auf die alte Debatte um Festbeträge oder Prozentforderungen. Zweitens sind die Verteilungsspielräume »zwischen den Klassen« nicht starr, sondern selbst Ergebnis tariflicher Auseinandersetzung beziehungsweise politischen Streits (vgl. Zeuner 2007). Statt des gegenseitigen Vorwurfs der Umverteilung zulasten der jeweils anderen Mitgliedschaft erscheint es unter dem Aspekt des Wiederaufbaus inklusiver Solidarität sinnvoller, gemeinsam die Verteilungsmenge zu erhöhen. In diese Richtung wies die 2008 von ver.di gemeinsam mit dem Marburger Bund und dem dbb geführte Kampagne »Der Deckel muss weg«, mit der eine Gesundheitspolitik attackiert wurde, die tendenziell allen Gewerkschaften die tarifpolitischen Grundlagen entzog.

Es bleibt aus gewerkschaftlicher Sicht problematisch, wenn die besondere Durchsetzungskraft einzelner Berufsgruppen nicht für alle Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Branche eingesetzt wird. Dass es auch anders geht, demonstrierten im August 2005 die Beschäftigten der Gepäckabfertigung und beim Bustransport am Londoner Flughafen Heathrow. Mit einem kurzfristigen Solidaritätsstreik (!) zugunsten entlassener Arbeitskolleg*innen des Airline-Caterers Gate Gourmet, mit dem bald auch die NGG zu tun bekam, legten sie innerhalb kürzester Zeit den Flugbetrieb lahm und demonstrierten dabei zugleich, dass nicht nur hochqualifizierte Beschäftigte über strukturelle Macht verfügen (vgl. Flying Pickets 2007: 17–19). In den Entlassungsauseinandersetzungen aber auch in vielen anderen Arbeitskämpfen in den Kliniken schwächt das tarifpolitische Nebeneinander von Marburger Bund und ver.di die Gesamtdurchsetzungsfähigkeit der Krankenhausbelegschaften.

Die Verberuflichung der ver.di-Tarifpolitik

Das auch innerhalb des DGB der einheitliche Branchentarif nicht immer das letzte Wort ist, zeigte die dem TVöD vorangegangene, auch von ver.di bzw. ihrer Vorgängergewerkschaft ÖTV mit abgesegnete, Bildung der Spartentarifverträge in den Bereichen Nahverkehr sowie Ver- und Entsorgung. Auch wenn in der Absicht betrieben, eine noch größere Zersplitterung der Tariflandschaft zu verhindern, schwächten diese Tarifverträge die Durchsetzungsfähigkeit im verbliebenen öffentlichen Dienst nachhaltig. Zugleich war diese Entwicklung aber auch ein Beispiel dafür, wie Unternehmen aufgrund ihrer überlegenen institutionellen Macht tarifpolitische Fakten setzen können.

Die immer wieder innerhalb der IG Metall aufflackernde Debatte über eine Tarifpolitik, die bessere Abschlüsse für gut gehende Betriebe ermöglichen soll, zeigt zugleich, dass es auch (oder vielleicht auch gerade) in gut organisierten Branchen Sonderinteressen gibt, die tarifpolitisch nicht immer umstandslos eingebunden werden können. Ähnliche Entwicklungen zeigten sich im Nahverkehr in Baden-Württemberg, wo 2011 eine Abkoppelung vom TVöD angestrebt wurde, um perspektivisch bessere Tarifabschlüsse zu erzielen (Hoepfner 2014: 20).

Die augenfälligste Entwicklung in Richtung einer Verberuflichung der Tarifpolitik zeigte sich freilich in der ab 2009 zusätzlich zum TVöD betriebenen eigenständigen Tarifpolitik im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, die in getrennte Tarifaussinandersetzungen mit umfangreichen Arbeitskämpfen mündete.

Auch die Entlastungskämpfe in den Kliniken sind Ausdruck einer Tarifpolitik, die an den Interessen spezifischer Berufsgruppen anknüpft. Allerdings wurde die Entlastungskampagne von ver.di nach 2015 bewusst über den engen Bereich der Pflege am Bett auf andere Gruppen im Krankenhaus ausgedehnt. Die Tarifaussensensetzung bei Charité und Vivantes 2021 und der elfwöchige Arbeitskampf in NRW 2022 bedeuteten insofern eine inklusive Ausweitung einer ursprünglich berufsgruppenbezogenen Tarifpolitik.

20 Internationale Solidarität und transnationale Streiks

Wo bleibt der europäische Generalstreik? Diese Frage warf im September 2012 Vasco Pedrina, damals Vertreter des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) auf (Pedrina 2012). Anlass war der European Day of Action and Solidarity am 14. November des Jahres, zu dem auch der DGB unter dem Motto »Für Arbeit und Solidarität: Nein zur sozialen Spaltung Europas!« aufgerufen hatte (vgl. zum Folgenden Dribbusch 2014). Am Aktionstag selbst offenbarte sich dann eine von vielen EGB-Aktionstagen bekannte Kluft. Während es in Portugal, Spanien und teilweise Italien damals erstmalig zu synchronisierten Streikaktionen kam und Gewerkschaften in Frankreich, Belgien sowie einigen osteuropäischen Ländern zumindest größere Demonstrationen organisierten, kamen die Gewerkschaften in den Nordländern, darunter auch in Deutschland nicht über weitgehend symbolische Aktionen und Solidaritätserklärungen hinaus. Es zeigte sich nicht zum ersten Mal, dass internationale gewerkschaftliche Solidarität leichter proklamiert als praktiziert ist.

Das (scheinbar) Einfache, dass so schwer zu machen ist

Nun ist Solidarität ein zentrales Prinzip, auf dem gewerkschaftliches Handeln basiert. Schlüsselbegriffe im Zusammenhang mit Solidarität, so lässt sich herausdestillieren, sind wechselseitige Verbundenheit, gemeinsame Interessen, gegenseitige Unterstützung sowie Freiwilligkeit. Ein wichtiger Aspekt ist zudem die Erwartung, dass Solidarität nicht nur einseitig gewährt, sondern in bestimmten Situationen auch selbst erfahren wird.

Das gewerkschaftliche Leitbild einschließender Solidarität, in dem die Durchsetzungsstärkeren die Schwächeren mitnehmen, ist in erster Linie aus der praktischen Einsicht entstanden, dass nur wenige Beschäftigtengruppen alleine erfolgreich sein können. Hinzukommt die Erfahrung, dass erreichte Standards bei Entgelt und Arbeitsbedingungen am besten gegen Unterbietung abgesichert sind, wenn sie so verallgemeinert durchgesetzt sind, dass sie der wirtschaftlichen Konkurrenz entzogen sind. Beverly Silver (2003: 22–23) hat darauf aufmerksam gemacht, dass das kapitalistische Lohnarbeitsverhältnis auf der Beschäftigtenseite keineswegs automatisch zu einer Vereinheitlichung der Interessen und des Handelns führe. Vielmehr bestünden Lohnabhängige häufig auf Abgrenzungen, um mit Verweis auf nicht-klassenbasierte Identitäten wie beispielsweise Hautfarbe, Religion und nicht zuletzt Nationalität Besserbehandlungen seitens des Kapitals einzufordern.

Die Kapitaleseite ihrerseits ist einerseits an der Aufhebung bestimmter Barrieren, beispielsweise in Bezug auf die Mobilität der Arbeitskräfte interessiert, bedient sich an-

dererseits aber auch dieser Spaltungen und fördert sie bei Bedarf. Der Aufbau umfassender Solidarität wird dabei schwieriger, je mehr Beschäftigte durch nationale und internationale Standortwettbewerbe und veränderte Formen der Unternehmenssteuerung in neuer Weise zueinander in Konkurrenz gesetzt werden. Die Krisenpolitik in der EU während der sogenannten Euro-Krise lieferte hierfür viele Beispiele.

In Situationen, in denen sich für Gewerkschaften die tarif- und betriebspolitischen Spielräume verengen, gewinnen, ähnlich wie in der nationalen Tarifpolitik, exklusive Solidaritäten an Gewicht. Die Diskussionen um die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU sowie die zahlreichen Absenkungstarifverträge oder Standortvereinbarungen, in denen Besitzstände gesichert und zugleich schlechtere Konditionen für Neueingestellte vereinbart werden, illustrieren, was gemeint ist (Zeuner 2007). Das Hemd ist am Ende eben häufig näher als der Rock. All dies ist kaum durch moralische Appelle zu ändern. Ideen, Ideale und Identitäten entwickeln sich aus Widerspruch und Auseinandersetzung. Dies gilt auch für internationale Solidarität.

Transnationale Mobilisierungen sind dadurch erschwert, dass die Einzelgewerkschaften und nationalen Dachverbände in ihrer Praxis weitestgehend auf den jeweiligen Nationalstaat beziehungsweise, einzelne nationale Branchen ausgerichtet sind. Die jeweiligen gewerkschaftlichen Identitäten sind durch unterschiedliche Traditionen, politische Ausrichtungen, institutionelle Rahmenbedingungen sowie daraus entwickelten Handlungsrepertoire geprägt (vgl. für Westeuropa Gumbrell-McCormick/Hyman 2013), die nur selten international ausgerichtet sind (Turnbull 2006). Dies ist der Punkt, von dem aus transnationales Handeln zu entwickeln ist. Selbstläufer gibt es dabei nicht. Die Internationalisierung der Wirtschaft allein bringt keinen gewerkschaftlichen Internationalismus hervor und welche Formen internationale Solidarität annimmt, wird auch von den zu Grunde liegenden Problemlagen geprägt.

Der Kampf gegen Port Package I und II

Transnationale Arbeitskämpfe sind aus den genannten Gründen ausgesprochen selten. Das bekannteste und einschlägigste Beispiel ist der von 2001 bis 2006 geführte, erfolgreiche Kampf europäischer Hafenarbeitergewerkschaften gegen die EU-Richtlinie über den Marktzugang zu Hafendiensten, die als Port Package I bekannt wurde (Kamin-Seggewies 2008).

Als besonders problematisches Element galt aus Gewerkschaftssicht, dass Reedern die Möglichkeit geboten werden sollte, die Abfertigung in den Häfen durch die Schiffsbesatzungen selbst vornehmen zu lassen. Die traditionell männlich geprägte Hafenarbeit gilt traditionell als bestes Beispiel für grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit. Hafenarbeiter verfügen aufgrund ihrer Schlüsselposition im Transportgewerbe – 90% der in die EU importierten Fracht kamen Mitte der 2000er-Jahre auf dem Seeweg (ebd.: 2008: 177) – über große strukturelle Macht und sind gewerkschaftlich hoch organisiert.

Nach ersten noch nicht zwischen den konkurrierenden gewerkschaftlichen Dachverbänden ITF und IDC¹ abgestimmten Aktionstagen folgte im Januar 2003 eine erste paneuropäisch ausgerichtete, teilweise von Arbeitsniederlegungen begleitete Aktionswoche sowie mehrere internationale Großdemonstrationen in Straßburg (10.-11. März 2003) sowie Rotterdam und Barcelona (29. September 2003). Begleitet wurden die Aktionen von Unterschriftensammlungen und einem intensiven Lobbying unter EU-Abgeordneten. Am 29. November 2003 dann der Erfolg: Das EU-Parlament stimmte mit Mehrheit gegen die Direktive. Dennoch legte die EU-Kommission im Oktober 2004 eine weitere Direktive vor (Port Package II), die mit der ersten weitgehend identisch war und wieder die umstrittene Option der Selbstabfertigung durch die Schiffsbesatzungen enthielt. Erneut entwickelte sich eine lang anhaltende, von Aktionen, Protesten und Streiks getragene Protestwelle, die am 16. Januar 2006 in einer Großdemonstration in Straßburg mit rund 10.000 Teilnehmer/innen kulminierte. Erneut und diesmal mit noch deutlicher Mehrheit unterlag die Direktive im EU-Parlament.

In der Auseinandersetzung um Port Package I und II trafen die wesentlichen Voraussetzungen gewerkschaftlicher Mobilisierung in geradezu idealtypischer Weise zusammen. Es gab eine geteilte Konfliktwahrnehmung, der Gegnerbezug war relativ einfach herzustellen, es konnte eine Lösung für den Konflikt aufgezeigt werden und es gab eine Organisation, die in internationaler Solidarität erfahren war.

Die Hafenarbeiter stellen eine relativ homogene Beschäftigtengruppe dar, die zudem in den Häfen relativ eng zusammenarbeitet, was ein Gefühl von Gemeinsamkeit ermöglicht. Das immer wieder auftauchende Motto »Proud to be a docker« (ebd.) war äußerer Ausdruck eines gemeinsamen Berufsethos, an dem wechselseitige Unterstützung anknüpfen konnte.

Deutung und Einordnung des Konflikts waren relativ einfach. Die Bedrohung der Hafenarbeit durch die »Selbstabfertigung« lag auf der Hand. Aus der Ablehnung der Richtlinie ergab sich eine klare Forderungsstruktur und Zielorientierung. Die politische Verantwortung für die Richtlinie ließ sich ebenso klar zuordnen, wie sich ein Weg aufzeigen ließ, die Ziele durchzusetzen – auf dem Wege der Verhinderung der Verabschiedung der Direktive im Parlament. Das hohe Maß an gewerkschaftlicher Organisation sowie das Bewusstsein eigener Stärke bildete eine wichtige Basis für ein (Selbst-)Vertrauen in die potenzielle Wirksamkeit gemeinsamer gewerkschaftlicher Aktion.

Schließlich gab es mit dem ITF einen Dachverband, der Erfahrungen mit internationaler Mobilisierung hatte. Zugleich wurde die vertikale Organisation von Solidarität durch eine horizontale Vernetzung von lokalen Gewerkschaftsorganisationen und Aktivisten ergänzt wurde, die auch den konkurrierenden Dachverband IDC einbanden. So gelang es mit der Zeit, Verständnis für unterschiedliche »Kulturen und Emp-

¹ Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF), in der auch die Hafenarbeiter-Gewerkschaften organisiert sind, ist der ältere und größere der beiden Dachverbände. Daneben und in politischer Konkurrenz hatte sich 2000 mit dem International Dockworkers Council (IDC) ein weiterer Dachverband gegründet, in dem sich unter anderem zwei wichtige spanische (Coordinadora) und französische (Fédération nationale des ports et docks CGT) Hafenarbeiter-Gewerkschaften zusammenschlossen.

findlichkeiten« (ebd.: 166) zu schaffen und zu klären, welche Aktionsform in welchem Land wie getragen werden konnte.

Hinzukam in Deutschland auch eine partielle Interessenkoalition zwischen ver.di und dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe. Die Hafenbetriebe hatten kein Interesse, einen Teil ihres Geschäftes an die Reedereien zu verlieren. Dies erleichterte es, dass im Januar 2006 eine international koordinierte, politisch motivierte Arbeitsniederlegung auch in Deutschland befolgt wurde. Für 24 Stunden legten die in w organisierten Hafenarbeiter praktisch aller deutschen Seehäfen die Arbeit nieder. Offiziell war auch dies kein Streik, sondern lediglich die Wahrnehmung des Demonstrationsrechts während der Arbeitszeit. Gleichwohl zeigte die Arbeitsniederlegung, was möglich wäre.

Transnationale Mobilisierung gegen die EU-Austeritätspolitik

Geradezu spiegelbildlich zu den Erfolgsfaktoren der Port Package-Kampagne lässt sich erklären, warum 2012 keine EU-weite Mobilisierung gegen die Austeritätspolitik der EU zustande kam. Eine gemeinsam geteilte Konfliktwahrnehmung der Beschäftigten war 2012 auf europäischer Ebene nicht ausmachbar. Während bei den von der EU beauftragten Umfragen die Bürger*innen in Griechenland, Spanien, Rumänien, Italien und Frankreich die wirtschaftliche Lage in ihren Ländern fast geschlossen als im Gesamten »schlecht« befanden, beurteilten zum gleichen Zeitpunkt insbesondere in den sogenannten Nordländern die Menschen die wirtschaftliche Lage mehrheitlich gut – in Deutschland sahen dies 2012 sogar drei Viertel der Befragten (European Commission 2012).

Auch die tatsächliche wirtschaftliche Lage differierte erheblich. Während in Griechenland und Spanien die Beschäftigung zwischen 2008 und 2012 regelrecht abstürzte, verzeichnete Deutschland sogar eine positive Entwicklung. Ähnliches gilt für die Reallohnentwicklung und andere Kennziffern. Dass der neoliberale Interventionismus (Schulten/Müller 2013), der in den »Krisenstaaten« in die Lohngestaltung eingriff und die Rechte der Gewerkschaften beschneidet, mittelbar auch die Gewerkschaften und wohlfahrtsstaatlichen Restbestände in den anderen europäischen Ländern bedrohen könnte, war in Deutschland nicht unmittelbar erfahrbar.

Am häufigsten wurde die »Euro-Krise« als Ergebnis aus dem Ruder gelaufener Finanzmärkte gedeutet, verantwortlich seien »Finanzwelt und Spekulanten« (DGB Aufruf zum 14. November 2012). Dass es breit getragene politische Entscheidungen waren, mit denen die Deregulierung der Finanzmärkte vorangetrieben wurde (vgl. Cioffi/Höpner 2006), und dass auch die Großunternehmen der »Realwirtschaft« wichtige Player am Finanzmarkt waren und sind, trat in der populären Krisendeutung demgegenüber in den Hintergrund. Dadurch erscheinen Regierungen, Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen als Opfer anonymer Marktkräfte. Für die deutschen Gewerkschaften waren 2008/2009 sowohl Regierung als auch Unternehmen eher Bündnispartner denn Gegner, zumal allein die nationale Ebene unmittelbare Handlungsmöglichkeiten ver-

sprach (vgl. Bernaciak 2009). Entsprechend betriebs-, branchen- und nationalstaats-bezogen waren auch in Deutschland die »Feuerwehrmaßnahmen« im Rahmen eines »Krisenkorporatismus« (Urban 2013). Aufseiten der Beschäftigten überwog eine eher abwartende Haltung, die je nach Branche und Betrieb von ganz unterschiedlicher Betroffenheit geprägt war.

Erst in der zweiten Krisenwelle ab 2011 trat die europäische Dimension wieder stärker ins Bewusstsein. Allerdings war auch hier die vorherrschende Problemdeutung in Deutschland für eine internationale Mobilisierung eher hinderlich. Mit der Etikettierung der Krise als »Schuldenkrise« ging eine Spaltung Europas in Schuldner- und Geberländer einher. Zugleich fand darin die rigide Sparpolitik, die zunächst 2009 in Deutschland in den Verfassungsrang erhoben und ab 2011 mit Macht nach Europa exportiert wurde, ihre Rechtfertigung.

Zugleich war ein einheitlicher Gegnerbezug, anders als bei Port Package, schwierig herzustellen. Während beispielsweise für griechische und spanische Gewerkschaftsmitglieder neben der eigenen Regierung, die EU und die Troika sowie möglicherweise noch die bundesdeutsche Kanzlerin klar ausmachbare Adressaten ihrer Forderungen waren, stellte sich dies für bundesdeutsche Gewerkschafter*innen nicht so eindeutig dar. Von der Troika ging keine direkte Bedrohung aus und das vorgebliche Bemühen der Bundesregierung, die Belastungen »deutscher Steuerzahler« so gering wie möglich zu halten, fand durchaus Zustimmung. Solidarische Positionen, wie sie sich durchaus in den Mitgliederpublikationen der Gewerkschaften finden, hatten es ausgesprochen schwer hiergegen anzukommen.

Ryanair und Amazon: Ein zartes Schimmern transnationaler Aktion

Die von 2017 bis 2019 stattgefundene internationale gewerkschaftliche Organisation bei Ryanair hatte zwar von der Dimension her bei Weitem nicht das Ausmaß und die Qualität der Port Package-Kampagnen, gleichwohl war es ein Beispiel dafür, wie zum einen selbst ein hartnäckig gewerkschaftsfeindliches Unternehmen unter Druck gesetzt werden kann, und wie zum anderen wenigstens Ansätze eines gemeinsamen transnationalen gewerkschaftlichen Austauschs und Handelns geschaffen werden können.

Auch hierfür lassen sich analog zu Port Package die wesentlichen Faktoren, die das gemeinsame Handeln ermöglichten, rasch durchdeklinieren. Es gab, wenn auch nach Kabine und Cockpit getrennt und auf unterschiedliche Länder verteilt, eine international zusammengesetzte Belegschaft, die gemeinsame Arbeitsbedingungen und daraus abgeleitete Konfliktwahrnehmungen teilten. Der Gegnerbezug war klar und nachdem durch eine veränderte Rechtsprechung die institutionelle Macht von Ryanair, sich auf irisches Recht berufend Tarifverträgen zu verweigern, einen erheblichen Knacks bekommen hatte, eröffneten sich auch gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten. Diese wiederum machten eine gewerkschaftliche Organisation attraktiv und halfen so, zumindest erste tarifliche Regelungen durchzusetzen. Dies änderte nichts daran, dass,

mangels eines internationalen Tarifvertrags, am Ende die nationale Aushandlungsebene wieder zentral wurde, es schuf aber dennoch ein sonst selten erreichtes Niveau international vernetzten gewerkschaftlichen Handelns.

Bei Amazon stellt sich die Lage anders dar. Im Gegensatz zu Ryanair ist dieser, gleichfalls antigewerkschaftlich ausgerichtete internationale Konzern bisher nicht bereit, Gewerkschaften als Tarifpartei anzuerkennen. Auffallend ist, dass es dem Unternehmen bisher in fast allen Ländern gelungen ist, die gewerkschaftliche Organisation zwar nicht völlig zu verhindern, jedoch nahezu überall massiv zu erschweren. Es gelang bislang kaum, Streikfähigkeit in so breitem Umfang aufzubauen, dass es gelungen wäre, das Versandgeschäft von Amazon zeitweise völlig zum Erliegen zu bringen. Die internationale Zusammenarbeit bei Amazon reichte bislang einzig, um unmittelbare materielle Verbesserungen in den einzelnen Ländern und Standorten zu unterstützen. Die transnationalen Proteste und Streiks sind bisher lediglich Nadelstiche, die zwar im Einzelfall schmerzen, den Konzern jedoch nicht von seinem gewerkschafts- und tarifvertragsvermeidenden Kurs abbringen konnten. Dass es Anfang April 2022 erstmals gelang, in den USA am Standort Staten Island die Anerkennung einer Gewerkschaft durchzusetzen, wurde gleichwohl in der internationalen Amazon-Gewerkschaftscommunity als wichtiger Erfolg gewertet und als Ermutigung gesehen, den Kurs der gewerkschaftlichen Gegenwehr fortzusetzen.

2/ Weiterentwicklung des Streikrepertoires

Die bereits in den 1990er-Jahren eingeleiteten Anpassungen und Veränderungen des Arbeitskämpfrepertoires der Gewerkschaften (vgl. Stützel 1995; Detje u.a. 2003) wurden auch in den Jahren ab 2000 fortgesetzt. Der Warnstreik wurde noch stärker als zuvor zur dominierenden Form der tariflichen Arbeitsniederlegung und dabei zugleich stark weiterentwickelt. Die Grenze zum Erzwingungsstreik wurde fließend. Der Erzwingungsstreik selbst bildet inzwischen die große Ausnahme. Zugleich wurde das Arbeitskämpfrepertoire um eine Reihe von streikbegleitenden Aktionsformen erweitert. Diese Entwicklung geht einher mit einer zunehmenden Entkoppelung von Streik und Arbeitskampf. Aus der großen Mehrheit an relativ überschaubaren Arbeitskämpfen mit einzelnen verhandlungsbegleitenden Warnstreiks ragen seit Mitte der 2000er-Jahre Tarifauseinandersetzungen heraus, die sich durch eine sehr komplexe kampagnenförmige Arbeitskämpfführung auszeichnen. Mit der Digitalisierung der Medienlandschaft mussten zudem auch die Gewerkschaften neue Wege beschreiten. Auch der Minderheitenstreik, der keine eigene Streikform an sich darstellt, ist eine Möglichkeit, selbst bei geringer oder erst im Aufbau befindlicher gewerkschaftlicher Verankerung, Arbeitskämpfe führen zu können.

Dominanz und Wandel des Warnstreiks

Die mit Abstand häufigste Form des gewerkschaftlich organisierten Streiks ist in den Jahren ab 2000 der Warnstreik. Dieser wird zumeist in Form kurzer Arbeitsniederlegungen zur Begleitung von Tarifverhandlungen eingesetzt und ermöglicht vor allem in Auseinandersetzungen um Flächentarifverträge eine vergleichsweise breite Mobilisierung. Die Warnstreikwellen der IG Metall während der Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie sind dabei von der Anzahl der beteiligten Beschäftigten her die »Massenstreiks« der ersten beiden Jahrzehnte des 21. Jahrhunderts. Von den großen Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche in den Jahren 1978 bis 1984 unterscheidet sie freilich, dass sie in der Regel nicht als Bewegung von gesellschaftspolitischer Bedeutung wahrgenommen werden. Dies unterscheidet sie beispielsweise von den deutlich kleineren, aber in der Öffentlichkeit breiter wahrgenommenen Streiks der Jahre 2009 und 2015 im Sozial- und Erziehungsdienst. Eine gewisse Ausnahme waren die 24-Stunden-Warnstreiks im Jahr 2018 mit der die IG Metall Entlastungsmöglichkeiten für Schichtarbeiter*innen und pflegende Angehörige anstrebte.

Warnstreiks dienen in erster Linie als Demonstration gewerkschaftlicher Entschlossenheit. Wo sie öfters wiederholt werden, ohne dass eine Eskalation folgt, drohen sie jedoch zum Tarifrival zu werden, dessen Sinnhaftigkeit gerade von streikerfahrenen

Beschäftigten infrage gestellt wird. Sie sind dann am wirkungsvollsten, wenn hinter ihnen eine glaubwürdige Eskalationsdrohung der Gewerkschaft steht, die Gegenseite also damit rechnen muss, dass die Gewerkschaft im Zweifel tatsächlich »eine Schippe drauflegen« kann. Ob Warnstreiks wirtschaftlichen Druck entfalten, hängt von den konkreten Umständen ab. Dies konnte exemplarisch in den Metalltarifrunden 2006 und 2007 beobachtet werden, wo es den Unternehmen angesichts einer guten Branchenkongunktur letztlich zu riskant war, es auf einen Arbeitskampf ankommen zu lassen. Umgekehrt liefen angesichts der sich entwickelten Finanzkrise die Arbeitskampfvorbereitungen der IG Metall im Herbst 2008 ins Leere. 2015 sah dies bei vollen Auftragsbüchern wieder ganz anders aus.

Während die IG Metall vor allem in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie bei Warnstreiks sehr breit mobilisierungsfähig ist, sieht es in anderen Branchen und Wirtschaftszweigen ganz anders aus. Im Einzelhandel, in dem ver.di nur eingeschränkt streikfähig ist, entfalten einzelne Warnstreiks kaum spürbare Wirkungen. Die Mehrzahl der Filialen und Geschäfte in den Innenstädten kann in der Regel offengehalten werden. Auch im öffentlichen Dienst der Länder sind die Auswirkungen von Warnstreiks, abseits einzelner bestreikter Universitätskliniken, zumeist wenig zu spüren. Bei den Kommunen entfalten Streiks vor allem dort politischen Druck, wo wichtige Bereiche der Daseinsvorsorge oder der Infrastruktur getroffen werden können. Ob der dadurch erzeugte politische Druck sich gegen die öffentlichen Arbeitgeber richtet oder auf die Gewerkschaften zurückschlägt, hängt dann davon ab, wie groß das öffentliche Verständnis für die Forderungen der Streikenden im Verhältnis zur gefühlten Beeinträchtigung des Alltagslebens ist.

Neben ihrer oftmals begrenzten ökonomischen Wirkung auf die Gegenseite, ermöglichen Warnstreiks aber auch, Beschäftigte mit keiner oder wenig Streikerfahrung an Arbeitskämpfe heranzuführen und ihnen die Möglichkeit zu geben, gegenüber dem Betrieb ihr »Nichteinverständensein« (Schulten 2022) auszudrücken. Die erste Arbeitsniederlegung, und sei es nur ein mehrstündiger Warnstreik, ist zudem für viele Beschäftigte ein wichtiger Schritt, der den Vorgesetzten signalisiert, dass es Grenzen des Zumutbaren gibt. Nicht selten werden so bei Arbeitsniederlegungen gegenüber der betrieblichen Hierarchie auch Botschaften des Missfallens transportiert, die mehr mit Missständen am Arbeitsplatz als dem unmittelbaren Tarifziel zu tun haben.

Vor allem bei IG Metall und ver.di fällt ins Auge, dass das Konzept des Warnstreiks in den 2000er-Jahren erheblich erweitert wurde. Wurde unter »Warnstreik« zuvor lediglich eine kurze, bestenfalls auf wenige Stunden begrenzte Arbeitsniederlegung verstanden, so wird unter dem gleichen Begriff mittlerweile auch zu 24-stündigen, ja sogar mehrtägigen Arbeitsniederlegungen aufgerufen. Der Warnstreik ist längst keine »Warnung« mehr, sondern wird zunehmend auch als eigenständiges Arbeitskampfinstrument eingesetzt. So führte die IG Metall mehrfach längere betriebliche Arbeitskämpfe, bei denen wiederholt die Arbeit niedergelegt wurde, ohne dass am Ende die Schwelle zum Erzwingungsstreik überschritten wurde. Vor allem in Zulieferbetrieben der Autoindustrie, bei denen bereits relativ kurze Arbeitsunterbrechungen erhebliche

Drittwirkungen auf die Endhersteller haben, erwiesen sich »Warnstreiks« als effektives Druckmittel. Ihr Bedeutungswandel zeigt sich auch darin, dass die IG Metall ihre 2017 eingeführte, zusätzliche Eskalationsstufe vor dem Scheitern der Verhandlungen explizit als »ganztägige Warnstreiks« bezeichnete. Bei dieser Erweiterung des Arbeitskämpfrepertoires sind die Streikgeldzahlung und der damit verbundene vorausgehende Vorstandsbeschluss das wesentliche Unterscheidungsmerkmal zu anderen 24-, oder gar 48-stündigen »Warnstreiks«.

Bei ver.di, wo die Streikgeldzahlung kein Abgrenzungsmerkmal ist, ist der Übergang vom ein- oder zweitägigen Warnstreik zum Erzwingungsstreik ohnehin fließend. In der insgesamt 12-monatigen Auseinandersetzung für den Abschluss eines Tarifvertrags bei der Computer Bild Digital GmbH in Hamburg wurde ein Warnstreik, zu dem ver.di und der DJV aufgerufen hatten, am Ende auf eine Woche ausgedehnt (Dieckmann 2022: 42). Eine solche Ausweitung von Warnstreiks kann jedoch auch problematische Folgen haben, wie ein Gewerkschaftssekretär von ver.di 2022 in der Tarifrunde der Universitätskliniken in Baden-Württemberg beobachtete: *»Der Vier-Tage-Warnstreik am Stück hatte ambivalente Auswirkungen: Einerseits eine gute, wenn auch nicht übermäßige und zunehmende Streikbeteiligung und deutliche Mitgliederzuwächse. Andererseits ein Ausreizen von Eskalationsmöglichkeiten. Scheitern nach einem solchen Warnstreik die Verhandlungen, sind kaum noch Steigerungen möglich. Urabstimmung und Erzwingungsstreik sind keine neue Qualität mehr. Der Arbeitgeber kann die Streikbereitschaft recht gut einschätzen. Damit steigt auch auf Gewerkschaftsseite der Druck, zu einem Verhandlungsergebnis zu kommen.«* (Busch 2023)

Vor allem bei Warnstreiks ist es nicht unüblich, dass Beschäftigte vor Beginn der Arbeitsniederlegung »ausstempeln«, Gleitzeit in Anspruch nehmen oder bei ganztägigen Streiks auch einmal Urlaub nehmen. Zum Ausstempeln hat das Bundesarbeitsgericht 2005 (BAG vom 26.7.2005 AZR 133/04) entschieden, dass Beschäftigte in solch einem Fall nicht am Streik teilnehmen, sondern in Freizeit gehen. Wenn sie danach an einer Kundgebung teilnehmen, tun sie dies also im rechtlichen Sinne in ihrer Freizeit. Für Nichtmitglieder ist das Ausstempeln eine Möglichkeit, sich mit den anderen Streikenden solidarisch zu zeigen, ohne finanzielle Einbußen und – eventuell wichtiger noch – ohne Disziplinierungen von Vorgesetzten fürchten zu müssen. Andere feiern auf diese Weise zugleich Überstunden ab. Renneberg (2023: 19–20) sieht dieses Verhalten kritisch, da hierdurch nur begrenzter Druck aufgebaut werde. Tatsächlich geht der Unternehmensseite in solchen Fällen keine Arbeitszeit verloren. Allerdings, und dies ist gerade in Produktionsbereichen von Bedeutung, können auch dann, wenn die Mehrheit der Beschäftigten ausstempelt, erhebliche Ausfälle entstehen, denn faktisch ist auch ein kollektives Ausstempeln eine gemeinsame Arbeitsniederlegung. Die Gewerkschaften zeigen zu diesem Verhalten eine eher pragmatische Haltung, solange Mitglieder, die keine Einkommenseinbußen haben, auch kein Streikgeld in Anspruch nehmen.

Der Erzwingungsstreik als Ausnahme

Der Erzwingungsstreik wird in den Gewerkschaften in Abgrenzung zum Warnstreik auch als »unbefristeter Streik« bezeichnet. »Unbefristet« bedeutet hierbei nicht notwendigerweise, dass einzelne Beschäftigte oder ganze Belegschaften für die komplette Dauer eines Arbeitskamps am Stück die Arbeit niederlegen. Vielmehr kommen auch bei »unbefristeten« Streiks häufig flexible und rollierende Formen der Arbeitsniederlegung zur Anwendung. Ein wichtiges Merkmal des »unbefristeten Streiks« ist, dass ihm in der Regel eine Urabstimmung vorausgeht. Bei IG Metall und NGG ist dies zwingend vorgesehen, bei ver.di ist dies häufig, aber nicht immer der Fall.

Erzwingungsstreiks sind, das lässt sich bei allen Gewerkschaften beobachten, eine Ausnahmeerscheinung. Dies hat unterschiedliche Gründe. Ein wesentlicher ist schlicht, dass die meisten Tarifkonflikte, bei denen es überhaupt zu Arbeitsniederlegungen kommt, auch ohne Erzwingungsstreik mit Verhandlungskompromissen beendet werden. Dabei kann es sowohl sein, dass die Gewerkschaftsseite mit dem Kompromiss zufrieden ist, als auch, dass sie keine Chance sieht, mit einem Erzwingungsstreik mehr zu erreichen. Möglich ist dabei auch, dass die eigene Stärke oder Streikbereitschaft als nicht ausreichend eingeschätzt wird.

Besonders selten sind Erzwingungsstreiks bei branchenweiten Tarifauseinandersetzungen. Bei der IG Metall ist dabei ein wichtiges Motiv die Vermeidung von Flächenaussperrungen, aber auch die Befürchtung, unerwünschte »Fernwirkungen« könnten bei drittbetroffenen Metallbetrieben zu innergewerkschaftlichen Konflikten wie beim »Oststreik« 2003 führen. Anders sieht es im Dienstleistungsbereich aus. Aussperrungen spielen hier, von einzelnen, betrieblichen Arbeitskämpfen außerhalb des öffentlichen Dienstes abgesehen, keine Rolle. Das Problem der Fernwirkung, wie es sich der IG Metall stellt, besteht dementsprechend auch nicht. Hier tritt bei Streiks eher der Effekt der Drittwirkung auf, etwa wenn durch Streiks an Flughäfen auch Airlines getroffen werden oder wenn Streiks in der Gebäudereinigung nicht nur die Reinigungsfirmen, sondern auch die Firmen, die sie beauftragen, treffen. Dieser Effekt ist in manchen Fällen durchaus erwünscht, weil hierdurch zusätzlich Druck auf die gegnerische Tarifpartei erzeugt werden kann. Dort, wo breitere Teile der Bevölkerung von Streikauswirkungen betroffen sind, müssen die Gewerkschaften berücksichtigen, wie ihre Streiks auf die Sympathien der Öffentlichkeit wirken. Dies betrifft vor allem die Streiks im Flug-, Bahn- und öffentlichen Nahverkehr aber auch bei Kindertagesstätten und Krankenhäusern.

Ein strukturelles Problem der Durchführung von Flächenstreiks ist sowohl im öffentlichen wie privaten Dienstleistungssektor die Zersplitterung der Betriebsstätten. Die Vielzahl kleiner und kleinster Arbeitsstätten in Verbindung mit einer häufig großen Anzahl von Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur eine Herausforderung für den Aufbau von Organisationsmacht (vgl. Dribbusch 2003). Bei großen Flächenauseinandersetzungen treten bereits bei der Streikvorbereitung enorme logistische Probleme auf (vgl. Rie-xinger/Hägele 2009), die durch den sukzessiven Rückzug der Gewerkschaften aus den

Kleinstädten und ländlichen Regionen noch verstärkt wurden. Der als Abwehrkampf gegen die von der Arbeitgeberseite angestrebte Verlängerung der Wochenarbeitszeit geführte Streik bei den Kommunen in Baden-Württemberg 2006 zeigte zwar, dass ver.di streikfähig war, aber auch, wie schwierig die Mobilisierung außerhalb der Großstädte wurde. Bereits die flächendeckende Durchführung von Urabstimmungen erwies sich als schwierig, wenn tausende, dazu vielfach weit verstreut liegende Einrichtungen aufgesucht werden müssen.

All dies sind keine prinzipiellen Hindernisse, wie die Erzwingungsstreiks im Sozial- und Erziehungsdienst in den Jahren 2009 und 2015 zeigten. Gleichwohl lässt sich feststellen, dass es seit 1992 keinen bundesweiten Streik mehr im öffentlichen Dienst von Bund und Gemeinden gegeben hat. Dabei spielten möglicherweise auch finanzielle Überlegungen seitens der Gewerkschaft eine Rolle, belasteten doch bereits die Arbeitskämpfe des Jahres 2015, bei denen über längere Zeit »nur« im Sozial- und Erziehungsdienst und bei der Deutschen Post gestreikt wurde, die Streikkasse von ver.di erheblich.

Im Einzelhandel, der Branche, in der sich ver.di seit 2001 am häufigsten im Erzwingungsstreik befand, besteht die Schwierigkeit darin, dass sich die Streikfähigkeit der Gewerkschaft nur auf eine vergleichsweise kleine Zahl von Unternehmen, Filialen und Beschäftigten beschränkt. Zwar konnte die Gewerkschaft im Laufe der 2000er-Jahre in einzelnen SB-Warenhäusern, Kaufhäusern und Filialen von Modeketten, anders als noch in den 1990er-Jahren, auch tagelange Arbeitsniederlegungen organisieren, doch erwuchs daraus keine auf die gesamte Branche ausstrahlende Erzwingungsfähigkeit. Dafür war und ist der Anteil der Beschäftigten, die sich organisiert haben, zu gering. Eine Folge dieser schwachen Verankerung war, dass es der Arbeitgeberverband in nahezu jeder Tarifrunde auf Arbeitskämpfmaßnahmen ankommen lassen konnte und Tarifauseinandersetzungen im Einzelhandel regelmäßig zu den langwierigsten der betreffenden Jahre gehörten. Die Häufigkeit von Erzwingungsstreik ist hier eher ein Reflex der Militanz der Unternehmensseite, denn der Beschäftigten.

Dagegen wurden seitens ver.di sowohl im Sozial- und Erziehungsdienst wie auch im Rahmen der Entlastungskampagne im Krankenhausbereich Urabstimmung und Erzwingungsstreik bewusst als offensives Mittel der Eskalation eingesetzt, um nach erfolglosen Warnstreiks Verhandlungsergebnisse zu erzwingen. Erzwingungsstreiks begleiteten auch die Arbeitskämpfe, mit denen die Vereinigung Cockpit, der Marburger Bund wie auch die GDL erstmals eigenständige Tarifverträge durchsetzen konnten. Auch bei diesen Gewerkschaften blieben Erzwingungsstreiks jedoch die Ausnahme.

Flexible und rollierende Streiktaktiken

Der unbefristete Vollstreik findet sich nur noch vereinzelt bei betrieblichen Auseinandersetzungen, vor allem dann, wenn es um Abwehrkämpfe gegen Betriebsschließungen oder Massenentlassungen geht. In der Metall- und Elektroindustrie sind unbefristete Schwerpunkstreiks, bei denen gezielt einzelne Betriebe oder Branchenteile

bestreikt werden, aus dem bereits genannten Motiv der Aussperrungsvermeidung bereits in den 1990er-Jahren durch zeitlich befristete und rollierende Formen des Streiks ersetzt worden (vgl. Detje u.a. 2003; Dribbusch 2008b). Mit dem (vorläufigen) Ende des Flächenstreiks in der Metall- und Elektroindustrie ab 2003 ist dieses rollierende Streiken auf die Gestaltung der großen Warnstreikwellen übertragen worden. Hierbei spielt dann die Vermeidung von Fernwirkungen keine entscheidende Rolle mehr, sondern es geht vor allem darum, die Warnstreikphase über mehrere Tage oder gar Wochen auszudehnen und so neben dem Druck auf die Unternehmen den Konflikt auch länger in der Öffentlichkeit zu halten.

Auch bei längeren betrieblichen Auseinandersetzungen setzt die IG Metall in der Regel auf flexible Arbeitskämpftaktiken. Gerade bei Zulieferbetrieben der Autoindustrie, bei denen erwartet werden kann, dass selbst kürzere Streiks relativ bald zu Produktionsengpässen bei den Herstellern führen, werden auch bei »unbefristeten« Streiks flexible Streikkonzepte angewandt, um unerwünschte Fernwirkungen zu vermeiden. Allerdings gibt es auch Fälle, in denen Auswirkungen auf Dritte bewusst einkalkuliert werden, etwa um zu erreichen, dass ein Hersteller Druck auf einen bestreikten Zulieferer ausübt oder dieser Konventionalstrafen fürchten muss, wenn er nicht liefern kann. Zum Teil reichten bei solchen Konstellationen bereits punktuelle Arbeitsunterbrechungen, um nachhaltige Wirkungen zu erzielen.

Auch in den Dienstleistungsbranchen dominieren flexible Streiktaktiken. Rollierende Tagesstreiks, bei denen abwechselnd einzelne Belegschaften oder Abteilungen in den Streik gerufen werden, werden hier häufig als geeignete Form einer schrittweisen Mobilisierung betrachtet. Das Gleiche gilt für das Streiken in Intervallen, bei dem nach einer zeitlich begrenzten Arbeitsniederlegung, die Arbeit zunächst wieder aufgenommen, im Bedarfsfall jedoch immer wieder erneut niedergelegt wird. Im öffentlichen Dienst, wo Streiks in erster Linie auf den politischen Druck zielen, können zeitlich begrenzte Streikaktionen den zusätzlichen Zweck erfüllen, angestrebte Interessenkoalitionen, wie beispielsweise mit den Eltern während des Kita-Streiks, nicht zu gefährden (vgl. Riexinger/Hägele 2009).

Zu den flexiblen Streiktaktiken, die vor allem dazu dienen sollen, den organisierten Streikbruch durch extern angeheuerte Arbeitskräfte zu erschweren, gehört die Taktik, nicht nach einem festen Muster tageweise zu streiken, sondern kurzfristig und unangekündigt in den Streik zu treten und dann wieder die Arbeitskraft anzubieten – die sogenannte Rein-Raus-Taktik (Schmalstieg 2013: 9). Diese wurde erstmals 2006 bei der Stuttgarter Müllabfuhr eingesetzt und half auch im Arbeitskampf bei Zamek im Jahr 2012.

Im Einzelhandel war hingegen die Erfahrung des langen Arbeitskampfs der Jahre 2008/2009, dass sich über einzelne Nadelstiche wenig bewegen lässt. Da Streiks relativ leicht durch Führungspersonal und Streikbruch unterlaufen werden können, entwickelten sich hier Überlegungen, wie durch ergänzende Maßnahmen und Aktionen das Störpotenzial gesteigert werden kann. Der Streik »aus dem laufenden Betrieb« heraus ist hier ein wirksames Mittel, um es den Unternehmen zu erschweren, die

Arbeitsniederlegung zu unterlaufen. Diese Form des Streiks ist jedoch voraussetzungsvoll. Wenn beispielsweise Kassierer*innen mitten in der Arbeit auf ein verabredetes Zeichen hin ihre Kasse schließen sollen und in den Streik treten, erfordert dies sehr viel mehr Mut und Konfrontationsbereitschaft, als sich morgens vor der Filiale zu anderen Streikenden zu stellen. Entsprechend selten sind solche Formen des flexiblen Streiks.

Eine selektive Form des Streiks entwickelte ver.di in enger Abstimmung mit ihren Mitgliedern in der Tarifrunde des Nahverkehrs Baden-Württemberg 2011 in Stuttgart (Hoepfner 2014). Gezielt wurden die Wartung und Leerung der Fahrkartenautomaten, der Verkaufsdienst, die Fahrkartenkontrolle sowie die Werkstätten bestreikt, während die Straßenbahnen fast durchgehend weiterfuhren. Das Fahrpersonal wurde bewusst nur ausnahmsweise in den Streik gerufen. Ziel war es, den Nahverkehrsbetrieben maximal wirtschaftlich zu schaden, bei den Nutzer*innen des Bahnverkehrs hingegen Sympathien zu gewinnen.¹ Auch bei den Berufsgewerkschaften ist die flexible Arbeitskampfführung die Regel. VC wie GDL führten ihre großen Arbeitskämpfe bisher in der Form von Intervallstreiks, bei denen die Mitglieder für begrenzte Zeiträume und in unterschiedlichem Umfang zu Arbeitsniederlegungen aufgerufen wurden. Ähnliches gilt für die Streiks des Marburger Bundes.

Keine flexible Streiktaktik, aber für den Aufbau von Solidarität und die Vernetzung von Bedeutung sind vor allem bei längeren betrieblichen Arbeitskämpfen Besuche von Streikenden bei anderen im Streik befindlichen Belegschaften. Ziel ist hier vor allem der Austausch und das gemeinsame Erleben, mit dem eigenen Anliegen nicht isoliert zu sein.

Arbeitskampfbegleitende Aktionsformen

Im Vorfeld wie im Verlauf von Arbeitskämpfen entwickelten Beschäftigte und Gewerkschaften eine ganze Reihe oft niedrigschwelliger Aktionsformen, mit denen Aufmerksamkeit für eine Tarifaueinandersetzung erzielt, aber auch Druck aufgebaut werden können. Diese Aktionsformen reichen vom kollektiven Tragen von Buttons, der Erstellung betrieblicher Plakate bis hin zu sogenannten aktiven Mittagspausen als Vorformen des Streiks (vgl. Renneberg 2023: 51–89). Demonstrationen und Kundgebungen gehören traditionell zum Standardrepertoire von Arbeitskämpfen. Auch hier haben sich die Formen gewandelt, die einzelnen Aktionen sind bunter und lebendiger geworden. Arbeitskämpfe sind teilweise »Events mit Erlebnischarakter« (Schmalstieg 2013: 2).

Zwei dicht am Dienst nach Vorschrift angelegte Aktionen führte ver.di 2017 im Krankenhausbereich durch, um auf den akuten Stellenmangel in der Pflege hinzuweisen.

¹ Der Arbeitskampf war am Ende erfolgreich. Als die Stuttgarter Straßenbahnen AG mit Verweis auf die fehlende Wartung am 25. Oktober 2011 den Betrieb einstellte, war es das Unternehmen, gegen das sich der Zorn der Öffentlichkeit richtete und die Arbeitgeberseite zur Einigung zwang.

Für den 12. September wurde in zahlreichen Krankenhäusern ein sogenannter »Händedesinfektionstag« organisiert (Renneberg 2023: 71–73). Dabei registrierten die Pflegekräfte mit Klickzählern, wieviel Zeit sie brauchen, wenn sie wie vorgeschrieben nach jedem Kontakt mit Patient*innen sich die Hände waschen. Teilweise wurde die Aktion vorzeitig abgebrochen, weil allein das genaue Befolgen dieser Vorschrift angesichts der Personalmangels bedeutete, dass innerhalb kurzer Zeit sehr viel Arbeit liegen blieb. Am 15. September wurde dann vereinbart, dass alle Pflegekräfte ihre Pausen tatsächlich einhalten und nicht währenddessen weiterarbeiten. Beide Aktionen machten die eklatante Unterbesetzung in der Pflege deutlich.

Im Kontext von Arbeitskämpfen sind Flashmobs für die Gegenseite überraschend in Szene gesetzte Aktionen, deren Ziel es ist, mithilfe Dritter, die Streikende aus anderen Betrieben, aber auch sympathisierende Gewerkschafter*innen und Mitglieder von Unterstützergruppen sein können, über die Störung von Betriebsabläufen, Druck auszuüben. Eine Voraussetzung ist, dass die ausgewählten Verkaufsräume oder betrieblichen Einrichtungen öffentlich zugänglich sind. Bis das Unternehmen von seinem Hausrecht Gebrauch machen kann, ist das beabsichtigte Chaos zumeist bereits angerichtet und die Aktionen können vor den Betrieb verlagert oder beendet werden. Flash Mobs oder flash-mob-ähnliche Aktionen sind aus verschiedenen Branchen bekannt und unterscheiden sich erheblich in ihren jeweiligen Formen und Auswirkungen (Rehder u.a. 2012: 34–36).

Sehr viel mediale Aufmerksamkeit erzielte eine als Flashmob gestaltete Aktion im Rahmen des Arbeitskamps 2007 im Berliner Einzelhandel. Hierbei wurden Einkaufswagen mit nicht verderblichen Waren gefüllt und dann einfach stehen gelassen (vgl. Renneberg 2018: 192f.). Die Aufregung im Unternehmerlager war groß. Es wurde geklagt, aber im September 2009 urteilte das BAG, dass prinzipiell auch Flashmobs zulässige Arbeitskampfmittel sind, eine dagegen gerichtete Verfassungsbeschwerde wurde 2014 vom Bundesverfassungsgericht verworfen. Eine ähnliche Aktion wie in Berlin 2007 wurde daraufhin 2011 von ver.di im Rahmen eines Tarifkonflikts im Einzelhandel bei einer Marktkauf-Filiale in Osterholz-Scharmbeck durchgeführt.² Die IG Metall griff zu diesem Mittel unter anderem in verschiedenen Arbeitskämpfen im Kfz-Gewerbe (Kapitel 20).

Flashmobs sind wegen ihrer Unberechenbarkeit von den Unternehmen gefürchtet. Im Einzelhandel, so ein ver.di-Sekretär eines der arbeitskampferfahrensten Landesbezirke, wirke der Flashmob deshalb vor allem auch als latente Drohung.³ In der Praxis erfordern Flashmobs aber eine sorgfältige Koordination und Abstimmung. Sie stellen eine Form konfrontativer Militanz dar, die in Deutschland für viele Beschäftigte und Gewerkschaftsfunktionär*innen ungewohnt ist. Sie sind deshalb auch eher von Zeit zu Zeit eingesetzte ergänzende Aktionsformen denn Regelinstrumente im Arbeitskampf.

² 20. Juni 2011: »Flashmob in Osterholz-Scharmbeck am 20. Juni 2011« in: www.youtube.com/watch?v=rzP7Vlfd8pE (15.4.2023).

³ Gespräch mit dem Autor am 30.8.2022.

Besondere Streikformen

Eine originelle Arbeitskampftaktik, die jedoch ein hohes Maß an Selbstorganisation erforderte, entwickelten die Beschäftigten des Mediendienstleisters Transmedia im Jahr 2000. Unter dem internen Motto »Anders arbeiten bei vollem Gehalt« kombinierten sie während ihres zehnmonatigen Arbeitskampfes für einen Tarifvertrag insgesamt 35 Streiktage mit einem Dienst nach Vorschrift (Huhn 2001a). Dies blieb, soweit bekannt, jedoch ein Einzelfall.

Während der Pandemie kamen weitere Formen des Streiks hinzu, nicht zuletzt der sogenannte Home-Office-Streik oder auch der Stay-at-home-Streik, mangels gemeinsamer Aktionen und Versammlungen eine ausgesprochen individualisierte Form des Streiks. Im fehlt ein wesentliches Merkmal kollektiver Arbeitsniederlegungen, nämlich das gemeinsame physische Erleben von Stärke. Dieses Defizit wurde während der Pandemie teilweise durch das Streamen von einzelnen lokalen Aktionen kompensiert

Druckaufbau im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz erlaubt die kollektive Information der Beschäftigten beim Betriebsrat. Dieses mit der vorübergehenden Einstellung der Arbeit verbundene Instrument bietet sich häufig im Rahmen von betrieblichen Auseinandersetzungen an. Es kann gerade dort, wo ein offizieller Streik noch nicht möglich ist, oder sich angesichts bestehender Friedenspflichten formal verbietet, ergänzend angewandt werden, um der Geschäftsleitung die Dringlichkeit eines bestimmten Anliegens zu signalisieren. Im Rahmen betrieblicher Auseinandersetzungen wurden teilweise auch gezielt Informationsveranstaltungen durch Betriebsräte angesetzt, die ebenfalls für Arbeitsunterbrechungen sorgten (vgl. IG Metall Bezirk Mitte/IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 2022). Weitere Instrumente sind organisierte Betriebsrundgänge durch in der Gewerkschaft organisierte Betriebsräte.

Vor oder auch während einer Auseinandersetzung bieten sich auch außerordentliche Betriebsversammlungen an. Insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie hat seit Mitte der 2000er-Jahre bei betrieblichen Auseinandersetzungen auch das Instrument bewusst ausgedehnter und teilweise mehrtägiger Betriebsversammlung Anwendung gefunden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass es einmal überhaupt einen Betriebsrat gibt und dieser dann auch die entsprechende Konfliktbereitschaft mitbringt. Zum anderen muss gewährleistet sein, dass genügend Redner*innen bereitstehen, um eine ausgedehnte Tagesordnung auch zu füllen.

Betriebsbesetzungen

Aufgrund der Rechtslage hat es die Betriebsbesetzung nie in das offizielle Arbeitskampfrepertoire der Gewerkschaften geschafft, auch wenn sie im Einzelfall wohlwollend toleriert wurden oder so umgedeutet wurden, dass sie als rechtlich gedeckte Streiks durchgingen. Große spektakuläre Besetzungen, wie sie zuletzt 1997 beim Versuch der Beschäftigten des Kalibergwerkes in Bischofferode, ihre Arbeitsplätze zu retten, prak-

tiziert wurden, blieben im hier betrachteten Zeitraum aus. Lediglich in wenigen Fällen blieben Streikende im Betrieb, um den Abtransport von Material oder Maschinen zu verhindern. Ein Beispiel dafür waren die Beschäftigten des insolventen Maschinenbaubetriebs Affeldt in Elmshorn im Frühjahr 2010. Durch Proteststreik und Besetzung gelang es ihnen, Zeit zu gewinnen, bis ein Käufer gefunden wurde.

Eine Besonderheit war 2007 der Arbeitskampf bei der Nordhausener Firma Bike Systems. Hier hielten angesichts einer Schließungsdrohung Beschäftigte über 115 Tage den Betrieb besetzt. In einer spektakulären Aktion stellten sie in Eigenregie rund 1.800 Fahrräder, Strike-Bikes genannt, her. Auch damit gelang es jedoch nicht, die Schließung und den Gang in eine Transfergesellschaft abzuwehren (vgl. auch Mohrhof 2008).

Umfassende Blockaden von Betrieben, wie sie beispielsweise in Frankreich zum Repertoire sozialer Kämpfe und Streiks gehören, sind in Deutschland im Arbeitskampf weitestgehend unbekannt und könnten nach herrschender Rechtsprechung auch nicht von Gewerkschaften toleriert werden. Auch Streikposten unterliegen einer umfassenden rechtlichen Reglementierung. Arbeitswillige dürfen physisch nicht am Betreten von Betrieben oder Einrichtungen gehindert werden. Zwar kommt es ab und an zu physischen Auseinandersetzungen, wenn das Unternehmen aktiven Streikbruch organisiert, doch sind dies Ausnahmen. Die meisten Streikenden vor allem in den Dienstleistungsbereichen sind gegenüber streikbrechenden Kolleg*innen erstaunlich tolerant.

Vorübergehende Besetzungen von Kreuzungen oder Durchgangsstraßen gehören ebenfalls zu den streikbegleitenden Aktionen, blieben in Deutschland jedoch auch nach 2001 Ausnahmeerscheinungen, abgesehen von der üblichen Verkehrsbehinderung, die große Demonstrationen zwangsläufig verursachen.

Arbeitskämpfe als Kampagne

Beim Blick auf die großen Arbeitskämpfe seit Mitte der 2000er-Jahre fällt auf, dass Tarifauseinandersetzungen in zunehmend komplexe Aktions- und Kampagnenpläne eingebettet wurden. Bei den damit verbundenen Arbeitskämpfen gab es nicht nur einen breiten Mix unterschiedlicher Streik- und Aktionsformen, sondern es flossen auch bereits in die Vorbereitungsphase zum einen nach innen gerichtet zahlreiche aktivierende Elemente des Starkeaufbaus ein und nach außen über gesellschaftliche Bündnisse die Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Bereits der Arbeitskampf für die 35-Stunden-Woche war in eine breite gesellschaftliche Kampagne eingebettet und in den 1990er-Jahren wurden ebenfalls Streiks mit begleitenden Kampagnen verknüpft (vgl. z.B. Bödecker/Lang 1999). Die hier angelegten Elemente wurden inzwischen in den Arbeitskämpfen im Sozial- und Erziehungsdienst, in den Entlastungskämpfen in den Kliniken, aber auch in verschiedenen, vor allem auch betrieblichen Arbeitskämpfen der IG Metall derart weiterentwickelt, dass von einer neuen Qualität gesprochen werden kann.

Kennzeichnend ist die enge Verknüpfung einer umfassenden Organisations- und Mobilisierungskampagne mit einer von Beginn an auf umfangreiche Einbeziehung

und Beteiligung der Beschäftigten zielenden Streikstrategie. Als Beispiel sei noch einmal an die Auseinandersetzungen an den Berliner Kliniken 2021, den elfwöchigen Arbeitskampf der Unikliniken in NRW sowie die standort- und bundesländerübergreifende Arbeitsplatzauseinandersetzung beim Autozulieferer Musashi von November 2021 bis Mai 2022 erinnert.

Die größten Veränderungen im Arbeitskampfpertoire entwickelte sich nach 2015 innerhalb von ver.di. Am auffallendsten ist hier das auf stabile betriebliche Arbeitskampfstrukturen zielende Modell aufeinanderfolgender Stärke- oder Strukturtests. Dies wurde stark inspiriert durch amerikanische Vorbilder (vgl. McAlevey 2019) und hat eine unübersehbare Nähe zur in ver.di bereits zuvor verbreiteten bedingungsgebundenen Tarifarbeit. Es ist zugleich eng mit neuen Strukturen der Delegation und Mitgliederbeteiligung jenseits der tradierten Vertrauensleutestrukturen verknüpft. Diese reichen von den Streikdelegierten der Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst der Jahre 2009 und 2015, über die Teamdelegierten in Entlastungsaueinandersetzung bis zu den Tarifbotschafter*innen der Tarifrunden des öffentlichen Dienstes und des Sozial- und Erziehungsdienstes 2022. Ähnliche Strukturen sind von anderen Gewerkschaften bislang nicht übernommen worden, und auch innerhalb von ver.di stellten derartige aufwendig zu organisierende Beteiligungsmodelle zumindest bis Ende 2022 die Ausnahme dar.

Stand Mitte März 2023 war das Instrument des »Arbeitsstreiks« als eine sehr spezielle Form des Warnstreiks im wesentlichen nur in ver.di verbreitet. Es stieß bei seiner Einführung im öffentlichen Dienst 2018/2020 zunächst unter Ehren- wie Hauptamtlichen auf Skepsis. Diese legte sich in dem Maße, in dem klar wurde, dass damit die Mobilisierung ausgeweitet und die Mitgliederbasis gestärkt werden konnte. Teamdelegierte, Tarifbotschafter*innen oder auch einfach aktive Mitglieder, die zur Teilnahme bereit sind, müssen zusammengerufen, kurz, aber motivierend instruiert werden und dann wieder in der Regel in Zweier-Teams zurück in die am Arbeitskampf beteiligten Betriebe gehen. Am Ende eines Arbeitsstreiks erfolgt nochmals eine Zusammenkunft aller in der die Ergebnisse gemeinsam besprochen werden. Dies war für manche Hauptamtliche manchmal zu viel Aufwand.⁴ Betriebs- und Personlräte verwiesen nicht selten auf ihre sonstigen Verpflichtungen oder trauten sich nicht an das neue Instrument heran. Eine besondere Hürde für engagierte Ehrenamtliche war nach wie vor das direkte Ansprechen von Beschäftigten auf den Gewerkschaftsbeitt (vgl. Dribbusch 2003). Dennoch ist dieses Instrument bei ver.di nach 2020 fester Teil des Arbeitskampfpertoires geworden. Eng verbunden war die Ausweitung der Arbeitsstreiks mit dem von der ver.di-Spitze geförderten Einsatz zusätzlicher externer Organizer*innen, die das Know-how für dessen Durchführung verbreitern.

Eine besondere Bedeutung bekam bei ver.di ab Mitte der 2000er-Jahre zudem eine an gesellschaftlichen Problemen anknüpfende und dadurch die öffentliche Mei-

⁴ Diese Einschätzung beruht auf Gesprächen mit Mitgliedern der in der TVöD-Runde 2020 sowie an den NRW-Unikliniken 2022 eingesetzten externen Organizing-Teams.

nung im Sinne der Beschäftigten positiv beeinflussende Ausrichtung einzelner Tarifikampagnen.

Der Streik im Wachgewerbe in NRW 2013 entwickelte seine Mobilisierungskraft und Dynamik daraus, dass er nicht abstrakte Prozente, sondern die Frage von Löhnen, die zum Leben reichen, in den Mittelpunkt stellte. Dieser Bruch mit alten Tarifritualen war beispielgebend. Der Arbeitskampf gewann zudem seine Kraft aus der Ermächtigung einer durchsetzungsfähigen, gleichwohl bis dahin von der Gewerkschaft kaum beachteten Beschäftigtengruppe. Eine sorgfältige, die Mitglieder von Beginn an intensiv einbeziehende Vorbereitung war wesentlich für den späteren Erfolg. Die schlagzeilenträchtigen Arbeitsniederlegungen an den Flughäfen sorgten für eine breite Aufmerksamkeit, die Kampfansage an den Niedriglohn für öffentliche Sympathie.

Die Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst der Jahre 2009 und 2015 zeichneten sich dadurch aus, dass sie der Sichtbarkeit von streikenden Frauen einen entscheidenden Schub verliehen. Aufwertung durch monetäre Anerkennung und Fragen der Belastung waren auch hier die Anliegen, die mobilisierten, aber die Unersetzlichkeit der Erzieher*innen offenbarte sich einer breiteren Öffentlichkeit erst, als sie bundesweit die Arbeit niederlegten. Zugleich führte die Gewerkschaft mit den Streikdelegierten ein neues Moment der Beteiligung ein, dass auch für andere Auseinandersetzungen Maßstäbe setzte.

Eine ähnliche Wirkung entfaltete auch die Entlastungskampagne von ver.di in den Krankenhäusern. Mit dem zentralen Motto »Mehr von uns ist besser für alle« gelang es ein zentrales Anliegen der Beschäftigten mit einem breiten gesellschaftlichen Bedürfnis nach einer guten Krankenhausversorgung zu verknüpfen. Dadurch erhielten die Arbeitskämpfe eine große öffentliche Legitimation. Zugleich entfaltete der Streik an der Charité im Jahr 2015 eine enorme Sogwirkung auf ver.di Betriebsgruppen in anderen Krankenhäusern. Dass macht die weiteren Auseinandersetzungen zwar nicht zu Selbstläufern und zeigt zugleich, wie schwierig es ist, auch gesellschaftlich anerkannte Forderungen durchzusetzen. Aber es gelang eben auch, die miteinander verknüpften Themen Wertschätzung und Entlastung auch über die Pflege hinaus sowohl unter den Beschäftigten der Krankenhäuser wie auch in der öffentlichen Wahrnehmung zu verankern.

In all diesen Kampagnen ging es um qualitative Forderungen oder um Forderungen nach materieller Anerkennung, die zwar auch auf finanzielle Verbesserungen zielten, jedoch in Begründung und Höhe vom üblichen Schema turnusgemäßer Entgeltverhandlungen abwichen und dadurch neue politische Dimension erhielten. Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, auch das eine Gemeinsamkeit, wurden bereits im Vorfeld des Arbeitskamps gesucht. Während im Rahmen der Auseinandersetzung bei Charité und Vivantes eine enge Verzahnung mit der Berliner Krankenhausbewegung sowie dem parallel laufenden Volksentscheid »Deutsche Wohnen enteignen« gelang und bei der Auseinandersetzung im Nahverkehr 2020 erste Kooperationen mit der Klimabewegung zustande kamen, die in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes 2023 eine Fortsetzung fanden, erwies sich die praktische Umsetzung eines Beschäftigten-Eltern-Bündnisses im Sozial- und Erziehungsdienst als sehr viel schwieriger.

Insbesondere der lange Arbeitskampf 2015 führte mit zunehmender Dauer zu unübersehbaren Spannungen zwischen Streikenden und Eltern, deren Zorn sich nur bedingt an die ja ebenfalls am Arbeitskampf beteiligten Verantwortlichen aufseiten der Kommunen richtete.

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie Demonstrationen und Kundgebungen gehören zum Standardrepertoire aller als Kampagnen geführten Arbeitskämpfe der IG Metall, ver.di, sowie in angepasster Form auch der NGG. Originelle wie bildmächtige Aktionen helfen, das Anliegen der Beschäftigten in die Medien zu bringen und dort zu halten. Breite Öffentlichkeitskampagnen in Form großflächiger Plakatierung oder dem Schalten von Anzeigen spielen nach wie vor eine wichtige Rolle, doch hat sich die arbeitskampfbegleitende Öffentlichkeitsarbeit im Zuge der technologischen Entwicklung und der massenhaften Verbreitung von Smartphones in den Bereich des Internets und der sozialen Medien verlagert. Die Digitalisierung ist auch aus der Gewerkschaftsarbeit nicht mehr wegzudenken (Alps u.a. 2023a). Dabei findet sich eine breite Palette von Blogs und Diskussionsforen, die sowohl von den Gewerkschaften wie auch von Gruppen von Streikenden selbst betrieben werden. Absprachen laufen über unterschiedliche Messenger Dienste. Häufig richten Gewerkschaften im Netz Sonderseiten ein, die einem bestimmten Arbeitskampf oder einer Tarifrunde gewidmet sind. Vielfach werden Videos erstellt, die teils von den Gewerkschaften in ihre Meldungen und Webseiten eingebettet werden, zum Teil aber auch von Streikenden selbst angefertigt und als Dokumentation ihres Arbeitskampfs ins Netz gestellt werden.

Um die zahlreichen Streikaktionen in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes 2020 in ihrer Vielfalt sowohl nach außen für die interessierte Öffentlichkeit, vor allem aber auch nach innen für die Streikenden selbst zugänglich zu machen, führte ver.di während des Arbeitskampfs einen dreistündigen moderierten Livestream durch. Hierbei wurden vorproduzierte Einspieler aus den Landesbezirken und Interviews gezeigt, aber auch live zu einzelnen Aktionen geschaltet. Dieser Live-Stream erzielte auf Facebook mehr als 170.000 Zugriffe. 2021 führte die IG Metall einen ähnlichen Live-Stream an einem von Warnstreiks begleiteten Aktionstag in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie durch. Hierdurch erzielten einzelne lokale Aktionen eine überregionale Sichtbarkeit, die vor allem auch den Warnstreikenden selbst zeigt, dass sie Teil eines größeren Aktionsverbundes sind.

In der Kommunikation der Gewerkschaften mit ihren Mitgliedern, vor allem in der Phase der Forderungsfindung aber auch der Streikvorbereitung, bleibt freilich trotz aller Digitalisierung die persönliche Ansprache, sei es in Einzel oder Gruppengesprächen, nach wie vor das Rückgrat der Kommunikation. Besser als bei anderen Formen, so die Erfahrung in der IG Metall, sei so gewährleistet, dass die Informationen auch tatsächlich bei Beschäftigten und Mitgliedern »ankommen« (Alps u.a. 2023b: 449). Hinzu kommt, dies zeigten Erfahrungen aus ver.di-Kampagnen, dass eine breite »virtueller Beteiligung« über Online-Erklärungen, dazu verführen kann, das reale Mobilisierungspotenzial zu überschätzen (vgl. Butollo/Gaus 2021: 37). Entscheidend bleibt, wie viele Beschäftigte sich am Ende tatsächlich an Aktionen beteiligen.

1952 stellte Hermann Grote in seinem, im DGB-eigenen Bund-Verlag erschienen Buch »Der Streik. Taktik und Strategie« apodiktisch fest: »Überwiegt der Prozentsatz der Unorganisierten gegenüber den Organisierten, dann ist die Einleitung eines Kampfes völlig aussichtslos.« (Grote 1952: 155). Die IG Metall bindet selbst die Genehmigung von 24-Stunden-Warnstreiks in der Regel daran, dass mindesten zwei Drittel der in Frage kommenden Beschäftigten in der Gewerkschaft sind. Nun ist Organisationsmacht einerseits Voraussetzung, andererseits aber auch Ergebnis von Arbeitskämpfen. »Galt früher meistens der Grundsatz, dass Streiks erst möglich sind, wenn Belegschaften über einen guten Organisationsgrad und über gewerkschaftliche Vertrauensleutestrukturen verfügen, gilt das für viele Streiks der letzten Jahre nur eingeschränkt oder gar nicht«, resümierte 2013 der ehemalige Geschäftsführer von ver.di in Stuttgart (Rie-xinger 2013). Streiks seien auch ein Mittel, um gewerkschaftliche Organisationsmacht auf- und auszubauen. Diese Erkenntnis war recht früh im Einzelhandel gemacht worden und bildete später die Grundlage vieler Auseinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst oder im Gesundheitswesen, aber auch in anderen von ver.di organisierten Branchen (vgl. Kocsis u.a. 2013).

Die Herausforderung, auch aus einer Minderheitenposition streiken zu müssen, will ver.di nicht den Zumutungen der Arbeitgeberseite völlig hilflos ausgeliefert sein, war zugleich Motivation über neue Formen des Streikens nachzudenken und mit neuen Aktionsformen zu experimentieren. Während die Letztentscheidung über Arbeitskämpfe satzungsgemäß beim Bundesvorstand verblieb, war die praktische Weiterentwicklung des Arbeitskampfinstrumentariums faktisch den Fachbereichen überlassen, die wiederum die konkrete Streikführung an die regionale und örtliche Ebene delegierten. Der Minderheitenstreik kann, so die Erfahrungen von ver.di, Ausgangspunkt der Verankerung werden, wenn der Konfliktgegenstand geeignet ist, eine eigene Mobilisierungsdynamik zu entfalten. Der Minderheitenstreik ist kein Selbstzweck, sondern der Beginn eines Prozesses, dessen Ziel es bleibt, betriebliche Mehrheiten zu organisieren. Hierfür steht beispielhaft der Streik im Sozial- und Erziehungsdienst 2015, der sich in vielen Städten in den kommunalen Kitas zu einem mehrheitlich von den Erzieher*innen getragenen Arbeitskampf entwickelte. Hingegen gelang es ver.di im Einzelhandel zumeist nicht, eine solche Dynamik zu entwickeln. Die Grenzen des Minderheitenstreiks zeigten sich im Dauerkonflikt um die Tarifbindung bei Amazon, wo es ver.di vorerst nicht gelang, über einen minderheitlich begonnenen Arbeitskampf hinaus mehrheitlich streikfähig zu werden.

Keine Minderheitenstreiks sind im Übrigen Streiks von gut organisierten Beschäftigtengruppen, die für ihre eigenen Tarifbelange kämpfen, in den betreffenden Belegschaften oder Branchen zwar in der Minderheit sind, jedoch innerhalb ihrer Berufsgruppe ausgesprochen gut organisiert. Beispiele hierfür sind unter anderem die Streiks des MB und auch der Vereinigung Cockpit sowie, wenn es allein um das Fahrpersonal geht, auch ein Teil der Streiks der GDL. Im Organisationsbereich der IG Metall sind

Minderheitenstreiks selten. Bei Erzwingungsstreiks macht die Gewerkschaft, wie gesehen, eine mehrheitliche Organisation zur Voraussetzung einer Genehmigung für den Vorstand.

Die unbekannten Streiks

Dieses Buch richtet den Fokus ganz überwiegend auf den öffentlich bekannten und zumeist rechtlich legitimierten Teil des Arbeitskampfgeschehens. Der andere, eher informelle, jedoch vermutlich alles andere als unerhebliche Teil bleibt zumeist der Öffentlichkeit verborgen, wird nirgendwo dokumentiert und ist entsprechend zumeist unbekannt.

Bei diesem nicht auf Aufrufen der Gewerkschaften basierenden Streikgeschehen, muss zwischen Arbeitsniederlegungen, die indirekt durch das Betriebsverfassungsgesetz gedeckt sind, wie insbesondere die erwähnte kollektive Information beim Betriebsrat und solchen, bei denen sich die Streikenden zumindest zu Beginn nicht sonderlich um die Rechtslage kümmern, unterschieden werden. Zu Letzteren gehört die mehr oder weniger spontane Arbeitseinstellung im Falle von verkündeten Betriebs-schließungen oder Verlagerungen. Diese werden oft von den Gewerkschaften zwar nicht offiziell gestützt, können aber häufig mit deren Verständnis und manchmal auch verdeckter Unterstützung rechnen.

Dies ist bei »wilden« Streiks und Protestaktionen, wie sie aus der Fleischindustrie, aber auch vom Bau oder der Landwirtschaft bekannt sind, komplizierter. Zwar stoßen auch diese zumeist auf Verständnis der zuständigen Vertreter*innen der Gewerkschaften, doch dürften Letztere häufig nicht oder erst verspätet von diesen Arbeitsniederlegungen erfahren. Viele dieser Streiks sind häufig ausschließlich von migrantischen Beschäftigten getragen. Ihre Erfolgchancen sind dann am größten, wenn die Unternehmen dringend auf ihre Arbeitskraft angewiesen sind, wie dies insbesondere in und nach der Pandemie der Fall war. »Für das Management oft überraschend, ohne große Ankündigung und meist auch ohne öffentliche Wahrnehmung, sind wilde Streiks für die Arbeitenden eine Form, die Kraftprobe direkt einzugehen, dort, wo es der Gegenseite sofort wehtut. Und je nachdem, wie sich die eigene Arbeitsmarktposition darstellt, bringen solche Aktionen durchaus schnelle Verbesserungen.« (Birke 2022: 70).

Eine Besonderheit stellten die Streiks der Rider bei Gorillas in Berlin im Bereich der Lebensmittel- und Essensauslieferung dar. Hier begannen die betroffenen Beschäftigten und Soloselbständigen sich selbst zu organisieren, was nach der bisher vorliegenden Rechtsprechung ihre Streiks dennoch nicht auf eine gesicherte rechtliche Basis stellte (Kocher 2021).

Eine Entwicklung, die sich bereits in den 1980er-Jahren angedeutet und sich auch in der erweiterten Bundesrepublik fortgesetzt hatte, war auch in den Jahren zwischen 2000 und 2022 zu beobachten: Breite Wellen »wilder Streiks« wie 1969 oder zu Beginn der 1970er-Jahre, die ohne Zutun, ja vielfach gegen den Willen der Gewerkschaften stattfanden (vgl. Schumann u.a. 1971; Birke 2007), wiederholten sich nicht.

Die Arbeitskampfgeschichte zwischen 2001 und 2022 unterstreicht die am Beginn des Buchs gemachte Feststellung: Streik ist nicht gleich Streik. Es ist ein Unterschied, ob Beschäftigte im Rahmen einer Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie zum wiederholten Mal an einem Warnstreik teilnehmen, oder ob in einem inhabergeführten Kleinbetrieb zum ersten Mal in der Firmengeschichte überhaupt für zwei Stunden die Arbeit niedergelegt wird. Sehr lange andauernde Arbeitskämpfe wie bei Amazon stellen andere Anforderungen an die Streikenden als ein mehrwöchiger, aber mit einem akzeptierten Kompromiss zum Abschluss gebrachter Arbeitskampf an einer Universitätsklinik. Streiks im Einzelhandel unterscheiden sich erheblich von denen im öffentlichen Dienst der Länder und wie in Krankenhäusern bei der Bahn oder an Flughäfen gestreikt wird, ist noch einmal anders. Auch ist nicht jeder Streik fröhlich. Gerade wenn es um Betriebsschließungen oder Massenentlassungen geht, kann es auch sehr bitter werden.

Dass Streiks völlig ergebnislos enden, kommt selten vor. Ebenso selten sind Arbeitskämpfe, bei denen die Beschäftigten alle ihre Forderungen durchsetzen. Zumeist stehen am Ende Verhandlungskompromisse, denn Arbeitskämpfe sind kein Wünsch-Dir-was, sondern Auseinandersetzungen, auf deren Verlauf nicht nur die Streikenden Einfluss nehmen. Viele Kompromisse werden, soweit es sich an Urabstimmungen oder Mitgliederbefragungen ablesen lässt, mehrheitlich akzeptiert, bei manchen weicht aber die Beurteilung durch die Streikenden deutlich von der Bewertung der Gewerkschaft ab. Gelegentlich kommt es auch erst bei der Umsetzung der Ergebnisse zu Enttäuschungen, die Streiks im Rückblick als Misserfolge erscheinen lassen.

Streiks haben auch unterschiedliche Orte. Ein Streik an der Berliner Charité findet in einem völlig anderen Umfeld statt als ein Arbeitskampf in einem Kreiskrankenhaus einer westdeutschen Kleinstadt. Schließlich spielt auch noch die jeweilige Zusammensetzung der Belegschaften eine Rolle. Während beispielsweise in Callcentern der Finanzbranche vergleichsweise häufig Arbeitskämpfe zu beobachten waren, blieben die Hauptverwaltungen von Banken und Versicherungen weitgehend von Streiks unberührt. Ein Kennzeichen der Streikentwicklung seit Beginn der 2000er-Jahre ist, dass neue Branchen und Berufsgruppen in Arbeitskämpfe involviert wurden. Auch hier verteilt sich die Arbeitskampftätigkeit jedoch je nach Unternehmen, Branche und Region ganz unterschiedlich. Wenn beispielsweise im Krankenhausbereich oder im Sozial- und Erziehungsdienst zunehmend häufiger gestreikt wurde, blieben Arbeitskämpfe weitgehend auf Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft beschränkt. Das Gleiche gilt für einen Streik bei einem Automobilhersteller in Stuttgart und einem Zulieferer in der ostdeutschen Provinz.

Streiks sind dort, wo es Betriebsräte und Tarifverträge gibt, im Durchschnitt einfacher zu führen, als dort, wo Interessenvertretungen erst aufgebaut und Tarifverträge durchgesetzt werden müssen. Wo es weder Tarifverträge noch institutionalisierte Interessenvertretungen gibt, werden in der Regel auch keine Arbeitskämpfe geführt.

Auseinandersetzungen, die um Haustarifverträge geführt werden, finden oft in einem der Zwischenbereiche statt, in denen die Kräfteverhältnisse noch ungeklärt sind und im Zweifel ausgetestet werden müssen. Dann gibt es noch die Fälle, in denen Arbeitgeberverbände zwar mit Gewerkschaften verhandeln, jedoch aus Erfahrungen den Schluss gezogen haben, dass diese in der Fläche nur begrenzt streikfähig sind und deshalb Arbeitskämpfen relativ gelassen entgegensehen. Die Arbeitskämpfwelten sind so komplex wie dynamisch. Sie gleichen Kaleidoskopen, die bei jeder Drehung ganz unterschiedliche Bilder ergeben.

»Finanzkraft ist Kampfkraft« unter dieses Motto werden gerne die Finanzberichte auf den Kongressen der DGB-Gewerkschaften gestellt. Das Protokoll vermerkte »Beifall«, als 1951 der damals frisch gewählte Vorsitzende Christian Fette auf dem außerordentlichen Bundeskongress des DGB betonte: »Nicht diejenige Gewerkschaft – merkt es Euch, Freunde von links! –, die am meisten streikt, hat die besten Lohn- und Arbeitsbedingungen, sondern diejenige Gewerkschaft, die Rückgrat an Organisierten und Pulver hat, weil man mit dieser keinen Streik aufnimmt.« (DGB 1951: 151). Die tarifpolitische Wirklichkeit war dann doch komplizierter. Weder war das Kräfteverhältnis immer so eindeutig, wie von Fette skizziert, noch ließen sich Unternehmen und Arbeitgeberverbände stets allein von »Organisierten« und »Pulver« beeindrucken.

Doch auch wenn Durchsetzungsfähigkeit und tarifpolitische Gewicht einer Gewerkschaft nicht nur von der Höhe der Beitragseinnahmen abhängig sind, erleichtern eine zahlenmäßig starke Mitgliedschaft und ausreichende Finanzmittel auch längere Arbeitskämpfe. Umgekehrt beeinflussen die Arbeitskampfkosten notwendigerweise die Entscheidungen über Häufigkeit, Form und Dauer gewerkschaftlicher Streiks. Denn nicht nur für Streikende, auch für die Gewerkschaften stellt sich bei Arbeitsniederlegungen oder Aussperrungen die Finanzfrage.

Arbeitskämpfe erfordern auch ohne Streikgeldzahlungen zum Teil erhebliche Ausgaben für sogenannte Streiknebenkosten wie Informationsmaterial, Raummieten, Fahrten zu zentralen Kundgebungen und Kosten für außerbetriebliche Aktionen. Zusammen mit Streikgeldzahlungen bewegen sich die Ausgaben für Streiks bei umfangreicheren oder längeren Konflikten sehr rasch in Millionenhöhe. Im Jahr 2015, als bei ver.di der bundesweite Streik im Sozial- und Erziehungsdienst und der wochenlange Arbeitskampf bei Deutscher Post DHL zusammenfielen, waren bereits im September des Jahres Streikkosten von mehr als 100 Millionen Euro aufgelaufen (ver.di 2015a: 87). Diese Ausgaben bedeuteten für ver.di, trotz Beitragseinnahmen von 454 Millionen Euro im Jahr 2015, eine außergewöhnliche finanzielle Belastung. Seit 2012 wurden zwar 8% der Beitragseinnahmen der Streikkasse zugeführt und ver.di hätte im Notfall auch auf Rücklagen zurückgreifen können. Dennoch lässt sich leicht ausrechnen, dass solche Ausgaben nicht jedes Jahr zu stemmen wären und ver.di, wie die übrigen Gewerkschaften auch, selbst wenn sie wollte, nicht jede Tarifrunde in Arbeitskämpfen münden lassen könnte.

In der Höhe der Abführungen in den Streikfond zeigt sich bei ver.di die sukzessive Ausweitung der Arbeitskampftätigkeit. Waren im Jahr 2002 noch lediglich 3% der Beitragseinnahmen in die Streikkasse geflossen, so wurde 2018 beschlossen, diesen Anteil ab 2020 von inzwischen acht auf 10,5% zu erhöhen. Eine weitere Konsequenz aus dem kostenintensiven Streikjahr 2015 war, dass die einzelnen Fachbereiche an-

gehalten wurden, bei der Beantragung von Streiktagen stärker auf die Kosten zu achten. Dies führte im Einzelfall bei betrieblichen Auseinandersetzungen auch zu Konflikten mit Aktiven, die auf mehr Streiktage drängten (vgl. Schulten 2022: 218–219).

Bei der IG Metall ist der genaue Prozentsatz der Rückstellungen für die Streikkasse nicht bekannt. Auf dem Gewerkschaftstag 2019 wurde lediglich betont, dass es insgesamt bei 15% Rückstellungen für satzungsgemäße Verpflichtungen bliebe.¹ Außerdem wurde bekannt gegeben, dass die IG Metall im Jahr 2018, als sie erstmals das Instrument der 24-Stunden-Warnstreiks einsetzte, insgesamt 32 Millionen Euro für Streikaufwendungen ausgegeben habe. Da die IG Metall ansonsten für Warnstreiks kein Streikgeld bezahlt und 2018 erstmals nach 2003 wieder überhaupt bei einer Flächenauseinandersetzung Ausgaben für Streikgelder aufgewendet werden mussten, kann trotz ebenfalls nicht unerheblicher Kosten betrieblicher Erzwingungsstreiks davon ausgegangen werden, dass die Streikkasse für umfangreichere Arbeitskämpfe gefüllt wäre. Dies gilt umso mehr, als entgegen manchen Erwartungen auch die Tarifrunde 2022 zwar vermutlich nicht geringe Arbeitskampfnebenkosten verursachte, Streikgeldzahlungen jedoch wieder ausblieben.

Genaue Angaben zur Höhe des jeweiligen Streikfonds sind zu Recht allen Gewerkschaften streng gehütetes Betriebsgeheimnis. Es bedarf aber wenig Fantasie, um zu erkennen, dass bei großen und längeren Arbeitskämpfen mit zunehmender Dauer das Wort der Finanzverwaltung an Gewicht gewinnt. Dies gilt nicht zuletzt auch für kleinere Gewerkschaften wie die GEW, die lange Zeit umfangreiche Streikfonds nicht benötigten, 2015 aber wegen ihrer Teilnahme am Arbeitskampf im Sozial- und Bildungsdienst ebenfalls mit umfangreichen Ausgaben konfrontiert waren. Kleinere Gewerkschaften sind deshalb im Zweifelsfall auf Zahlungen aus den entsprechenden Fonds ihrer Dachverbände angewiesen. Bei der GDL kann angesichts niedriger Beiträge und relativ kleiner Mitgliedschaft davon ausgegangen werden, dass sie ihre Streiks nicht ohne die Unterstützung des Beamtenbundes durchführen konnte.

Das klassische Mittel von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden die Streikkosten für die Gewerkschaft in die Höhe zu treiben ist die Aussperrung. Da alle Gewerkschaften auch bei Aussperrungen Unterstützungen in der Höhe des Streikgeldes zahlen, können sich insbesondere bei Flächenaussperrungen die Streikkosten rasch vervielfachen. Nachdem die Rechtsprechung der Anwendung der Aussperrung gewisse Grenzen auferlegt hat und diese von ihrem Umfang her in proportionalem Verhältnis zu den Arbeitsniederlegungen stehen muss, kann eine Aussperrung nicht mehr völlig willkürlich ausgeweitet werden. Gleichwohl schwebt das Instrument, insbesondere bei der IG Metall, über jedem Flächenstreik. Unternehmen und Arbeitgeberverbände haben nie auf die Aussperrung verzichtet, auch wenn sie seit Mitte der 1980er-Jahre nur noch vereinzelt in zumeist kleineren, betrieblichen Auseinandersetzungen zur Anwendung kam.

Dass Gewerkschaften den Warnstreik gegenüber dem Erzwingungsstreik bevorzugen, hat auch mit den finanziellen Belastungen insbesondere lang andauernder Flächenstreiks zu tun. Auch große Streikfonds sind endlich.

¹ IG Metall, 24. Ordentlicher Gewerkschaftstag, Tagesprotokoll 7. Oktober 2019: 25

Finanzielle Belastung der Streikenden

Zwar fallen Streikbeteiligung und Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht zwangsläufig zusammen. Im Finanzdienstleistungsbereich aber auch im Sozial- und Erziehungsdienst streiken, vor allem wenn es sich um begrenzte Arbeitsniederlegungen handelt, auch Nichtmitglieder mit. Dies gilt teilweise auch bei Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie, wenn nicht organisierte Beschäftigte Konflikten mit ihren organisierten Kolleg*innen dadurch aus dem Weg gehen, dass sie Gleitzeitguthaben in Anspruch nehmen oder Überstunden abfeiern.

Insbesondere im öffentlichen Dienst gibt es zudem die Erfahrung, dass verschiedene Kommunen selbst bei eintägigen Warnstreiks des Öfteren gar nicht erst erfassen, wer streikt und deshalb auch keine Gehaltsabzüge vornehmen. In diesen Fällen entstehen den Streikenden finanzielle Nachteile durch Gehaltskürzungen, weshalb auch Nichtmitglieder sich den Aktionen problemlos anschließen können, noch müssen die Gewerkschaften für Streikgelder aufkommen.

Bei Streiks, die über kürzere, begrenzte Arbeitsniederlegungen hinausgehen, sind Streikende zumeist auch Mitglieder einer Gewerkschaft, weil sie nur dann eine Streikunterstützung erhalten. Welche Netto-Einbuße ein Streik individuell bedeutet, hängt von dessen Dauer ab. Bei längeren Streiks und Streikenden mit geringem Verdienst und wenig finanziellem Spielraum können hier Probleme auftreten, wie sich beispielsweise beim Streik von ver.di bei der Deutschen Post DHL im Jahr 2015 oder beim Streik der NGG bei Teigwaren Riesa 2022 zeigte, als mit zunehmender Streikdauer einzelne Beschäftigte an ihre finanziellen Grenzen stießen. Auch beim elfwöchigen Streik an den Universitätskliniken in NRW im Jahr 2022 spielte die finanzielle Belastung eine Rolle. Nicht nur für die Gewerkschaften auch für die einzelnen Streikenden stellt sich somit irgendwann auch die Finanzfrage. Genau aus diesem Grund sind beispielsweise auch in Frankreich, wo es keine Streikgeldtradition gibt, die meisten Streiks kurz und ähnlich wie in Deutschland zumeist auf einen Tag begrenzt.

»Finanzkraft ist Kampfkraft« ist somit mehr als eine hohle Phrase, sondern verweist darauf, dass es am Ende nicht egal ist, wie viele Beschäftigte sich in der Gewerkschaft organisieren und so einen Beitrag dazu leisten, dass die bestehenden Tarifverträge nicht nur immer wieder neu verhandelt, sondern im Zweifel auch verteidigt werden können. Der gelegentlich, zuweilen auch einzelnen linken Aktivist*innen, gegenüber den Gewerkschaften erhobene Vorwurf, es ginge ihnen bei allen Organisationsbemühungen und Arbeitskämpfen letztlich nur um das Geld der Mitglieder, läuft insofern ins Leere, als es ohne Beiträge weder Gewerkschaften noch Arbeitskämpfe gäbe. Wenn bei der Organisation von Beschäftigten die Frage zu beantworten ist, wofür man eigentlich Mitglied werden solle, lautet eine Antwort eben auch, dass die kollektive Verteidigung individueller wie gemeinsamer Interessen gegenüber der Unternehmensseite das Engagement aber auch den finanziellen Beitrag der Einzelnen benötigt. Auch für die Gewerkschaften gilt: »Mehr von uns ist besser für alle!«

20 Streikbehinderung und Streikbruch

Solange es Streiks gibt, versuchen Unternehmen und Arbeitgeberverbände mit wechselndem Erfolg diese zu behindern oder zu brechen. Die Streikgeschichte seit der Jahrtausendwende ist da keine Ausnahme. Ein wichtiges Instrument dabei ist die gerichtliche Klage. Prominente Beispiele für die zahlreichen Versuche, solcherart das Streikrecht einzuengen, Streiks in ihrer Wirkung zu beschränken oder einfach auch Verunsicherung in die Reihen der Streikenden zu tragen, waren mehrfach das Vorgehen der Deutschen Bahn gegen die GDL oder auch die juristischen Interventionen, mit denen einzelne Unikliniken verdis Arbeitskampfaktivitäten begegneten.

Ist der Streik juristisch nicht zu verhindern, bleibt als klassisches Mittel der Streikbekämpfung, neben der in den Jahren nach 2000 seltenen Aussperrung, der Einsatz von Streikbrechern. Das spektakuläre und demonstrative Einfliegen von Streikbrechern per Helikopter beim Autozulieferer Federal Mogul im Jahr 2003 war hier nur das sichtbarste Beispiel.

Anders als in einer großen Zahl anderer europäischer Länder war der Verleih von Arbeitskräften in Streikbetriebe in Deutschland lange Zeit nicht verboten. Besonders häufig wurde dies im Einzelhandel praktiziert. Gerade dort, wo vergleichsweise wenige Beschäftigte nötig sind, um Geschäfte offen zu halten, unterlief diese Form des organisierten Streikbruchs effektiv den Arbeitskampf. Dem sechsmonatigen Arbeitskampf bei Gate Gourmet in Düsseldorf wurde 2006 durch den Einsatz von Leiharbeiter*innen nahezu jegliche ökonomische Wirkung genommen. Auch beim Streik bei der Deutschen Telekom 2007 wurden viele Leiharbeiter*innen zum Streikbruch eingesetzt.

Die gesetzliche Neujustierung erfolgte 2017 durch entsprechende Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), die den Einsatz von Leiharbeiter*innen zum Zweck des Streikbruchs untersagten. Eine dagegen gerichtete Verfassungsbeschwerde blieb, wie gesehen, erfolglos (siehe Kapitel 3), jedoch war interessant, was das Bundesverfassungsgericht im Februar 2020 in seiner Ablehnung einer einstweiligen Verfügung gegen die gesetzliche Neuregelung bezüglich der verbleibenden Möglichkeiten der Streikbekämpfung durch die Arbeitgeberseite ausführte. Es sei nicht ersichtlich, »warum es der Beschwerdeführerin nicht möglich sein sollte, im Falle einer Arbeitsniederlegung den Betrieb ohne den Einsatz von Leiharbeitskräften fortzuführen. Sie hat die Möglichkeit, eigene arbeitswillige Arbeitskräfte oder zu diesem Zweck befristet eingestellte Kräfte oder aber Drittpersonal im Rahmen eines Werkvertrags mit anderen Unternehmen (»Outsourcing«) einzusetzen.« (BVerfG 25.2.2019 1 BvR 842/17)

Und genau diese Maßnahmen finden sich in zahlreichen Arbeitskämpfen wieder. Vor allem der Einsatz von »arbeitswilligen Arbeitskräften« war bei vielen Streiks seit 2000 ein häufig zu beobachtendes Phänomen. Dabei wurde im Falle von Unterneh-

men mit mehreren Filialen oder Betrieben öfters auf eigenes Personal aus nicht bestreikten Standorten zurückgegriffen – eine Praxis, die vor allem im Einzelhandel üblich ist. Häufig aber werden zwecks Streikbruchs auch »zu diesem Zweck befristet eingestellte Kräfte« eingesetzt. Besonders perfide ist es dabei, wenn diesen als »Belohnung« zugleich die Aussicht auf eine Festeinstellung suggeriert wird. Ziel all dieser Maßnahmen ist es, den Betrieb so weit wie möglich aufrecht zu erhalten, Arbeitsausfall zu kompensieren und so den Streik auszusitzen, in der Hoffnung, dass nach einiger Zeit den Streikenden und ihrer Gewerkschaft die Puste ausgeht.

Ob und wie bestreikte Unternehmen zum Mittel des aktiven Streikbruchs greifen, hängt davon ab, wie lange eine Arbeitsniederlegung dauert und ob von ihr eine unmittelbare wirtschaftliche Schädigung ausgeht. Für kurze Warnstreiks wird kein Streikbruchpersonal eingestellt, hier setzen sich etwa im Einzelhandel eher Vorgesetzte für ein paar Stunden an die Kasse. In der Autoindustrie, wo selbst kurze Streiks von Kontraktlogistikern aufgrund der lagerhaltungslosen Just-in-time-Produktion unmittelbar Produktionsausfälle bewirken, kann allenfalls versucht werden, nach dem Arbeitskampf Arbeitsausfälle nachzuholen.

Besonders in kleinen und mittleren Betrieben erleichtert die größere persönliche und räumliche Nähe der Beschäftigten zu Geschäftsleitung und Vorgesetzten Streikabwehrmaßnahmen kumulativ einzusetzen und unmittelbaren Druck auf einzelne Beschäftigte auszuüben. Hier findet sich bei betrieblichen Arbeitskämpfen auch am häufigsten die Anwendung der Aussperrung (vgl. Berg 2021a). Dieses klassische Arbeitskampfinstrument der Kapitaleseite zielt darauf ab, die Arbeitskampfkosten für die Gewerkschaften zu erhöhen, rollierende Arbeitskampftaktiken zu unterlaufen und im Einzelfall auch Belegschaften zu spalten, in dem nicht organisierte Beschäftigte gegen die Gewerkschaftsmitglieder aufgebracht werden sollen. Letzteres kann allerdings auch zum gegenteiligen Effekt führen.

In Flächenauseinandersetzungen ist die Aussperrung seit 1984 nicht mehr in großem Stil eingesetzt worden, ohne dass jedoch jemals seitens der Arbeitgeberverbände darauf verzichtet worden sei. Die IG Metall sieht sich durch die Möglichkeit der Aussperrung nicht zu Unrecht potenziell bedroht. Besonders gefürchtet ist von ihr zudem die »kalte Aussperrung«, also die Produktionseinstellung wegen behaupteter streikbedingter Zulieferproblemen. Diese hängt in Zeiten hochgradig vernetzter Produktionsnetzwerke als Damoklesschwert über all ihren Arbeitskampfmaßnahmen. Dass »heiße« wie »kalte« Aussperrung ihre Wirkung entfalten können, hängt unmittelbar mit der Tradition der deutschen Gewerkschaften zusammen, substanzielle Streikunterstützungen zu gewähren. Ein Verzicht auf Letztere ist bis jetzt nie auch nur andiskutiert worden und wäre auch für viele Mitglieder vermutlich nicht akzeptabel.

Nicht zu unterschätzen ist die Einschüchterung von Beschäftigten durch Drohungen, sei es mit persönlichen Nachteilen, sei es durch die Ankündigung im Zweifelsfall zu verlagern oder Teile der Produktion abzuziehen oder auszulagern. Solche Mittel werden gerade in inhabergeführten Betrieben bereits gegen die Einrichtung von Betriebsräten eingesetzt (vgl. Behrens/Dribbusch 2017; 2021; Thünken u.a. 2020). Die

Bekämpfung der Etablierung betrieblicher Interessenvertretungen verhindert, dass sich überhaupt eine Gewerkschaft im Betrieb verankern kann.

Besonders schwer haben es Streikende und ihre Gewerkschaften in den Fällen, in denen Unternehmen bereit sind, auch größere materielle Verluste hinzunehmen, um Streikerfolge zu verhindern. Das bekannteste Beispiel hierfür ist Amazon, aber auch die Erfahrungen, die Streikende bei Atlas oder bei Neupack machen mussten, zeigen, wie schwer es ist, gegen Unternehmer anzutreten, die nicht einmal mit Gewerkschaften verhandeln wollen.

Die NGG und ihre Mitglieder machten bei Gilde in Hannover die Erfahrung, dass ein Unternehmen alle Mittel der Unternehmensspaltung nutzte, um einen Arbeitskampf am Ende erfolgreich ins Leere laufen zu lassen. Im Arbeitskampf von ver.di bei den Asklepios-Kliniken in Seesen zeigte sich, dass Unternehmen, nicht nur gegen Aktive mit Entlassungen vorgehen, sondern im Zweifel tatsächlich auch bereit sind, Betriebe zu schließen, um Streiks zu brechen (Gerkens u.a. 2021).

Angesichts eines die bundesdeutschen Arbeitsbeziehungen dominierenden Leitbilds der »Sozialpartnerschaft« ist daran zu erinnern, dass selbst das Bundesarbeitsgericht 1980 und das Bundesverfassungsgericht 2020 anerkannten, dass Beschäftigte und Gewerkschaften gegenüber Unternehmen und Arbeitgeberverbänden grundsätzlich strukturell unterlegen sind. Der Streik greift in diese Machtverhältnisse ein. Und deshalb wird er bekämpft.

30 Vom »Tapezierstreik« zum Delegiertenrat

Kaum ein Begriff hat seit Mitte der 2000er-Jahre in den DGB-Gewerkschaften eine so steile Karriere hingelegt, wie die »Beteiligung« der Mitglieder (vgl. u.a. Dribbusch 2007a; Rehder 2014; Bahnmüller/Salm 2018; Hassel/Schröder 2018; Thiel 2022).¹ »Ihr seid die Gewerkschaft« heißt es vielfach in Richtung der Mitglieder. Dieses Ideal reibt sich an verschiedenen Punkten mit den in Gewerkschaften existierenden repräsentativen und hierarchischen Strukturen.

Im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen bedeutet Beteiligung, Wege der Einflussnahme und des Engagements zu eröffnen, die über die schiere Teilnahme an Streiks sowie gegebenenfalls an Urabstimmungen hinausgehen. Beteiligung als Partizipation (Schmalstieg 2013) würde bedeuten, dass Mitglieder und Aktive das Geschehen auch kontrollieren und verändern können. Ausgangspunkt einer beteiligungsorientierten Erweiterung des gewerkschaftlichen Handlungsrepertoires war die Erkenntnis, dass die aktive Einbeziehung der Beschäftigten, beginnend mit der konkreten Forderungsfindung, über konkrete Planung und Durchführung von Streiks, bis hin zur Einbeziehung in die Verhandlungen, der Schlüssel zur Stärkung der Gewerkschaft an den Arbeitsplätzen und damit zum Erfolg ist. Dass kreativ geführte Arbeitskämpfe den Beteiligten dabei zugleich auch Spaß machen können, kommt hinzu.²

Nicht zufällig trägt eine für die Vorbereitung der Tarifrunde 2022 gedachte Ideensammlung der IG Metall den programmatischen Titel »Fantasie gewinnt!«. »Der Erfolg von Streiks steht und fällt mit der Beteiligung der Kolleg*innen. Das gilt sowohl für die Mobilisierungswirkung und den wirtschaftlichen Schaden als auch für die Einschätzung und das subjektive Gefühl der Beteiligten, ob der Streik ein Erfolg war oder nicht. Konsequenter umgesetzt bedeutet das, bereits in der Streikplanung eine möglichst große Anzahl von Kolleg*innen mit einzubeziehen (auf einer VL-Sitzung oder vielleicht sogar einer Mitgliederversammlung) und mit ihnen gemeinsam kreative Streikaktionen zu überlegen. [...] Dabei sollte auch der Spaßfaktor nicht zu kurz kommen.« (IG Metall FB Kampagnen und Erschließung o. J. [2022])

Dieser Ansatz, gewerkschaftliche Stellvertreterpolitik zugunsten von Mitgliederbeteiligung deutlich zurückzufahren, verweist auf die Wurzeln dieser Innovationen in verschiedenen Ansätzen des angelsächsischen Organizing. Diese Ansätze hatten in einer ersten Welle ab Mitte der 2000er-Jahre auch in den deutschen Gewerkschaften an

¹ Die Diskussion um »Beteiligung« begleitete die DGB-Gewerkschaften schon sehr viel länger (vgl. u.a. Zoll 1990).

² Dass sich Freude und Arbeitskampf verbinden lassen, ist eine ältere Erkenntnis (Redaktionskollektiv Arbeit und Leben 1977), die sich auch in neueren Veröffentlichungen der IG Metall wiederfindet (vgl. u.a. IG Metall Bezirk Mitte 2014: 34; IG Metall Bezirk Mitte/IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 2022: 26).

Boden gewonnen und waren stark durch Inputs aus der amerikanischen SEIU geprägt. Mitte der 2010er-Jahre flossen weitere Anregungen ein, die auf den Aufbau gewerkschaftlicher Macht über eine direkte Beteiligung von Mitgliedern an Tarifverhandlungen abzielten und über die Rosa-Luxemburg-Stiftung in Deutschland verbreitet wurden (vgl. McAlevey 2019). Sie knüpften zugleich an ältere Beteiligungsansätze wie die »bedingungsgebundenen Tarifarbeit« an. Dabei stand die Beteiligung der Mitglieder nicht selten in einem Spannungsverhältnis zu den satzungsgemäß vorgegebenen Wegen gewerkschaftlicher Entscheidungsfindung.

Gremien und Entscheidungswege

Die DGB-Gewerkschaften sind nach dem Prinzip der repräsentativen Demokratie organisiert. Bei der IG Metall wählen die Mitglieder in der Regel alle vier Jahre Delegierte für die Delegiertenversammlung ihrer örtlichen Geschäftsstelle.³ Hierzu sind alle Mitglieder bestimmten örtlichen Wahlbezirken zugeteilt. Die Wahl erfolgt in der Regel auf Mitgliederversammlungen, die entweder auf Ortsebene oder bei Großbetrieben auch im Betrieb abgehalten werden. Die Delegiertenversammlungen wählen dann wiederum die Delegierten für die regionalen Bezirksversammlungen sowie den bundesweiten Gewerkschaftstag. Mit der Wahl der Delegierten hat sich die unmittelbare Mitwirkung aller Mitglieder an der innergewerkschaftlichen Willensbildung erschöpft. Mitgliedern, die sich stärker in der Gewerkschaft engagieren wollen, können selbst als Delegierte kandidieren oder sich dort, wo es betriebliche Vertrauensleutesstrukturen gibt, für diese Funktion zur Wahl stellen. Außerdem steht ihnen die Mitarbeit in örtlichen gewerkschaftlichen Arbeitskreisen offen.

ver.di hat eine sogenannte Matrix-Struktur. Die Gewerkschaft hat zum einen örtliche, regionale und bundesweite Strukturen, gliedert sich zugleich aber in unterschiedliche Fachbereiche, die ebenfalls örtliche, regionale und bundesweite Strukturen haben. Auch hier werden die Mitglieder über Mitgliederversammlungen an der Wahl der jeweiligen örtlichen Gremien beteiligt. Da hier sowohl für die territorialen Strukturen (Bezirk, Landesbezirk, Bundesebene) wie auch für die Fachbereiche und Fachgruppen Gremien gebildet werden, gibt es für interessierte Mitgliedern vielfältige Möglichkeiten, sich in der Gremienarbeit zu engagieren. Die Erfahrung zeigt bei allen Gewerkschaften aber, dass nur eine Minderheit von Mitgliedern an Mitgliederversammlungen außerhalb der Betriebe teilnimmt (vgl. z.B. Thiel 2022: 52). Viele Beteiligungsangebote richten sich deshalb faktisch nur an eine Minderheit, die sich zumindest ein temporäres Engagement vorstellen kann, diese Minderheit besteht zumeist aus Betriebsrats- oder Personalratsmitgliedern.

³ Die Zahl der Delegierten wird örtlich festgelegt, wobei eine Delegiertenversammlung mindestens 40 höchstens aber 200 Delegierte umfassen soll.

Die Erweiterung der Beteiligungsmöglichkeiten

Die großen Arbeitskämpfe in der Metallindustrie Baden-Württembergs der 1960er- bis 1980er-Jahre standen gewerkschaftsintern in dem Ruf »Fernseh«- oder »Tapezierstreiks« zu sein. Die Streikenden warteten nach einem von Kundgebungen und Kamerateams begleiteten Auftakt zu Hause ab, bis über die Tagesschau das Verhandlungsergebnis verkündet wurde. Diese Passivität minderte zwar für die Streikleitungen das Risiko unkalkulierbarer Eskalationen und partieller Kontrollverluste, wurde aber mit dem Wandel zu flexibleren Formen der Arbeitskampfführung zunehmend inadäquat. Bei rollierenden und wechselnden Streiks, bei denen die einzelne Arbeitsniederlegung häufig kaum über einen oder zwei Tage hinausging, blieb zum einen keine Zeit mehr für umfangreiche häusliche Renovierungsarbeiten, zum anderen musste nun sehr viel genauer mit den Mitgliedern über Sinn und Zweck bestimmter Arbeitskampftaktiken geredet werden. Hinzu traten insbesondere bei der IG Metall immer häufiger betriebliche Konflikte um Abweichungen vom Flächentarif, bei denen die Gewerkschaft die Erfahrung machte, dass eine Akzeptanz von tariflichen Konzessionen im Austausch gegen Zusagen zur Standortsicherung nur über eine intensive Beteiligung der Mitglieder zu erreichen war (vgl. Bahnmüller/Salm 2018). Beteiligung bedeutete hier nicht zuletzt, Legitimitätsdefizite auszugleichen (Rehder 2006), indem die Mitglieder direkt in die Auseinandersetzungen einbezogen wurden.

Den entscheidenden Schub brachte ab Mitte der 2000er-Jahre die durch die anhaltenden Mitgliederrückgänge beförderte Hinwendung zu einer kampagnen- und beteiligungsorientierten Gewerkschaftsarbeit (Stichworte »Organizing« oder »mitgliederorientierte Offensivstrategie«). »Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung« lautete der programmatische Untertitel eines vom damaligen Zweiten Vorsitzenden der IG Metall Detlef Wetzel herausgegebenen Buchs (Wetzel 2013). Auf die Ermächtigung der Beschäftigten zielende Organisationsstrategien verbanden sich dabei vor allem bei ver.di von Beginn an mit Vorstellungen von partizipativer Streikführung (vgl. Dribbusch 2009; Schmalstieg 2013) und einer »Demokratisierung von Streiks« (Riexinger 2013; vgl. auch Seppelt 2014).

Möglichkeiten der Vernetzung und des Austauschs boten unter anderem die von der Rosa Luxemburg Stiftung (RLS) in Zusammenarbeit mit einzelnen Gewerkschaftsgliederungen organisierten »Streikkonferenzen«, die ab 2013 in Stuttgart, Hannover (2014), Frankfurt (2016) sowie Braunschweig (2019) stattfanden. Die 5. Konferenz gewerkschaftliche Erneuerung, wie die Reihe inzwischen genannt wurde, fand im Mai 2023 in Bochum statt und war mit 1.500 Teilnehmer*innen, darunter sehr viele jüngere Hauptamtliche zugleich die bis dato größte. Das Motto der ersten Zusammenkunft in Stuttgart »Erneuerung durch Streik« war dabei nicht nur Leitmotiv, sondern spiegelte auch die Hoffnung wider, konfliktorientierte Strategien könnten zu einer »umfassenderen Veränderung der Gewerkschaften« (Zeise 2014: 3) beitragen. Darin kommt aber auch eine Überhöhung des Streiks zum Vorschein. Streiks sind eher Ergebnis denn eigentlicher Motor gewerkschaftlicher Erneuerung. Die Wechselwirkung zwischen bei-

den ist komplex. Der Grund dafür, dass ab Mitte der 2000er-Jahre bei ver.di zunächst aus dem mittleren Apparat heraus, bei der IG Metall ab 2008 vom Vorstand gefördert, eine Öffnung gegenüber neuen beteiligungs- und konfliktorientierten Ansätzen der Gewerkschaftsarbeit angestoßen wurde, lag in der Erkenntnis, dass die tradierten Methoden gewerkschaftlicher Organisierung und Arbeitskampfführung an ihre Grenzen stießen. Der Veränderungsprozess eröffnet Räume für neue Formen der Arbeitskampfführung, die dann wieder auf die Gewerkschaften zurückwirken. Dies alles vollzieht sich als vielschichtige und nuancenreiche Entwicklung, die nicht nur eine Richtung kennt und durchaus parallel zu einer Fortführung »sozialpartnerschaftlich« orientierter Industrie- und Betriebspolitik stattfindet und diese auch nicht prinzipiell ausschließt.

Formen der Beteiligung im Arbeitskampf

Ein Blick auf die Gestalt und den Ablauf vieler Arbeitskämpfe zeigt zudem, dass es in der Praxis eine große Bandbreite dessen gibt, was unter »Beteiligung« verstanden und praktiziert wird. Viele Warnstreiks, vor allem in Flächenauseinandersetzungen, folgen nach wie vor dem einfachen Muster von Aufruf und Beteiligung, begleitet vom Appell, dass sich die Nichtmitglieder doch organisieren mögen. Zwischen dieser Praxis und den komplexen Modellen der Beschäftigten- und Mitgliederpartizipation, wie sie 2022 in betrieblichen Auseinandersetzungen der IG Metall oder im Gesundheitsbereich von ver.di praktiziert wurden, liegen Welten.

Allerdings stellt auch nicht jeder Streik die gleichen Anforderungen. Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie, zu denen die IG Metall in Tarifbezirken mit entsprechender Arbeitskämpferfahrung aufruft, erfordern eine andere Vorbereitung als Tarifrunden im öffentlichen Dienst mit seinen vielfältigen und teilweise eher schwach organisierten Teilbereichen. Bei betrieblichen Arbeitskämpfen in Mittel- und Kleinbetrieben mit überschaubaren Belegschaften genügen möglicherweise regelmäßige Mitglieder- bzw. Streikversammlungen, um eine sehr weitgehende Beteiligung zu organisieren. Zusätzliche Delegiertenstrukturen sind hier nicht nötig. In einer großen Universitätsklinik, bei der bereits die Organisation eines Streiks sehr voraussetzungsvoll ist und die Beschäftigten sich auf zahlreiche Stationen, Abteilungen und Teams verteilen, sieht dies hingegen ganz anders aus. Nicht jeder Streik und jeder Arbeitskampf bedarf deshalb der gleichen Form der Mitgliederbeteiligung und nicht jede Form der Beteiligung ist in jedem Arbeitskampf zweckdienlich und umsetzbar. Zugleich wird die Praxis der Mitgliederbeteiligung auch von unterschiedlichen Prioritätensetzungen der jeweils zuständigen gewerkschaftlichen Gremien und Entscheider*innen bestimmt.

Mit Blick auf die verschiedenen Phasen von Tarifaueinandersetzungen lassen sich verschiedene, miteinander verknüpfte Felder der Beteiligung unterscheiden. Das erste ist die Entwicklung der Forderung. Das zweite die Vorbereitung und Durchführung des Arbeitskamps, das dritte die Einflussnahme auf die Verhandlungen und das vierte die Mitentscheidung über deren Ergebnis.

In den 2010er-Jahren begann insbesondere die IG Metall damit, zum Teil umfangreiche Mitglieder- und Beschäftigtenbefragungen durchzuführen (Bahnmüller/Salm 2018; Hassel/Schröder 2018). Ein Teil dieser Befragungen diente der Begleitung politischer Kampagnen im Vorfeld der Bundestagswahlen. Die besonders breite Beschäftigtenbefragung im Jahr 2017, als die IG Metall rund 681.000 Beschäftigte aus 7.000 Betrieben befragte, darunter 38% Nichtmitglieder, zielte aber auch auf die Vorbereitung der Tarifrunde 2018. Neben dem Wunsch der Gewerkschaft, zu erfahren, wo Beschäftigte und Mitglieder ihre Prioritäten in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen setzen, zielten diese Befragungen aber auch auf die Mobilisierung der Beschäftigten und auf eine Stärkung der Mitgliederbindung. Explizit zur Vorbereitung ihrer Tarifauseinandersetzung um die Arbeitszeit bei der Deutschen Bahn hatte die EVG, wie erwähnt, bereits 2015 rund 15.000 Mitglieder nach ihren Wünschen in Bezug auf mögliche Tarifregelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit befragt. Bei der NGG fanden dagegen, nach deren Auskunft, bis dato umfangreiche Befragungen vor der Forderungserstellung nur vereinzelt in einigen Regionen statt. In ver.di gab es, wie gesehen, ab der zweiten Hälfte der 2010er-Jahre in mehreren Tarifgebieten Befragungen teils von Beschäftigten, teils von Mitgliedern zur Forderungsfindung mit unterschiedlicher Reichweite. Mit den von ver.di in den Auseinandersetzungen an den Unikliniken im Rahmen der Entlastungskampagne in den einzelnen Stationen durchgeführten »Forderungsinterviews« wurde dann ein qualitativ neues Instrument der Beteiligung der Beschäftigten eingeführt, dessen Anwendung in der Breite allerdings wesentlich aufwendiger als eine web-basierte Umfrage ist. Allerdings können hierüber vor allem bei betrieblichen Konflikten sehr passgenaue Forderungen entwickelt werden. Zudem haben die Forderungsinterviews, indem sie einen persönlichen Kontakt zwischen Gewerkschaft und Beschäftigten herstellen, ein starkes Mobilisierungs- und Organisierungsmoment.

Die sogenannte Mehrheits- oder Forderungspetition, die ver.di seit Mitte der 2010er-Jahre entwickelte, ist sowohl ein Beteiligungs- wie ein Mobilisierungsinstrument, das sich an alle Beschäftigten wendet und über die Unterschrift unter die umkämpften Forderungen auch ein Stück Identifikation mit dem Arbeitskampf erzeugt.

Tarifkommissionen

In Tarifauseinandersetzungen kommt den Tarifkommissionen (TK) eine besondere Rolle zu, was am Beispiel von IG Metall und ver.di skizziert werden soll (zum Folgenden siehe IG Metall 2017; ver.di 2015d). Handelt es sich um regionale Tarifverträge, wie in der Metall- und Elektroindustrie, werden die Mitglieder der Tarifkommissionen der jeweiligen Tarifgebiete von den örtlichen Delegiertenversammlungen gewählt und üben dieses Amt bis zum darauffolgenden Gewerkschaftstag aus, was in der Regel eine vierjährige Amtszeit bedeutet. Bei auf Firmen oder Betriebe beschränkten Tarifauseinandersetzungen erfolgt die Wahl der Tarifkommissionen in der Regel über Mitgliederversammlungen der betreffenden Betriebe. Daneben sind die jeweils zuständigen Hauptamtlichen (je nach Reichweite des Tarifvertrags Vorstandsmitglieder, Bezirksleiter*innen, Geschäftsführer*innen) Mitglied der Tarifkommissionen.

Die Regelungen bei ver.di sind ähnlich. Die Größe der Tarifkommissionen richtet sich auch hier nach dem Tarifgebiet. Die Wahl der Tarifkommissionsmitglieder soll möglichst dezentral durch Mitgliederversammlungen erfolgen, kann aber gegebenenfalls auch auf Delegiertenversammlungen stattfinden. Die von ver.di mit der Verhandlungsführung beauftragten Hauptamtlichen sind wie bei der IG Metall ebenfalls Teil der Tarifkommissionen.

Verhandlungskommissionen werden sowohl bei IG Metall als auch bei ver.di von den Tarifkommissionen bestimmt, wobei die Verhandlungsführung qua Amt den jeweils zuständigen Hauptamtlichen der Gewerkschaft obliegt. Die Verhandlungsführer*innen leiten auch die Sitzungen der Tarifkommissionen.

Was die Befugnisse der Tarifkommissionen angeht, so ist bei der IG Metall im Wesentlichen von Empfehlungen die Rede. Für die Durchführung von Warnstreiks kann sie einen Antrag stellen und ihr obliegt die Feststellung des Scheiterns der Verhandlungen, die allerdings auch der Vorstand von sich aus erklären kann. Bei ver.di beschließt die TK die Tarifforderung und entscheidet über Annahme oder Ablehnung eines Tarifiergebnisses.

Bei beiden Gewerkschaften bedarf es einer Empfehlung bzw. eines Beschlusses der Tarifkommission, wenn eine Urabstimmung oder ein Streik durchgeführt werden soll. Für deren Durchführung ist aber bei allen Gewerkschaften letztlich ein Beschluss des Vorstands erforderlich. Dessen satzungsmäßig verankertes Letztentscheidungsrecht wird auch von den weitgehendsten Modellen der Mitgliederbeteiligung nicht infrage gestellt.

Die Bildung einer Tarifkommission ist vor allem bei betrieblichen Konflikten ein wichtiger erster Schritt in der Vorbereitung von Tarifauseinandersetzungen. Dabei bieten sich, sofern bei der ihrer Zusammensetzung nicht nur Betriebsräte berücksichtigt werden, auch interessierten Mitgliedern Möglichkeiten, direkten Einfluss auf Tarifauseinandersetzungen zu erhalten. Dies macht eine Mitarbeit für engagierte Aktive potenziell attraktiv (vgl. Thiel 2022: 466–467). Welche Dimension dahinter steckt, zeigt sich darin, dass es allein im Fachbereich Gesundheit des ver.di-Landesbezirks Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen rund 1.000 Tarifkommissionsmitglieder gab.

Bei der Zusammensetzung der Tarifkommission schreiben sowohl IG Metall wie ver.di eine dem Mitgliederanteil entsprechende Quotierung der Geschlechter vor. Bei den Entlastungsauseinandersetzungen von ver.di in den Jahren 2021 und 2022 wurde zusätzlich Wert daraufgelegt, nach Möglichkeit auch Mitglieder in die Tarifkommissionen zu bekommen, die wegen des in sie gesetzten Vertrauens der Beschäftigten Führungspersönlichkeiten darstellen. Da sich diese Persönlichkeiten nicht selten erst in der Vorbereitung des Arbeitskampfs herausbilden, wurden in NRW 2022 im Arbeitskampf der Unikliniken bei der Aufstellung der Tarifkommission einzelne Plätze freigehalten.

Sowohl bei der IG Metall als auch bei ver.di sind Tarifkommissionen, vor allem dann, wenn sie direkt auf Mitgliederversammlungen gewählt werden, ein Kernelement der Mitgliederbeteiligung im Arbeitskampf. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie Verhandlungsschritte und Entscheidungen transparent machen und mit Mitglieder- oder Streikversammlungen rückkoppeln. Bei beiden Gewerkschaften werden die Mitglieder

der Tarifkommissionen für die großen Flächentarifverträge, beispielsweise der Metall- und Elektroindustrie oder des öffentlichen Dienstes, allerdings nicht direkt von den Mitgliedern, sondern für zumeist mehrjährige Amtszeiten durch örtliche, beziehungsweise bei ver.di zumeist fachbereichsbezogene Gremien gewählt.

Versammlungen, Tariftbotschafter*innen und Teamdelegierte

Das naheliegende Instrument der Beteiligung der Mitglieder bei der Vorbereitung, Mobilisierung und Durchführung eines Arbeitskamps ist die Mitgliederversammlung. Schulten (2022: 171–172) beschreibt anschaulich am Beispiel einer partizipationsorientierten, Streiks einschließenden Organisierungskampagne von ver.di bei einem Textildiscounter, welche Bedeutung solche Versammlungen entwickeln können. Betriebsversammlungen sind eine weitere Möglichkeit der Beteiligung. Vor allem im Vorfeld betrieblicher Arbeitskämpfe kommt ihnen bei IG Metall, ver.di und auch der NGG eine wichtige Rolle zu. Anders als auf Mitgliederversammlungen können hier unmittelbar alle Beschäftigten angesprochen werden. Ob Mitglieder- oder Betriebsversammlungen der Vorzug gegeben wird oder beide Formen eingesetzt werden, hängt von der Verankerung der Gewerkschaft, dem Stand der Vorbereitung, aber auch dem Gegenstand dessen, was besprochen werden soll, ab. Als Faustregel, so die Beobachtung, kann gelten, dass, wie es ein Sekretär der NGG ausdrückte, die Beteiligung von Mitgliedern und Beschäftigten dort am intensivsten ist, wo es »harte« Auseinandersetzungen gibt. Dies gilt regelmäßig für die Standortauseinandersetzungen der IG Metall, genauso wie für zugespitzte Haustarifkämpfe von NGG oder die Entlastungskampagne von ver.di.

Von großer Bedeutung ist in allen Arbeitskämpfen die Streikversammlung (vgl. Schmalstieg 2013: 22–25). Dies gilt vor allem für Erzwingungsstreiks sowohl bei IG Metall, NGG wie bei ver.di. Bei Arbeitskämpfen in der Fläche ist die Streikversammlung vor allem in kleinbetrieblich strukturierten Branchen, in denen sich Beschäftigte selten als großes Kollektiv erleben, wie z.B. dem Einzelhandel, der Gebäudereinigung oder auch dem Handwerk, aber auch zergliederten Einrichtungen wie einem Krankenhaus, eine Möglichkeit, die vielfach beruflich bedingte Isolation zumindest partiell zu überwinden, gemeinsam Stärke zu erleben und gemeinsame Diskussionsprozesse zu ermöglichen. Die Streikversammlung ist zugleich der Ort, an dem am unmittelbarsten Mitsprache und Mitentscheidung organisiert werden kann. Dabei kann es in schwierigen Entscheidungssituationen auch hilfreich sein, wenn Streikende auch einmal »unter sich«, also ohne die Präsenz von Gewerkschaftssekretär*innen diskutieren und klären, ob sie weiter streiken wollen oder nicht.⁴ Streiklokale oder Streikzelte dienen in allen längeren Streiks als wichtige Anlaufstellen und Informationsbörsen. Sie sind zugleich Ausgangspunkte für die Planung und Durchführung streikbegleitender Aktionen.

⁴ So die Erfahrung eines ehemaligen ver.di-Landesfachbereichsleiters bei einem Arbeitskampf im Jahr 2014 in einem IT-Unternehmen (Mitteilung an den Autor 26.6.2021).

Besonders vielfältige Formen der organisierten Mitgliederbeteiligung waren bei verschiedenen Arbeitskämpfen von ver.di zu beobachten. 2009 überraschte die Gewerkschaft im ersten bundesweiten Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst außenstehende Beobachter*innen damit, dass als neues Element der Mitgliederbeteiligung eine bundesweite Streikdelegiertenversammlung eingeführt wurde (siehe Kapitel 15). Nach positiven Erfahrungen wurde dieses Beteiligungsmodell dann 2015 fortgeführt. Waren die Streikdelegiertenversammlungen 2009 zunächst nur als Mittel der vertikalen Kommunikation zwischen Verhandlungsführung und betrieblicher Basis gedacht, so entwickelten sie sich 2015 auch zu Orten des horizontalen Austauschs zwischen den Streikdelegierten. Spätestens 2015 zeigte sich, dass die Delegierten nicht nur informiert und konsultiert werden wollten, sondern auch erwarteten, dass ihr Votum respektiert wird. Die Zurückweisung des Schlichtungsergebnisses im Jahr 2015 sandte, trotz aller guten Miene der Verantwortlichen, Schockwellen durch die Organisation. Vor allem von den noch in der Tradition der alten ÖTV stehenden Teilen des Apparats wurde diese Zurückweisung als Kontrollverlust empfunden. Und auch in der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst sahen manche Mitglieder ihren Einfluss geschwächt. Über die folgende interne Diskussion wurde nach außen nichts bekannt, sie wurde auch nicht organisationsöffentlich geführt. Denkbare Verbesserungen, wie etwa eine repräsentativere und formellere Auswahl der Delegierten, eine engere Verzahnung der Streikversammlungen mit den Tarifkommissionsmitgliedern oder andere Möglichkeiten der Weiterentwicklung, wurden so nicht ausgelotet. Das Instrument der Streikdelegiertenversammlung wurde stillschweigend wieder weggepackt. Zwar blieb es, so der Eindruck des Autors, im kollektiven Gedächtnis der damals im Streik engagierten Ehren- und Hauptamtlichen, jedoch sind breitere Proteste aus dem Sozial- und Erziehungsdienst für eine Wiedereinsetzung der Streikdelegiertenversammlungen 2022 nicht bekannt. Dies ist ein Hinweis darauf, dass es doch oft nur wenige Beschäftigte und Mitglieder sind, die es von sich aus zu aktiver gewerkschaftlicher Beteiligung drängt.

Stattdessen wurde 2022 im Sozial- und Erziehungsdienst Mitgliedern, die sich engagieren wollten, die Möglichkeit eröffnet, als »Tarifbotschafter*innen« aktiv zu werden. Dieses Modell, das zuerst in breitem Stil in der 2020er Tarifrunde im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen erprobt worden war, konnte dort, wo es zuvor keine über die bestehenden Gremien hinausreichende Beteiligung gegeben hatte, als Neuerung gewertet werden. Es war aber im Vergleich zu den Streikdelegierten mit sehr viel schwächeren Beteiligungsmöglichkeiten ausgestattet. Anders als bei den Streikdelegiertenversammlungen war bei den nun eingesetzten Video-Briefings keine horizontale Kommunikation und damit auch keine Vernetzung zwischen den Tarifbotschafter*innen möglich. Ihnen wurde in erster Linie eine Rolle als Transmissionsriemen zwischen Verhandlungsleitung und Mitgliedern zugewiesen.

Doch verlaufen in ver.di, begünstigt durch die sehr föderale, die Branchenvielfalt berücksichtigende innere Struktur der Gewerkschaft, viele Entwicklungen parallel. Während der Wechsel von Streikdelegierten zu Tarifbotschafter*innen im Sozial- und Erziehungsdienst als ein Zurückfahren und eine Verengung von Beteiligung gewer-

tet werden kann, ist ein anderer Teil in ver.di ab 2015 in den Auseinandersetzungen im Krankenhausbereich den entgegengesetzten Weg gegangen. Mit den »Teamdelegierten« der Jahre 2021 und 2022 wurde an Erfahrungen angeknüpft, die 2015 im Arbeitskampf an der Charité gesammelt worden waren. Schon damals ging es unter der Bezeichnung »Tarifbeauftragte« darum, mehr und substanziellere Beteiligung zu organisieren. Ziel war dabei nicht nur eine engmaschige Kommunikation zwischen der Tarif- und Verhandlungskommission und den Mitgliedern, sondern die Delegierten sollten zugleich nicht nur in die Arbeitskampfführung, sondern auch in die abschließende Kompromissbildung einbezogen werden.

Das innerhalb von ver.di umstrittenste Element war dabei, dass sich in den Entlassungskämpfen von 2021 und 2022 in Berlin und NRW die Tarifkommissionen freiwillig dazu verpflichteten, ihre abschließende Zustimmung zum Tarifiergebnis von einer Konsultation der Teamdelegierten abhängig zu machen. Hiergegen geäußerte Bedenken aus dem ver.di-Apparat waren mit Verweis auf die Leitlinien der Tarifpolitik des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen gekontert worden (ver.di Fachbereich 03 o. J. [2016]). Diese 2016 verabschiedeten Richtlinien heben stark auf Beteiligung ab und erwähnen insbesondere bei Flächentarifverhandlungen ausdrücklich auch Streikdelegiertenkonferenzen als Instrument. Die praktische Umsetzung gestaltete sich dabei in Berlin deutlich einfacher als in NRW, da letzteres eine Flächenauseinandersetzung war, in die mehrere weit auseinanderliegende Kliniken eingebunden waren. Dass in NRW an einem Ort (Köln) zentral für alle sechs Kliniken verhandelt wurde, machte die Einbeziehung einer großen Gruppe von Delegierten sehr viel schwieriger als in den Haustarifaueinandersetzungen in Berlin. Die Umsetzungsprobleme mit diesem Modell der Beteiligung wurden nach Ende der Auseinandersetzung seitens der Verhandlungsführerin öffentlich angesprochen, ohne dass jedoch das Modell als solches infrage gestellt wurde (vgl. Stolz 2022). In einem Antrag der zuständigen Fachbereichskonferenz in NRW wurde im November 2022 dazu ausdrücklich aufgefordert, in den Fachbereichen eine systematische Auswertung der Erfahrungen aus diesem Arbeitskampf wie auch des Streikdelegiertenmodells des Jahres 2016 zu organisieren, mit dem Ziel einer Ausweitung von Beteiligung und einer möglichen Übertragung auf die Tarifrunden des öffentlichen Dienstes.⁵

Je mehr Betriebe in Flächenaueinandersetzungen einbezogen sind, desto schwieriger ist es, direktdemokratische Elemente jenseits von Abstimmungen und örtlichen Versammlungen umzusetzen. Auch beim beteiligungsschwächeren Modell der Tarifbotschafter*innen ist innerhalb ver.di noch offen, in welche Richtung die weitere Entwicklung geht. In der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes 2023 dienten die »Tabos« vor allem als Transmitter für die Top-Down-Kommunikation der Verhandlungsspitze. Wie schon 2020 war bei den bundesweiten Video-Konferenzen keine Kommunikation der

⁵ »Anträge in der von der Landesbezirksfachbereichskonferenz C NRW am 11./12. November 2022 beschlossenen Form«, internes Dokument unveröffentlicht. Hier: Antrag X003: Stärkung der Flächentarifaueinandersetzungen TV&D und TV-L.

Tarifbotschafter*innen untereinander möglich. Dass in Berlin anknüpfend an die Erfahrungen aus der Krankenhausbewegung des Jahres 2021 stadtweite Team- und Streik-delegiertenkonferenzen durchgeführt wurden, in denen die Berliner Mitglieder der Bundestarifkommission über die jeweiligen Verhandlungsrunden berichteten, blieb weitgehend eine Einzelerscheinung. Am Ende fanden hier, wie in den vorangegangenen Tarifrunden des öffentlichen Dienstes, auch die Verhandlungen im kleinen Kreis der Spitzenvertreter*innen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände statt. Allerdings ist erkennbar, dass zum einen die Verhandlungskommissionen, mit denen sich die gewerkschaftlichen Spitzen rückkoppeln, größer und diverser geworden sind. Zum anderen haben die erweiterten Beteiligungsansätze, wie sie in der Krankenhausbewegung entwickelt wurden, wie das Berliner Beispiel in der TVöD-Auseinandersetzung 2023 zeigt, eine nicht zu unterschätzende Ausstrahlung in die Gewerkschaften hinein.

Urabstimmung und Mitgliederbefragung

Die Urabstimmung war lange das einzige Instrument, über das Mitglieder unmittelbar Einfluss auf Beginn und Ende von Arbeitskämpfen nehmen konnten. Seit Mitte der 2000er-Jahre wurde in der IG Metall schrittweise durchgesetzt, in den Fällen, in denen es vom Flächentarifvertrag abweichende Regelungen geht, eine Abstimmung unter den betroffenen Mitgliedern sowohl über die Aufnahme von Verhandlungen als auch deren Ergebnis durchzuführen (IG Metall 2017). Darüber hinaus ist grundsätzlich eine Mitgliederbefragung vor der Durchführung von ganztägigen Warnstreiks mit Streikgeldzahlung durchzuführen. Komplexe Delegiertenmodelle, wie sie in den Entlastungskämpfen im Gesundheitsbereich entwickelt wurden, sind bis dato selbst bei ver.di nur wenig verbreitet. Rückkoppelungen zwischen Verhandlungskommissionen und Mitgliedern finden bei IG Metall und NGG in betrieblichen Arbeitskämpfen über Streik- und Mitgliederversammlungen statt.

Die klassische Form der Mitgliederbeteiligung am Ende eines Arbeitskamps bleibt jedoch die Urabstimmung. In der Mehrzahl der Arbeitskämpfe, denen keine Urabstimmung vorangeht, entfällt auch die abschließende Mitgliederentscheidung über das Ergebnis und die Beendigung des Arbeitskamps. ver.di hat diese Lücke relativ früh erkannt und deshalb 2008 das Instrument der Mitgliederbefragung eingeführt. Seit Oktober 2009 ist diese als neues Instrument der Entscheidungsfindung neben der Urabstimmung auch formell in den Arbeitskampsrichtlinien verankert. Deren Durchführung ist an einen Beschluss des ver.di-Bundesvorstandes gebunden. Dieser kann deren Ergebnis wie eine Urabstimmung behandeln, was bedeutet, dass für die Annahme von Tarifiergebnissen und das Ende eines Arbeitskamps mindestens die Zustimmung von 25% der Mitglieder erforderlich ist. Bei ihrer bisher spektakulärsten Anwendung im Arbeitskampf des Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015 wurde die Mitgliederbefragung als ergänzende Form der Beteiligung vor einer damals ebenfalls möglichen Urabstimmung eingesetzt. Dabei war im Vorfeld deutlich gemacht worden, dass die einfache Mehrheit über Annahme oder Ablehnung des Schlichtungsergebnisses entscheiden würde.

Die Mitgliederbefragung, die anfangs von vielen ver.di-Hauptamtlichen mit großer Zurückhaltung aufgenommen und bestenfalls als Pflichtübung umgesetzt wurde, hat sich im Laufe der Jahre als Praxis etabliert. Vor allem die sich aktiv am Arbeitskampf beteiligenden Mitglieder fordern diese Befragung im Zweifelsfall auch ein. Sie ist so zu einem Standard geworden, der nicht mehr leicht zu umgehen ist.

In der IG Metall ist »eine Abstimmung unter den betroffenen Mitgliedern« formell lediglich beim Abschluss von abweichenden Tarifverträgen vorgesehen, unabhängig davon, ob es zuvor Arbeitsniederlegungen gab. In der Tarifpraxis der IG Metall wurde ähnlich wie bei ver.di diese Mitgliederabstimmung zunächst nicht immer konsequent durchgeführt. Inzwischen hat sie sich aber als Regelinstrument durchgesetzt und spielt insbesondere in betrieblichen Arbeitskämpfen bereits bei der Mobilisierung eine wichtige Rolle. Für Mitglieder ist es wichtig, zu wissen, dass es im Rahmen von Standortkompromissen keine Zugeständnisse ohne ihr abschließendes Placet gibt (IG Metall Bezirk Mitte/IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 2022).

In der NGG gibt es in den Fällen, in denen keine Urabstimmung vorgesehen ist, in der Regel keine Entscheidungsbeteiligung der Mitglieder in Form von Abstimmungen über die Annahme von Verhandlungskompromissen (Thiel 2022: 52). Ausnahmen sind Auseinandersetzungen um Sanierungs- bzw. Sozialtarifverträgen. Hier werde, so die Auskunft eines Tarifsekretärs der NGG im September 2022, zumeist eine Mitgliederbefragung durchgeführt.

Externe Unterstützung im Arbeitskampf

Ein wichtiges Unterstützungselement der Entlastungskampagnen in den Krankenhäusern, aber auch der Mobilisierung für die Tarifrunden im öffentlichen Dienst der Jahre 2020 und auch 2023 war die Bereitschaft von ver.di, erhebliche finanzielle Mittel bereitzustellen, um einen befristeten Einsatz externer Organizer*innen zu ermöglichen. Vorausgegangen waren positive Erfahrungen mit dem Einsatz solcher Teams in der Krankenhauskampagne im Saarland 2017.

Anders als bei früheren Organizing-Kampagnen von ver.di (oder auch der IG Metall) wurden diese zusätzlichen Organizer*innen nicht bei der Gewerkschaft selbst angestellt, sondern per Werkvertrag beschäftigt. Auswahl, Schulung und Beschäftigung erfolgte durch eine den Gewerkschaften nahestehende, auf Kampagnenunterstützung spezialisierte Beratungsfirma.⁶ Das Know-how der Organizer*innen gründet auf angelsächsischen Organizing-Ansätzen, die auf Basis der Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Unterstützungsarbeit weiterentwickelt und angepasst wurden. Die Beratungsfirma konnte über ihre Kontakte zu Netzwerken gewerkschaftsnaher Aktivist*innen in

⁶ Hierbei handelt es sich um die *Organizing Beratung GmbH* in Berlin, die sich explizit auf die Unterstützung gewerkschaftlicher Kampagnen ausgerichtet hat.

sozialen Bewegungen und Hochschulen ver.di rasch und flexibel Teams zumeist jüngerer Organizer*innen zur Verfügung stellen.

Dass externe, den Gewerkschaften nahestehende Berater*innen zur Vorbereitung und Begleitung von Kampagnen und Tarifrunden oder auch für die Schulung in speziellen Ansätzen der Organisation hinzugezogen wurden, war bei ver.di, der IG Metall und in geringerem Umfang auch bei der IG BAU bereits seit Beginn der 2000er-Jahre der Fall. Hierbei waren jedoch zumeist einzelne Expert*innen bei Organisations- und Mobilisierungskampagnen sowie in der Schulung von Ehren- und Hauptamtlichen eingesetzt.⁷

Der Einsatz von teilweise recht umfangreichen Teams externer Organizer*innen hat demgegenüber jedoch eine ganz andere Dimension. Die engagierten Teams brachten nach Absprache mit den Arbeitskampfleitungen nicht nur neue Konzepte und Aktionselemente, wie Mehrheitspetition, Arbeitsstreik oder auch das Konzept der Teamdelegierten ein, sondern unterstützten auch unmittelbar deren Umsetzung. Wichtige Motivation für ver.di war dabei, die Erfahrung aus dem Saarland in 2017, dass durch engere Einbindung von Aktiven und intensivere Ansprache von Beschäftigten deutlich mehr Mitglieder gewonnen und aktiviert werden können, als sonst im Rahmen von Tarifrunden möglich war.

Der belebende Effekt des Einsatzes von externen Organizing-Teams resultiert daraus, dass die Personalausstattung der Gewerkschaft kurzfristig erheblich ausgeweitet wird. Es gibt mehr Ansprechpartner*innen in den betreffenden Betrieben, Probleme können detailliert besprochen werden. Kurz: Es ist eine besonders intensive Phase dessen, was im Gewerkschaftsjargon »betriebliche Betreuung« heißt. Diese Ausnahmesituation ist jedoch nicht einfach in den Gewerkschaftsalltag hinein zu verlängern, wie sich bereits bei Organizing-Kampagnen zeigte (vgl. u.a. Dribbusch 2013). Idealerweise beschränkt sich die Tätigkeit von Organizer*innen im Arbeitskampf deshalb darauf, Begleiter*innen von Prozessen zu sein, ohne selbst zu Aktivist*innen zu werden. Dies gelingt nicht immer.

Der Einsatz zusätzlicher Organizing-Teams war dort am nachhaltigsten, wo er auf ver.di-Betriebsgruppen und Hauptamtliche traf, die motiviert waren, die hierdurch gewonnenen Anregungen für ihre weitere gewerkschaftliche Alltagsarbeit zu nutzen. Wenn der Einsatz externer Unterstützer*innen nicht entsprechend vorbereitet und vorab besprochen wurde, entstand teilweise das Gefühl, »von oben« Organizer*innen »vor die Nase« gesetzt zu bekommen, die Gewerkschaftssekretär*innen möglicherweise auch habituell fremd sind. Umfangreiche Mobilisierungskonzepte sind deshalb das eine, die Frage, ob die örtlichen Gewerkschaftsstrukturen und Betriebsgruppen diese umsetzen können, das andere.

Mittel- und langfristig stellt sich für ver.di die Frage, ob die Gewerkschaft bereit und in der Lage ist, die externen Kompetenzen der Kampagnen und Arbeitskampf-

⁷ Häufig wurde dabei auf *Organisierung & Kampagnen* (OrKa), ein Netzwerk von Berater*innen zurückgegriffen (vgl. u.a. Wohland 2013; Behle/Wohland 2013).

nung nach innen zu holen und in die Alltags-, oder »Regelarbeit« zu integrieren. Dies berührt letztlich das Thema, wie die Gewerkschaftsarbeit generell organisiert und gestaltet wird (vgl. Seppelt/Kunkel 2021). Denn dass in Zukunft für jede Tarifrunde und jeden Arbeitskampf Gruppen von Organizer*innen engagiert werden (können), ist unwahrscheinlich. Dagegen spricht die Begrenztheit der verfügbaren Ressourcen, die sich bereits jetzt im gewerkschaftlichen Alltag von ver.di vor allem in der Fläche und in kleinbetrieblich organisierten Branchen bemerkbar macht.

Die IG Metall hatte sich zwar etwas später als ver.di für neue Organizing-Ansätze geöffnet, sich dann aber sehr viel früher dafür entschieden, ihre Nachwuchsausbildung umzustellen und selbst in erheblichem Maße zusätzliche Organizer*innen einzustellen und auszubilden. 2015 wurden für neun Jahre mehr als 190 Millionen Euro zur Verfügung gestellt, um 140 zusätzliche »Erschließungssekretär*innen« einstellen zu können (vgl. IG Metall 2015: 15; IG Metall Bezirk Baden-Württemberg 2018; Schröder/Pfeiffer 2018). Dadurch verfügte sie ab Mitte der 2010er-Jahre selbst über einen eigenen Pool an kampagnenerfahrenen, jüngeren Hauptamtlichen, die auch zur Unterstützung von einzelnen Arbeitskämpfen herangezogen werden konnten. Deren Einsatz stieß vor allem zu Beginn teilweise auf erhebliche Vorbehalte innerhalb der Organisation.

Spannungsverhältnisse

Die Einbeziehung und Aktivierung von Mitgliedern im Arbeitskampf und der damit verbundene höhere Kommunikationsaufwand bieten für Gewerkschaften die Chance einer effektiveren Arbeitskampfführung. Beteiligung birgt aber durchaus auch innerorganisatorisches Konfliktpotenzial (vgl. Dribbusch 2009; Birke 2010: 179-180). Die Entscheidungsfindung wird komplexer, die Spielräume der zentralen Verhandlungsgremien tendenziell eingeengt und Verhandlungsergebnisse von im Streik direkt engagierten Mitgliedern werden in der Regel besonders sorgfältig und kritisch geprüft. Dieses Spannungsverhältnis auszuhalten und immer wieder neu zu verhandeln, ist alles andere als einfach. Wie Bahn Müller und Salm (2018: 38) am Beispiel der IG Metall feststellten: »Beteiligung muss gewollt sein. Wesentliche Voraussetzungen liegen im Beteiligungswillen der Haupt- und Ehrenamtlichen sowie der Gremien.« Die Erfahrung, dass beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit auch Spannungen mit etablierten Vertretungsstrukturen, insbesondere Betriebsräten auslösen kann, wurde auch in zahlreichen Organizing-Projekten sowohl bei IG Metall wie bei ver.di gemacht. Dabei zeigten mehrere Studien, dass diese Konflikte in der Regel jedoch bearbeitbar sind und es durchaus Betriebsratsgremien gibt, die aktive Mitglieder nicht als Gegner*innen, sondern Unterstützung begreifen (vgl. Lange 2009; Dribbusch 2013; Nachtwey/Thiel 2014; Thünken 2019; Thiel 2022).

In Bezug auf eine tiefer gehende Beteiligung von Mitgliedern und Aktiven in der Vorbereitung und dem Verlauf von Arbeitskämpfen gibt es keine geradlinige Entwick-

lung. Mit Beteiligungsformen kann auch experimentiert werden, denn nicht jede Form der Beteiligung passt möglicherweise zu jedem Arbeitskampf.

Johannes Schulten (2022: 217–221) analysiert ausführlich ein mit einem Arbeitskampf verbundenes firmenbezogenes Organisationsprojekt aus dem Einzelhandel, bei dem der verfolgte Ansatz partizipationsbetonter Gewerkschaftsarbeit weder zu einer höheren Identifikation der Aktiven mit ver.di noch zu einer effektiveren Arbeitskampfführung führte. Den Grund sieht er darin, dass in dem untersuchten Beispiel das Partizipationsangebot in vielen Teilen lediglich rhetorisch bestand. So beanspruchten die Aktiven eine umfassendere Mitsprache bei der Planung der Streiktage, die ihrer Meinung nach nicht gewährt wurde. Ihre Forderung nach mehr Streiktagen sei von den ver.di Zuständigen mit Verweis auf die Kosten wie auch die stagnierende Mitgliederentwicklung zurückgewiesen worden. Beklagt wurde auch ein häufiger Wechsel der Zuständigkeiten der Hauptamtlichen. Aus deren Sicht wiederum zeigten hingegen die Aktiven zu wenig Bereitschaft, sich auch in ihrer Freizeit beispielsweise bei Betriebsbesuchen zu engagieren. Im Ergebnis wurde deutlich, dass allein ein rhetorischer Bezug auf Partizipation nicht ausreicht, wenn die damit verbundene praktische Unterstützung der betrieblichen Aktiven nicht durch ein entsprechendes personelles und materielles Engagement abgesichert werden kann oder umgekehrt auch fehlende Möglichkeiten der hauptamtlichen Unterstützung nicht durch ehrenamtliches Engagement kompensiert werden können.

Dauerhaft etablieren kann sich Beteiligung nur dann, wenn sie immer wieder erneut eingefordert wird und sich in den Gewerkschaften ein Partizipationsklima etabliert. Begünstigt wird die Entwicklung von Beteiligung dadurch, wenn sich die Überzeugung durchsetzt, dass sie ein wichtiger Katalysator der gewerkschaftlichen Organisation darstellt.

Die Erfahrung zeigt, dass vielen Mitgliedern eine professionelle Stellvertretung nicht unrecht ist, solange sie zufriedenstellende Ergebnisse liefert. Diese Bewertung wird allerdings immer erst am Ende von Tarifaueinandersetzungen vorgenommen und ist stark von subjektiven Erwartungen und Einschätzungen abhängig. Doch auch wenn nur eine Minderheit der Mitglieder sich stärker engagieren kann und will, ist es ein wesentlicher Kern beteiligungsorientierter Gewerkschaftsarbeit, diese Minderheit nicht auszubremsen, sondern ihr Raum zu geben.

Subjektive Faktoren: Innovation, Ermöglichung, Blockade

Es spricht einiges dafür, dass die intensive und frühzeitige aktivierende Beteiligung von Mitgliedern gerade bei Auseinandersetzungen, in denen zu Beginn keine etablierte gewerkschaftliche Präsenz vorhanden ist, eine wesentliche Voraussetzung für den Aufbau von Durchsetzungsfähigkeit ist. Die Entwicklung beteiligungsorientierter Arbeitskampfkonzepte aber auch deren Umsetzung geschehen jedoch nicht von allein, sondern werden in der Regel durch einzelne Persönlichkeiten angestoßen. Sowohl bei

IG Metall wie bei ver.di finden sich hierfür in Bezug auf die Entwicklung einer beteiligungsorientierten Arbeitskampfstrategie viele Beispiele. Genannt seien nur die Abwehr des Angriffs auf die Wochenarbeitszeit 2006 in Baden-Württemberg, die Etablierung der bedingungsgebundenen Tarifarbeit im Krankenhausbereich, die Einführung der Streikdelegierten Konferenzen im Sozial- und Erziehungsdienst, die Tarifrunden im Bewachungsgewerbe in NRW und Hamburg im Jahr 2013 oder die innovativen Arbeitskämpfe an der Charité. Bei der IG Metall wäre die Entwicklung aktivierender Arbeitskampfkonzpte für betriebliche Standortauseinandersetzungen (Stichwort: Sozialplantarifverträge) oder auch die innovativen Arbeitskämpfe im Kfz-Gewerbe zu nennen. Diese wurden in zahlreichen Arbeitskämpfen entwickelt und dann verfeinert. Eine Entwicklung, die eng mit der ab Mitte der 2000er-Jahre erfolgenden Öffnung für neue Wege der aktivierenden Gewerkschaftsarbeit verbunden ist.

Bei genauerer Betrachtung fallen dabei immer wieder einzelne Persönlichkeiten in den Gewerkschaften auf, die als Vorstandsmitglieder, örtliche Geschäftsführer*innen, als engagierte Hauptamtliche »in der Fläche« oder in betrieblichen Auseinandersetzungen auf den jeweiligen Ebenen wichtige Veränderungen in Richtung einer beteiligungs- und konfliktorientierten Gewerkschaftsarbeit angestoßen haben. Manche sind zeitweilig gescheitert, nicht wenige sind aber ab Mitte der 2000er-Jahre zunehmend auf offene Ohren gestoßen. Nicht selten kam es darauf an, zur richtigen Zeit am richtigen Ort einen guten Vorschlag zu haben und auf die passenden Mitstreiter*innen zu treffen.

Die Wege, wie Veränderungen vonstattengehen, sind bei den Gewerkschaften häufig sehr ähnlich. Einzelne Ehren- wie Hauptamtliche oder auch Betriebsgruppen entwickeln neue Ideen oder nehmen diese von außen auf und bringen sie dann in die Gewerkschaft ein. Ob sie umgesetzt werden, hängt davon ab, ob es die Bereitschaft gibt, solche Neuerungen zu ermöglichen, vielleicht sogar zu fördern oder zumindest ihre Erprobung zu tolerieren. Diese Ermöglichung muss nicht selten bereits im Planungsstadium wie auch in der Umsetzung gegen innergewerkschaftliche Blockaden und Bedenken durchgesetzt werden. Dabei gibt es keine einfache Frontstellung zwischen »oben« und »unten«. Nicht wenige Neuerungen werden von »oben« angestoßen und in die Organisation getragen. Die häufigste Form der Blockade besteht oft in der Passivität einzelner örtlicher Hauptamtlicher wie betrieblicher Interessenvertreter*innen. Diese beruht nicht selten darauf, dass neue Formen der Beteiligung oft mehr Arbeit machen und die Betroffenen sich fragen, wie sie diese Mehrarbeit mit ihren ohnehin vollen Terminkalendern vereinbaren sollen. Beteiligung, aber auch neue Arbeitskampfkonzpte können deshalb nicht verordnet werden, sondern erfordern Überzeugungsarbeit. Erfolg ist dabei die beste Werbung.

Die Umsetzung von Beteiligung und Innovation im Arbeitskampf ist dort einfacher, wo sie von »unten«, was sowohl engagierte Mitglieder wie lokale Hauptamtliche meint, gewollt ist oder von dort angestoßen wird.

Die Entwicklung der Arbeitskämpfe an der Charité und die dort für die Streikführung an Kliniken entwickelten Innovationen sind eng mit der dortigen ver.di-Betriebsgruppe verbunden. »Selbstbewusstsein, strategische Kreativität oder schlichtweg Mut«

wurden dabei 2013 als deren wichtigste Eigenschaften ausgemacht (Wolf 2013). Zudem konnten sich interessierte Aktivist*innen umstandslos in die Auseinandersetzungen einbringen. Die Betriebsgruppe verschaffte sich den Raum, immer wieder von außen Anregungen zu holen, daraus neue Organisationsansätze zu entwickeln und diese in der Praxis zu testen. Zugleich war wichtig, dass sie im ver.di-Umfeld auf örtliche Hauptamtliche traf, die ihre Ziele teilten. Zudem verfügten mehrere der Aktiven, aber auch die mit ihnen verbundene Hauptamtliche über außerbetriebliche politische Erfahrungen im links-aktivistischen Milieu Berlins, die ihnen zu einer gewissen Zähigkeit im Umgang mit dem hauptamtlichen Apparat, aber auch bei der mit den Arbeitskämpfen verknüpften Bündnispolitik verhalfen.

Gewerkschaftsarbeit und Streikführung sind an bestimmte subjektive Bedingungen geknüpft, die nicht überall gleich sind. Eine in einem kulturell diversen, urbanen Milieu verankerte Belegschaft, wie sie für die Charité kennzeichnend ist, unterscheidet sich deutlich von Belegschaften kleiner regionaler Kliniken, noch dazu, wenn diese in kirchlicher Trägerschaft sind. Erzieher*innen städtischer Kitas und Verkäufer*innen und Kassierer*innen im Einzelhandel teilen nochmals andere betriebliche Realitäten. Einschätzungen der eigenen wirtschaftlichen Lage, der Berechtigung von Forderungen und die Wege ihrer Durchsetzung unterscheiden sich zum Teil erheblich zwischen Ost- und Westdeutschland. Es ist etwas anderes, in einem etablierten Metallgroßbetrieb in Westdeutschland zu arbeiten oder zu einer ostdeutschen Metallbelegschaft zu gehören, bei der fast alle entweder eine Insolvenzerfahrung gemacht oder diese in der Familie erlebt haben. Eine kommunale Erzieherin in Ostdeutschland vergleicht ihre Arbeits- und Entgeltsituation in Cottbus mit anderen Beschäftigten als ihre Kollegin in Stuttgart. Diese Diversität erlaubt kein für alle Situationen passendes Streikkonzept, sondern erfordert von den jeweiligen Akteur*innen Fantasie und Flexibilität.

Die unterschiedlichen subjektiven Faktoren setzen einem gewerkschaftlichen Voluntarismus Grenzen. Nicht alles, was an einer Stelle funktioniert, muss auch an anderer Stelle funktionieren. Manche ambitionierten Arbeitskampfkongrepte scheitern in der Praxis nicht an böswilliger Blockade, »faulen Hauptamtlichen« und »passiven Mitgliedern«, sondern auch an Überforderung. Gerade längere Arbeitskämpfe können zudem alle Beteiligten an ihre Belastungsgrenzen führen. Eine beteiligungsorientierte Arbeitskampfführung wird auch dies berücksichtigen.

In der 2001 in ver.di aufgegangenen *Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen* (HBV) wurde für die an konkreten betrieblichen Konflikten und Problemen ansetzende Verankerungsarbeit der Begriff der »Organisierung am Konflikt« geprägt (vgl. Bayer 1980: 180–181). Er wurde ab 2010, angeregt durch Untersuchungen über die Zusammenhänge von Streik und Mitgliederentwicklung, wieder in die gewerkschaftliche Debatte eingeführt, hat sich vor allem bei ver.di etabliert und findet zumeist auf die gewerkschaftliche Organisation im Kontext von Tarifauseinandersetzungen Anwendung (vgl. Dribbusch 2011, nachgedruckt in Kocsis u.a. 2013; Dribbusch 2016). Organisationserfolge sind jedoch weder eine sich von allein einstellende noch eine garantierte Begleiterscheinung von Arbeitskämpfen (vgl. Birke 2010: 83). Sie sind vielmehr entscheidend an deren Ziel, Verlauf und Ergebnis sowie an das die Streiks begleitende gewerkschaftliche Handeln geknüpft.

Idealtypisch lassen sich zwei subjektive und eine organisatorische Grundvoraussetzung gewerkschaftlicher Organisation identifizieren, die eng miteinander verknüpft sind. Die erste ist eine auf das Arbeitsverhältnis bezogene Konflikt- und Problemwahrnehmung (vgl. Kelly 1998). Entscheidend ist dabei, ob Beschäftigte *subjektiv* Konflikte, Missstände oder Problemlagen wahrnehmen oder zumindest für die Zukunft nicht ausschließen, für die - und auch das ist wichtig - ursächlich das Unternehmen beziehungsweise das Management verantwortlich gemacht wird. Für viele Lohnabhängige ist die Gewerkschaft eine »Konfliktversicherung« (Vall 1966; Waddington/Whitston 1997) gegen die immanenten Risiken des Lohnarbeitsverhältnisses. Dies bedeutet nicht, dass normative Motive, wie beispielsweise der gewerkschaftliche Grundgedanke der Solidarität, unbedeutend für den Organisationsprozess sind. Diese spielen vielmehr gerade für diejenigen, die sich über ihre Mitgliedschaft hinaus in der Gewerkschaft engagieren wollen, eine wichtige Rolle (vgl. u.a. Prott 2006). Doch ist naheliegend, dass Beschäftigte, die ihr Arbeitsverhältnis als unproblematisch erleben oder beständig die Ursachen für Missstände in Betrieb und Wirtschaft außerhalb der Verantwortung von Vorgesetzten, Unternehmen oder Arbeitgeberverbänden verorten, weniger Grund sehen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Dies gilt auch für diejenigen, die überzeugt sind, mögliche Konflikte selbst am besten lösen zu können. In manchen Situationen ist allen Beschäftigten mehr oder weniger klar, dass Missstände oder Problemlagen bestehen, die eine kollektive, gewerkschaftliche Antwort bedingen. Dies ist regelmäßig bei Standortauseinandersetzungen gegeben, die besonders zugespitzte Konfliktsituationen sind. Ähnliches gilt aber auch für offensichtliche Ungerechtigkeiten wie signifikanten Lohnunterschieden zwischen ost- und westdeutschen Werken eines Unternehmens oder – wenn wie 2022 – außergewöhnlich hohe Preissteigerungen die Notwendigkeit einer entsprechend offensiven Tarifpolitik ins Bewusstsein rücken.

Die zweite Voraussetzung für den Beitritt zu einer Gewerkschaft ist die persönliche Überzeugung oder Erwartung, dass diese die erwartete kollektive Unterstützung auch gewährleisten kann und die individuelle wie kollektive Position der Beschäftigten gegenüber den Unternehmen stärkt. Diese Einschätzung wird durch die jeweilige betriebliche Situation, die eigene Position in der betrieblichen Hierarchie sowie das Verhalten des Managements beeinflusst. Auf der kollektiven Ebene wird sie stark durch die Arbeit und das Auftreten der Gewerkschaft in Betrieb, Branche und auch Gesellschaft sowie deren Erfolge und Misserfolge geprägt. In diesem Kontext spielen insbesondere Arbeitskämpfe eine Rolle. Es mag unter manchen Bedingungen für eine Gewerkschaft angeraten sein, die Zuspitzung von Konflikten zu Arbeitskämpfen zu vermeiden. Problematisch wird es, wenn ihr nicht mehr zugetraut wird, dass sie überhaupt arbeitskampffähig ist. Hierbei tritt in Branchen, die über keine traditionell starke Verankerung verfügen, das Problem auf, dass Beschäftigten zwar vielfach bewusst ist, dass ihre individuellen Schutzinteressen nur durch kollektive Stärke abgesichert werden können, genau diese aber nicht immer bereits zu Beginn eines Organisationsprozesses erlebbar ist. Ein Beitritt zur Gewerkschaft stellt insofern einen Wechsel auf die Zukunft dar und kann bei Nichterfüllung der Erwartungen auch wieder rückgängig gemacht werden.

Die dritte, organisatorische Voraussetzung ist der direkte Kontakt zwischen Beschäftigten und Gewerkschaft. Dieser wird auch im Zeitalter des Online-Beitritts am wirkungsvollsten am Arbeitsplatz hergestellt. Diese Voraussetzung ist jedoch in vielen Fällen gerade in kleinbetrieblich strukturierten Branchen und angesichts fragmentierter Arbeitsverhältnisse auch in größeren Unternehmen nicht immer gegeben.

Die Bedeutung von Streiks für den Ausbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht gründet darauf, dass Arbeitskämpfe Kristallisationspunkte sind, in denen kollektive Organisation ihre Wirksamkeit beweisen kann. Im Streik werden unterschiedliche Interessen zwischen Beschäftigten und Unternehmen konkret erfahrbar. Konflikte werden thematisiert und zugespitzt. Die Gewerkschaft, sei es in Person von Hauptamtlichen oder betrieblichen Aktiven, zeigt erhöhte Präsenz und sucht oftmals auch den Kontakt zu Betrieben, in denen sie bisher nicht oder nur schwach vertreten ist und wird in ihrem Handeln direkt erlebbar. Zugleich spielen Verlauf und Ergebnis von Arbeitskämpfen eine wichtige Rolle für die Einschätzung der Gewerkschaft durch die Beschäftigten. Spektakuläre Auseinandersetzungen können dabei überbetriebliche oder sogar überregionale Sichtwirkung erzielen. Dies gilt für den Erfolg ebenso wie für die Niederlage oder den Kompromiss.

Ein weiteres Moment, das in Deutschland beim Gewerkschaftsbeitritt im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen eine Rolle spielt, ist die Zahlung von Streikgeld. Dies kann, insbesondere bei den Gewerkschaften, die es ermöglichen, auch unmittelbar bei Beginn eines Streiks einzutreten und bei ihnen sofort Streikunterstützung zu beziehen, ein zusätzliches Argument für die Eintrittsentscheidung sein.

Eine positive Wechselwirkung von Streik und Organisation ist dann erreicht, wenn die Arbeitsniederlegung die Organisation stabilisiert oder gar stärkt und dies dann wieder die zukünftige Streik- und Aktionsfähigkeit in der Branche oder auch im Be-

trieb verbessert. Eine solche Belebung kommt aber nicht von allein, sie muss gewollt sein. So begründete Ende der 1990er-Jahre die Betriebsratsvorsitzende eines der größten westdeutschen Kaufhäuser die damaligen kontinuierlichen Bemühungen des Betriebsrates um Aufrechterhaltung eines hohen Organisationsgrades damit, dass dieser die Streikfähigkeit sichere. Diese, von Zeit zu Zeit praktisch unter Beweis gestellt, verschaffe gegenüber dem Management den notwendigen Respekt, der dann auch die Betriebsratsarbeit erleichtere. »Wenn das nicht mehr ginge, würde ich mir überlegen, ob ich noch Betriebsratsarbeit machen würde« (Dribbusch 2003: 148). Ein solches Selbstverständnis der Betriebsratsarbeit ist auch unter gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten keineswegs selbstverständlich (vgl. u.a. Lange 2009).

Wichtig für den Erfolg der Organisation ist neben dem Vorliegen eines mobilisierungsfähigen Streikgegenstandes stets das Signal, dass es die Gewerkschaft ernst meint. In der Gebäudereinigung war dies 2009 der entscheidende Punkt der Tarifrunde, der über die eigentlichen Streikbetriebe hinaus in die Branche wirkte. Ähnliches zeigte sich 2009 und 2015 im Sozial- und Erziehungsdienst. Doch auch hier ist die gewerkschaftliche Organisation kein Selbstläufer, sondern bedarf gezielten Handelns.

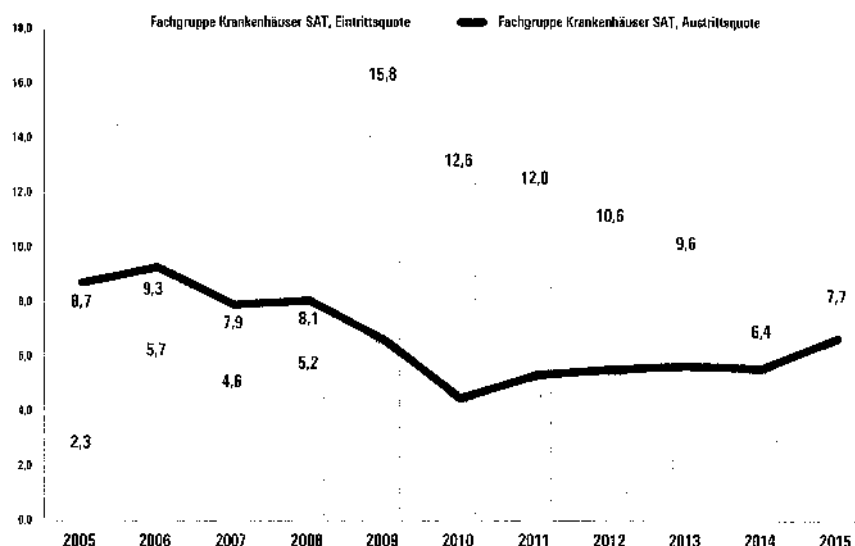
Streik und Mitgliederentwicklung – die quantitative Seite

Im Allgemeinen wird nicht erfasst, wer warum in eine Gewerkschaft eintritt, und nur eine Minderheit von Mitgliedern gibt Gründe beim Austritt an. Die Gesamtzahl der Neueintritte, die direkt im Zusammenhang mit Streiks oder von Arbeitskämpfen stehen, lässt sich nur über detaillierte Auswertungen der Mitgliederstatistiken ermitteln. Die hierfür erforderlichen Basisdaten sind selbst bei den Gewerkschaften nur in Ausnahmefällen vorhanden. Die folgenden Beispiele beziehen sich daher auf die wenigen Fälle, bei denen entsprechende Daten vorlagen.

Am einfachsten lässt sich der Zusammenhang zwischen Streik und Mitgliederentwicklung an einzelnen betrieblichen Konflikten nachweisen, bei denen bekannt ist, wie viele Beschäftigte zu Beginn und wie viele am Ende eines Konflikts Mitglied waren. Besonders prägnante Beispiele bieten hier einige der Standortauseinandersetzungen, die die IG Metall im Bezirk Mitte geführt hat. Hier war in vielen Fällen die breite Organisation der Beschäftigten Voraussetzung, um überhaupt aktions- und streikfähig zu werden und am Ende Tarifvereinbarungen zu erzielen. So stieg beispielsweise am Standort von Continental in Babenhausen der Anteil der Mitglieder von 30% im Jahr 2019 auf 70% in 2020 (vgl. Molitor 2021). Auch in der bezirksübergreifenden Auseinandersetzung bei Musashi 2022 konnte der Mitgliederanteil erheblich gesteigert werden (IG Metall Bezirk Mitte/IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 2022).

Ein Beispiel aus dem Organisationsbereich der IG BAU war die bereits erwähnte Auseinandersetzung im badischen Betonfertigteilewerk Linkenheim im Jahr 2008, in deren Verlauf sich 90% der Beschäftigten organisierten.

Abbildung 16: Ein- und Austrittsquoten* in der Fachgruppe Krankenhäuser im Landesbezirk Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen (SAT) (2005–2015)



Quelle: ver.di, eigene Berechnung

*Anm.: Ein- und Austrittsquoten berechnet aus der Zahl der Ein- bzw. Austritte im Vergleich zum Mitgliederbestand am 31.12. des Vorjahres; Fachgruppe 302 (Krankenhäuser)

Bei ver.di finden sich die prägnantesten Beispiele im Krankenhausbereich. Sowohl bei der bedingungsgebundenen Tarifarbeit im Zusammenhang mit der Tarifierung von Krankenhäusern wie in den Arbeitskämpfen um Entlastung ist die Organisation der Beschäftigten ein integraler Teil der Kampagnenkonzepte. Dies zeitigt messbare Erfolge. So konnte 2021 im Verlauf des Arbeitskampfs in den Kliniken von Charité und Vivantes in Berlin 2021 der Anteil der Mitglieder in den Klinikbereichen, die zum Geltungsbereich des Entlastungstarifvertrags zählen, verdoppelt werden. In den Vivantes-Service-Gesellschaften, bei denen auch um die Angliederung an den TVöD gestritten wurde, gelangen teilweise noch deutlichere Steigerungen. Auch an den Unikliniken in NRW gelang es, vor und während des Tarifkonflikts des Jahres 2022 die Verankerung signifikant zu verbessern.

Wie sich die Hinwendung zur bedingungsgebundenen Tarifarbeit im Krankenhausbereich niederschlug, lässt sich gut am Beispiel der Ein- und Austrittsquoten in der Fachgruppe Krankenhäuser im ver.di Landesbezirk Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen (SAT) in den Jahren 2005 bis 2015 illustrieren (siehe Abbildung 16). Sehr deutlich zeigt sich, dass es im Jahr 2009 gelang, die Austrittsquoten zu senken und die Eintritte deutlich zu erhöhen. Die Trendwende wurde hier in der Summe mehrerer betrieblicher Auseinandersetzungen erreicht. Ausschlaggebend waren erfolgreiche Auseinandersetzungen in einigen großen Krankenhäusern innerhalb des Landesbezirks.

Organisieren in Flächentarifauseinandersetzungen

In der Fläche sind es vor allem Dienstleistungsbranchen, weil sie in der Regel unterdurchschnittlich organisiert sind, die die größten Chancen für ein erfolgreiches Organisieren am Konflikt bieten.

Von den streikenden Berufsgewerkschaften liegen lediglich seitens des Marburger Bunds genaue Zeitreihen zur Mitgliederentwicklung vor. Mit dem Wandel vom Berufsverband zu einer den Arbeitskampf im Konfliktfall nicht scheuenden Gewerkschaft gelang dem MB ein signifikanter Ausbau seiner Mitgliederbasis. Von 68.000 Mitgliedern im Jahr 2000 konnte die Gewerkschaft nicht zuletzt aufgrund ihrer Arbeitskämpfe die Mitgliederzahl bis Ende 2007 auf 108.000 steigern. Vergleichbare Steigerungen wurden in den Folgejahren nicht mehr erreicht. Gleichwohl gelang der Gewerkschaft, die weiter prinzipiell streikbereit blieb, eine relativ kontinuierliche, positive Weiterentwicklung auf rund 131.000 Mitglieder im Jahr 2021.

In der IG Metall gehört es wie bei ver.di zum Allgemeinut, dass große Tarifauseinandersetzungen immer auch Gelegenheiten bieten, Beschäftigte für die Gewerkschaft zu organisieren. Detlef Wetzel, von 2007 bis 2013 zweiter und von 2013 bis 2015 erster Vorsitzender, sah seine Hauptaufgabe darin, die Mitgliederfrage zu der entscheidenden Frage der Gewerkschaftsarbeit zu machen. Er gab die entscheidenden Impulse dafür, dass sich die Gewerkschaft in Richtung Organizing öffnete. Die von ihm bereits als Bezirksleiter in NRW ausgegebene Leitlinie war, dass der Erfolg jeder Tarifverhandlung und jedes betrieblichen Konflikts am Ende daran zu messen sei, ob es gelungen war, dadurch die Organisation zu stärken. »Eine betriebliche Auseinandersetzung ohne Mitgliederentwicklung ist als erfolglos zu betrachten.« (Wetzel 2005). Nimmt man dies zum Maßstab, so lassen sich zumindest die Tarifauseinandersetzungen 2018 und 2022 auch in Bezug auf die Mitgliedergewinnung als Erfolge bezeichnen. 2018 wurden nach der Forderungsaufstellung im Verlauf der ersten vier Monate der Tarifrunde rund 34.000 Mitglieder neu gewonnen, 2022 waren es knapp 33.000 (vgl. Kapitel 20). In beiden Jahren verhalf dies der IG Metall insgesamt dazu, die auf Grund des Strukturwandels hohe Zahl an Abgängen zumindest zu großen Teilen zu kompensieren. Dabei spielte in beiden Tarifrunden die bereits im Vorfeld der Arbeitsniederlegungen erfolgte systematische Ansprache von Nichtmitgliedern eine wichtige Rolle.

Der IG BAU gelangen erkennbare Mitgliedergewinne in der Auseinandersetzung in der Gebäudereinigung im Jahr 2009. Bereits im Vorfeld des Streiks stiegen die Eintritte im September 2009 gemessen an denen eines »Normalmonats« um das 2,5-Fache. Im Monat Oktober 2009, in dessen zweiter Hälfte der zehntägige Streik stattfand, stiegen die durchschnittlichen Beitrittszahlen sogar um das mehr als 3,5-fache. Und auch im ersten Quartal 2010 konnten noch überdurchschnittlich viele Eintritte verzeichnet werden, was darauf deutet, dass die aus dem Arbeitskampf resultierende Dynamik in die Zeit nach der Auseinandersetzung hineinwirkte. Interessant war, dass diese Neueintritte vielfach gerade auch außerhalb der eigentlichen Streikbetriebe stattfanden. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass das Signal der Gewerkschaft, gegen den sich andeutenden Einschnitt bei den Löhnen ernsthaft Widerstand zu organisieren, auf

Widerhall stieß. Hilfreich war sicherlich auch, dass der Arbeitskampf ein ausgesprochen positives Medienecho hatte. Die Gebäudereinigung blieb auch in den Folgejahren innerhalb der IG BAU ein Wachstumsbereich. Da die Mitgliederzahlen im Vergleich zur Größe der Branche insgesamt jedoch überschaubar blieben, konnten die Zuwächse die Einbrüche der IG BAU im Bauhauptgewerbe nicht kompensieren.

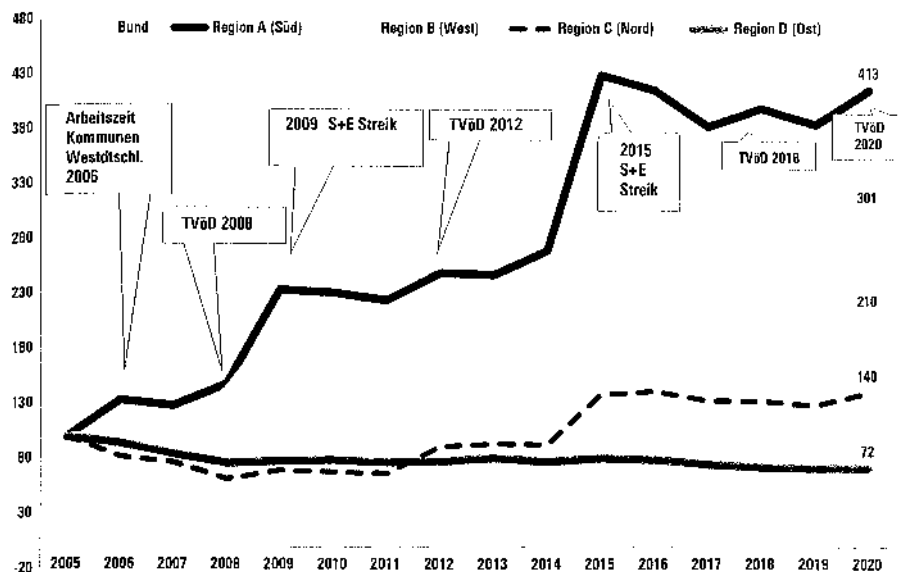
Auch bei ver.di schlugen die im Zusammenhang mit Flächentarifauseinandersetzungen erzielten Mitgliedererfolge aufgrund der Diversität und Größe der Organisation selten auf die Gesamtmitgliederentwicklung durch. Zwischen 2001 und 2022 konnte ver.di lediglich im Jahr 2013 einmal eine, wenn auch nur leichte, Erholung des seit der Gründung der Gewerkschaft durchgehend negativen Mitgliedertrends verzeichnen. Diese verdankte sich einem außergewöhnlichen Mitgliederschub im Einzelhandel, der durch die Kündigung des Manteltarifvertrags durch den Arbeitgeberverband ausgelöst worden war. Obwohl nach Aussagen von Hauptamtlichen im Verlauf der zahlreichen Arbeitskämpfe im Handel immer wieder auch Neumitglieder gewonnen wurden, konnten diese, abgesehen von 2013, in keinem Jahr die relativ hohe jährliche Fluktuation sowie die durch Ausgliederungen und Betriebsschließungen zu verzeichnenden Abgänge ausgleichen.

Das am besten nachzuvollziehende Beispiel einer erfolgreichen Organisation am Konflikt sind die offensiv geführten Arbeitskämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst. In der zum Fachbereich Gemeinden gehörenden Fachgruppe »Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe« war bis Ende 2021 die Mehrheit der in den Kommunen angestellten ver.di-Mitglieder des Sozial- und Erziehungsdienstes zusammengefasst. Insgesamt konnte ver.di dort zwischen 2005 und 2020, dem letzten Jahr, für das vergleichbare Daten vorliegen,¹ die Zahl der Mitglieder bundesweit mehr als verdoppeln. Bemerkenswert ist dabei, dass die Mitgliederzahlen nach 2009 nicht massiv einbrachen, obwohl der Arbeitskampf 2009 mit einem Kompromiss endete, der nicht ungeteilt auf Begeisterung gestoßen war. Im Verlauf des Streiks 2015 erreichten dann die Mitgliederzahlen einen neuen Höchststand. Auch hier gingen die Mitgliederzahlen nach dem Arbeitskampf zwar bundesweit zurück, doch stabilisierte sich trotz der Enttäuschung vieler Mitglieder über das Ergebnis der Mitgliederstand bis 2020 auf einem deutlich über 2009 liegenden Niveau (siehe Abbildung 17).

Auffallend ist die überdurchschnittliche, gleichwohl unterschiedliche Mitgliederentwicklung in den westdeutschen Regionen A (Süd) und B (West). Was aus der Grafik nicht hervorgeht, ist, dass beide Regionen von einer sehr unterschiedlichen Ausgangsbasis starteten. Soweit sich dies aus den verfügbaren Daten nachvollziehen lässt, lag die gewerkschaftliche Verankerung im kommunalen Kita-Bereich in »Süd«, einer Region mit vielen eher kleinstädtisch und ländlich geprägten Bezirken, erheblich unter derjenigen in der durch Großstädte gekennzeichneten Region »West«. In Region B war von daher im Arbeitskampf 2009 (und entsprechend auch 2015) das nicht ausge-

¹ Seit 1.1.2022 gibt es im Rahmen der Neustrukturierung der ver.di-Fachbereiche als branchenbezogene Untergliederung auch neue *Fachgruppen*, die nur noch teilweise mit den alten vergleichbar sind.

Abbildung 17: Mitgliederentwicklung ver.di-Fachgruppe Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe, 2005–2020, indexiert (2005=100), Bund u. ausgewählte Regionen



Quelle: ver.di; eigene Berechnung.

schöpfte Mitgliederpotenzial im Sozial- und Erziehungsdienst erheblich größer als in Region B. Dass es neben der Ausgangsbasis jedoch auch auf das Ausmaß der Aktivitäten ankommt, zeigt sich in der Region C (Nord), die sowohl west- wie ostdeutsche Bundesländer umfasst. Diese wies Ende 2008 einen mit Region A vergleichbaren Organisationsgrad im kommunalen Kita-Bereich auf, konnte aber ihre Mitgliederbasis im Arbeitskampf 2009 sehr viel geringer ausbauen. Erst 2015 gelang ein deutlicher Sprung nach oben. In der rein ostdeutschen Region D hingegen war die Mitgliederentwicklung im Zeitraum von 2005 bis 2020 sogar rückläufig. Da sich die Rückgänge nicht mit Stellenkürzungen in den kommunalen Kitas erklären lassen, drängt sich ein Zusammenhang mit der geringeren Beteiligung der meisten ostdeutschen ver.di-Bezirke an den Arbeitskämpfen der Jahre 2009 und 2015 auf. Im Sozial- und Erziehungsdienst könnte eine Erklärung möglicherweise darin liegen, dass ostdeutsche Erzieher*innen ihre berufliche Situation, auch wegen der relativen Arbeitsplatzsicherheit des öffentlichen Dienstes im Vergleich mit anderen Beschäftigten ihres persönlichen Umfelds möglicherweise positiver bewerteten als ihre westdeutschen Kolleg*innen. Inwieweit dies tatsächlich in der Breite zutrifft und ob nicht weitere Gründe ausschlaggebend sind, bliebe jedoch zu klären. Dass es auch in Ostdeutschland gelingt, Organisierungserfolge zu erzielen, zeigten die Mitgliederzuwächse in verschiedenen Krankenhausauseinandersetzungen.

Die auf regionaler Ebene sichtbar werdenden Unterschiede in der Mitgliederentwicklung spiegeln sich auch auf der lokalen Ebene wider. Ein Grund ist sicherlich, dass in den größeren Städten die Gewerkschaft besser präsent ist als auf dem Lande, weshalb hier auch der Schwerpunkt der Arbeitskämpfe liegt. Allerdings taugt das Stadt-Land-Gefälle nicht immer zur Erklärung, wie sich 2022 im Sozial- und Erziehungsdienst zeigte, wo sich auch zwischen großstädtisch geprägten ver.di-Bezirken große Unterschiede in der arbeitskampfbезогenen Mitgliederentwicklung zeigten. Entscheidend ist neben der Struktur der Bezirke offenbar auch das Engagement, mit dem Auseinandersetzungen angegangen werden. Hierbei spielen Schwerpunktsetzungen und Fähigkeiten in der Organisationsarbeit bei Hauptamtlichen und Betriebs- und Personalräten eine wichtige Rolle. Die bundesweit beste Mitgliederbilanz bei ver.di hatte im Jahr 2022 ein eher kleinstädtisch geprägter Bezirk in Baden-Württemberg. Hier hatten sich die örtlichen Hauptamtlichen im Arbeitskampf des Sozial- und Erziehungsdienstes vorgenommen, keine Warnstreikkundgebung, ohne eine umfassende Ansprache aller Nichtmitglieder durchzuführen. Gerade auch in den kleineren Ortschaften wurden deshalb zu Beginn jeder Kundgebung ganz im Stil der bedingungsgebundenen Tarifarbeit alle Mitglieder gebeten, doch bitte einmal die Hand zu heben; so wurde sichtbar gemacht, wie viele bzw. wenige der Anwesenden organisiert waren.

2023 hat gute Chancen, nach 2013 das zweite Jahr zu werden, in dem ver.di eine positive Mitgliederentwicklung verzeichnen kann. Die Monate Januar bis März 2023 stellten hinsichtlich der Mitgliederentwicklung das bis dahin erfolgreichste Quartal für ver.di dar. Im Verlauf mehrerer teilweise miteinander verschränkter Arbeitskämpfe konnte die Gewerkschaft knapp 80.000 Neueintritte verzeichnen. Schwerpunkte der Zuwächse waren der öffentliche Dienst im weiten Sinne sowie die Deutsche Post, auf die knapp 20% aller Eintritte im 1. Quartal 2023 entfielen. Dieser insgesamt breite Schub verdankte sich neben einer konsequent ausgeweiteten Ansprache von Nichtorganisierten auch günstigen Gesamtumständen. Die Forderungen nach deutlichen Entgeltsteigerungen entwickelten angesichts der Inflation und vor dem Hintergrund der vielfach eher moderaten Einkommenssituation vieler Beschäftigter in den Organisationsbereichen von ver.di eine besondere Zugkraft. Viele Beschäftigte, dies war auf Streikkundgebungen zu beobachten, waren persönlich motiviert und begrüßten das offensive Auftreten der Gewerkschaft. Es herrschte ein günstiges »Eintrittsklima«. Auch bei dieser Eintrittswelle zeigten sich wieder signifikante regionale Unterschiede, die im Allgemeinen mit einer unterschiedlichen Intensität der Streikaktivitäten korrespondierten. Auffallend war, dass solche Unterschiede im Postbereich, der knapp 20% aller Eintritte im ersten Quartal 2023 verzeichnete, am geringsten waren. Möglicherweise wirkt sich hier aus, dass es sich um einen Firmen- und nicht um einen Flächentarifkonflikt handelte und die Präsenz von ver.di innerhalb des Konzerns vermutlich gleichmäßiger verteilt ist als in der Fläche im öffentlichen Dienst.

Wie sich die Mitgliederentwicklung im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen im Detail entwickelt, zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Ein- und Austrittsquoten im Fachbereich Gemeinden im ver.di-Bezirk Stuttgart zwischen 2004 und 2016. Nachfragen bei den für den Fachbereich Verantwortlichen in Stuttgart ergaben 2015, dass sich sowohl Fachbereich wie Bezirk gezielt auf eine Ausweitung der Mitgliederbasis im Arbeitskampf vorbereitet und auch organisatorisch sichergestellt hatten, dass während der Arbeitskämpfe möglichst viele Unorganisierte persönlich auf eine ver.di-Mitgliedschaft angesprochen werden. Eine Detailbetrachtung der Mitgliederentwicklung zeigt, dass die Ein- und nicht die Austrittsquote die Dynamik der Mitgliederentwicklung bestimmt (siehe Abbildung 18).

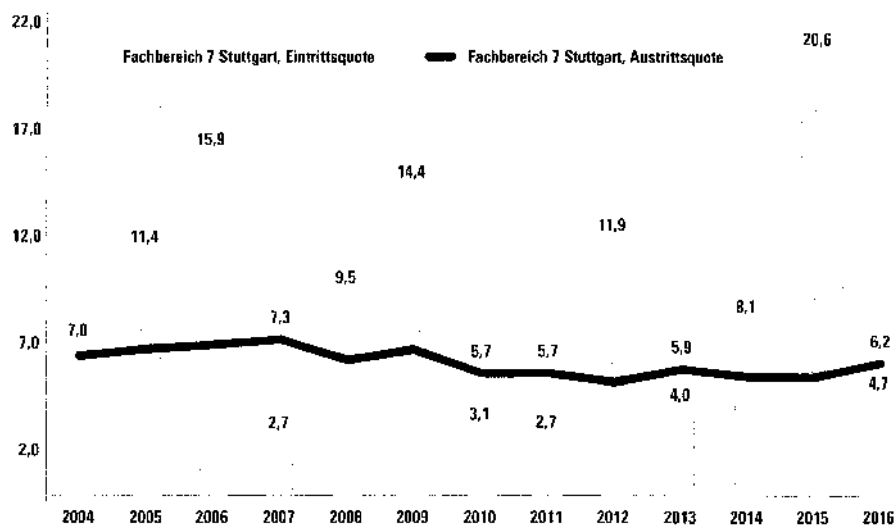
Vergleichbare Beobachtungen in der Gebäudereinigung lassen es plausibel erscheinen, dass selbst eine sehr aktive örtliche Gewerkschaftsorganisation nur begrenzt das im Arbeitskampf aufgebaute Mobilisierungsniveau aufrechterhalten kann. Zum einen setzt die persönliche Belastbarkeit von Aktiven und Hauptamtlichen natürliche Grenzen, zum anderen gilt aber auch für viele Beschäftigte, dass nach einem Arbeitskampf zunächst einmal wieder Alltag einkehrt. Diese Vermutung bestätigt sich, wenn die jeweils stark absackenden Eintrittsquoten nach den Streiks in den Jahren 2009, 2012 und 2015 betrachtet werden. Wobei auffallend ist, dass nach dem Streik von 2009 auch die Austrittsquoten in Stuttgart zurückgingen.

Möglichkeiten und Grenzen

Arbeitskämpfe sind Situationen, in denen sich Beschäftigten die Frage gemeinsamer Organisation und gemeinsamen Handelns besonders deutlich stellt. Sie geben Gewerkschaften die Chance, ihre Fähigkeit zu demonstrieren, wirksamen kollektiven Widerstand organisieren zu können. Zugleich ist der Aufbau von Mächtigkeit Voraussetzung für gewerkschaftliche Stärke. Wenn das Institut der Deutschen Wirtschaft anlässlich des gemeinsamen Streiktages von EVG und ver.di am 27. März 2023 die Frage aufwarf: »Dienen die Streiks etwa vor allem der Mitgliederwerbung?« (Lesch 2023), so ist die Antwort: Streiks dienen nicht »vor allem«, aber notwendigerweise eben auch der Organisation.

Zugleich gibt es jedoch auch Grenzen für eine auf Streiks basierende Organisationsstrategie. Besondere Mitgliedersprünge sind vor allem in Betrieben und Branchen möglich, in denen die Verankerung der Gewerkschaft vor dem Konflikt relativ schwach ist. Gerade in solchen Branchen und Betrieben erfordert eine konfliktorientierte Organisationsstrategie aber bereits im Vorfeld von Arbeitskämpfen einen großen Einsatz an ehrenamtlichem Engagement und gewerkschaftlichen Ressourcen. Dies ist in der Breite aber nur begrenzt möglich, wie das Beispiel des Einzelhandels zeigt.

Abbildung 18: ver.di Bezirk Stuttgart – Fachbereich Gemeinden: Ein- und Austrittsquoten 2004–2016 (in %)*



Quelle: ver.di; eigene Berechnung.

* Ein- und Austrittsquoten berechnet aus der Zahl der Ein- bzw. Austritte im Vergleich zum Mitgliederbestand am 31.12. des Vorjahres.

Erfolgreiche Streiks sind zudem an bestimmte Voraussetzungen gebunden, die nicht immer gegeben sind. Arbeitskämpfe können deshalb auch verloren gehen oder nur bescheidene Ergebnisse zeitigen. Die IG Metall erlebte nach der historischen Niederlage 2003 lang anhaltende negative Auswirkungen auf ihre Organisationsstärke in Ostdeutschland (Raess, 2006; Dribbusch, 2007: 284). Auch 12 Jahre später erinnerte sich ein ostdeutscher Delegierter auf dem IG-Metall-Kongress 2015 daran, wie im Opel-Werk in Eisenach die Mitgliedsausweise »über unsere Köpfe hinwegflogen« und dass es Jahre dauerte, sich von diesem Rückschlag zu erholen (IG Metall 2015: 90). Die Niederlage verursachte auch bei anderen Gewerkschaften Kollateralschäden. Insgesamt sank die Mitgliederzahl des DGB in Ostdeutschland 2004 um 10% gegenüber einem Minus von 5% im Jahr 2003.

Die Entwicklung des Arbeitskamps bei Amazon hat zudem gezeigt, dass »Organisieren am Konflikt« keine Abkürzungsstrategie ist, insbesondere wenn der Arbeitgeber bereit ist, erhebliche Ressourcen in die Bekämpfung der Gewerkschaft zu investieren (Boewe/Schulten 2019). So gelangen ver.di am Standort Bad Hersfeld, an dem der Arbeitskampf begann, zwar vor Beginn und im ersten Arbeitskampsjahr beachtliche Organisierungserfolge, doch brach diese Dynamik nach 2014 ab (Schulten 2022: 286–288). Zwar blieb das einmal erreichte Organisationsniveau stabil und auch die Mobilisierungsfähigkeit konnte aufrechterhalten werden, doch konnten erst 2018 wieder größere Mitgliederzuwächse erzielt werden, die allerdings hinter dem Umfang

der Ausweitung der Beschäftigung zurückblieben. Schulten sieht die Gründe hierfür darin, dass die ursprünglich vor allem auf bessere Bezahlung ausgerichtete Begründung für den Streik angesichts fortlaufender Lohnerhöhungen seitens des Unternehmens immer weniger Zugkraft entwickelte, und dass angesichts des ausbleibenden Erfolges auch Zweifel an der Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft auftraten. Hinzu kam, dass die vom Unternehmen gewährten Lohnerhöhungen nicht den Streiks, sondern häufig dem guten Willen des Unternehmens zugeschrieben wurden. Das dennoch immer wieder lokale Mitgliederschübe möglich sind, zeigten die Amazon-Aktivitäten von ver.di im Jahr 2022, doch bleibt abzuwarten, ob die Gewerkschaft diese Terraingewinne stabilisieren kann.

Jeder Konflikt benötigt Gewerkschaften, einzelne Hauptamtliche, Aktivist*innen oder einfach auch Beschäftigte, die ihn erklären, einordnen und überzeugende Wege zu seiner Lösung aufzeigen können. Ob dies am Ende gelingt, entscheidet sich, wie es im Fußball so schön heißt, auf dem Platz. Bestimmte gewerkschaftliche Akteur*innen sind dabei offenbar erfolgreicher als andere, wenn die vorhandene Unzufriedenheit der Beschäftigten in eine organisierte Mobilisierung überführt werden soll (vgl. Dribbusch 2003; Schulten 2022; Thiel 2022). Allein aufgrund der Laufzeiten der Tarifverträge stehen nicht jedes Jahr umfangreiche Tarifrunden an, und schon gar nicht immer solche, die auf Grund günstiger Gesamtumstände große Schübe an neuen Mitgliedern ermöglichen, wie dies Anfang 2023 möglich war. Der Blick auf die Gesamtentwicklung der Gewerkschaften zeigt zudem, wie schwierig es ist, eine positive Mitgliederentwicklung zu verstetigen. Es wird darauf ankommen, dass mehr Beschäftigte eine Gewerkschaftsmitgliedschaft auch außerhalb von Tarifaueinandersetzungen für wichtig und notwendig erachten.

Arbeitskämpfe reichen allein kaum aus, um durch konjunkturelle Einbrüche oder die Umstrukturierung ganzer Branchen bedingte Mitgliederrückgänge zu kompensieren. Trotz aller Gegenwehr werden, um nur zwei Beispiele zu nennen, die Gewerkschafter*innen im Einzelhandel das langsame Verschwinden der großen Kaufhäuser nicht verhindern und die beste gewerkschaftliche Organisation wird die Schaltgetriebefertigung in der Autoindustrie nicht retten, wenn keine Verbrenner mehr gebaut werden. Auch hier können Streiks den Beschäftigten helfen, die Konditionen des Umbruchs möglichst günstig zu gestalten. Der Aufbau der Gewerkschaft wird aber perspektivisch dort erfolgen müssen, wo neue Arbeitsplätze entstehen oder in Branchen, die bisher nur schwach gewerkschaftlich organisiert sind. Die Grundfrage für die Zukunft der Gewerkschaften ist stets, ob es ihnen gelingt, dem Strukturwandel organisierend zu folgen. In der Metallindustrie wird hier die »Gigafactory« von Tesla in Brandenburg zum Testfall. Hinzukommt die Herausforderung, dass die großen Gewerkschaften tendenziell überaltert sind und jüngere Beschäftigte, die neu eintreten, vor allem auch bei Stellenwechseln seltener über ihr gesamtes Berufsleben hinweg Mitglied bleiben. Zwar gilt auch in Deutschland, dass, ganz gleich wo das Kapital hingeht, die mit der Lohnarbeit verbundenen Konflikte folgen (Silver 2005), doch bleibt die Frage, ob Beschäftigte darauf eher individuelle oder kollektive Antworten suchen.

Schlussbetrachtungen

Streiks als gesellschaftsverändernde Praxis?

Die umfangreichen Diskussionen innerhalb der deutschen Gewerkschaftsbewegung über das systemsprengende Potenzial des politischen Streiks, wie sie die Massenstreikdebatte vor dem Ersten Weltkrieg prägten, liegen lange zurück. Im Zuge der Wiederaneignung sozialistischer Theorie im Gefolge der 68er-Bewegung wurde auch diese Debatte wiederentdeckt. Vor allem zwischen dem Ende der 1960er- bis zur Mitte der 1980er-Jahre erschienen zahlreiche Monografien, Sammelbände und Jahrbücher, die sich mit Gewerkschaften, Tarifpolitik und nicht zuletzt Streiks beschäftigten. Die zunächst in hoher Auflage erschienen, von Otto Jacobi, Walther Müller-Jentsch und Eberhard Schmidt herausgegebenen Reihe der »Kritischen Jahrbücher« verriet dabei schon im Obertitel »Gewerkschaften und Klassenkampf«, die damals viele dieser Veröffentlichungen prägende kapitalismuskritische Grundhaltung. Diskutiert wurde in diesem, den Gewerkschaften in kritischer Zuneigung verbundenen Teil der Gesellschaftswissenschaften explizit auch, ob und inwieweit Streiks Vehikel der Überwindung der kapitalistischen Verhältnisse sein könnten. »Streik als gesellschaftsverändernde Praxis« (Hoffmann 1971) war denn auch ein Beitrag überschrieben, der in einem Band »Zur Theorie und Praxis des Streiks« (Schneider 1971b) erschien. Schumann und andere (1971) warnten allerdings bereits damals davor, die in dieser Hinsicht viel diskutierte »wilde« Streikwelle von 1969 (»Septemberstreiks«) in ihrem Charakter zu überhöhen. Die in den Streiks angemeldeten Ansprüche seien weitgehend dem Bestehenden verhaftet geblieben (ebd. 162). Die als gesellschaftliche Auseinandersetzung geführten Arbeitskämpfe in der Druck- und Metallindustrie um die Einführung der 35-Stunden-Woche, für die das Jahr 1984 steht, rückten den Streik nochmals in den Mittelpunkt von Öffentlichkeit und Sozialwissenschaft. Danach sank das Interesse parallel zum Nachlassen der Streiktätigkeit. Mit der Zäsur von 1990 platzten zugleich alle Illusionen über eine »realsozialistische« Systemalternative. Die westdeutschen Gewerkschaften selbst hatten ohnehin zu keinem Zeitpunkt der Nachkriegsgeschichte die Systemfrage gestellt, die ostdeutschen unter anderen Vorzeichen in ihrem Geltungsbereich auch nicht.

Mit der Belebung der Streiktätigkeit ab Mitte der 2000er-Jahre und der Neuausrichtung der Organisationsarbeit bei IG Metall und ver.di begann auch ein neuer Anlauf kritischer Gewerkschaftsforschung. Anstöße kamen dabei unter anderem von Veröffentlichungen, die an den Universitäten in Jena (Klaus Dörre, Stefan Schmalz u.a.), Kassel (Wolfgang Schröder, Samuel Greefs u.a.), Duisburg-Essen (Thomas Haipeter, Steffen Lehnendorff u.a.), Erlangen-Nürnberg (Ingrid Artus, Silke Röbenack u.a.), Trier und Darmstadt (Ulrich Brinkmann, Oliver Nachtwey u.a.), am SOFI in Göttingen (Nicole Meyer-Ahuja, Peter Birke u.a.) sowie am WSI in Düsseldorf entstanden. Weitere

Anstöße kamen von der theorie- wie praxisgeleiteten Beschäftigung mit den Perspektiven, wie sie innerhalb der Gewerkschaften vor allem von Hans-Jürgen Urban in der IG Metall geleistet wurde. Dabei geriet angesichts der immer deutlicher werdenden ökologischen Katastrophe auch die Frage nach den Möglichkeiten einer sozial-ökologischen Transformation des Kapitalismus in den Blickpunkt (vgl. u.a. Urban 2013, 2021).

Erneuernde Impulse gingen von dem ab Mitte der 2000er-Jahre sowohl in den Gewerkschaften wie auch in der sich auf sie beziehenden Forschung einsetzenden Generationswechsel aus. Eine wichtige Rolle spielte dabei die politische Öffnung von IG Metall und ver.di gegenüber Aktivist*innen aus sozialen Bewegungen, die neue Sichtweisen und Erfahrungen in die Gewerkschaften einbrachten und auch die Arbeitskultur in den Gewerkschaftsapparaten zu verändern begannen.

Zugleich haben sich die Blickwinkel und Schwerpunkte der Diskussion über die Bedeutung und Zukunft der Gewerkschaften und die Entwicklung der »Kämpfe« im Vergleich zu den 1970er-Jahren deutlich verschoben. Weder in den Gewerkschaften noch in der sie begleitenden Forschung wird ernsthaft erwartet, dass die durch die Klimakrise sowie die Verschärfung der sozialen Spaltung aufgeworfenen Fragen auf dem Wege politischer Massenstreiks gelöst werden. Wird Gesellschaftsveränderung nicht als revolutionärer, sondern eher evolutionärer Prozess begriffen, fällt die Antwort auf die Frage nach der gesellschaftsverändernden Praxis von Streiks differenziert aus.

Streiks als die Verhältnisse stabilisierende Praxis

Streiks als solche stellen die gegenwärtigen Verhältnisse nicht infrage. Sie sind Mittel der Interessendurchsetzung, verlassen in aller Regel den vorgegebenen rechtlichen Rahmen nicht und zielen ganz überwiegend auf den Abschluss von Tarifverträgen. Die Streikenden legen vorübergehend, zumeist für eher kurze Zeit, die Arbeit nieder. Sie durchbrechen dabei die bestehende betriebliche Ordnung, stellen sie aber nicht grundsätzlich in Frage. Die Wiederaufnahme der Arbeit verbindet sich mit der Erwartung innerhalb des Lohnarbeitsverhältnisses bessere Arbeitsbedingungen, in Einzelfällen auch Veränderungen im konkreten Arbeitsplatzregime zu erreichen. Indem Arbeitskämpfe die geordnete Austragung von Konflikten erlauben, stabilisieren sie das Tarifsysteem, ohne die den existierenden Interessengegensätzen zu Grunde liegenden Verhältnisse infrage zu stellen.

Das Gesagte gilt prinzipiell auch für »wilde Streiks«. Auch diese stellen allein schon wegen ihres in aller Regel sehr begrenzten Umfangs die betrieblichen Machtverhältnisse allenfalls temporär infrage. Dort, wo sie gehäuft auftreten, weisen sie auf bisher ignorierte Missstände hin und geben Anstöße zur Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik. Sie können zugleich Anlass sein, bisher zu wenig beachtete Konflikte in eine institutionalisierte Konfliktbearbeitung überzuleiten und damit zumindest teilweise zu befrieden.

Ein konfliktfreies Lohnarbeitsverhältnis ist nicht denkbar. In Deutschland sind dabei, dort wo sie existieren, die Betriebsräte diejenige Institution, der vom Gesetzgeber

die Aufgabe der betrieblichen Mediatisierung von Alltagskonflikten zugewiesen wurde. Die zweite Instanz, der die Rechtsprechung explizit eine Ordnungsfunktion zuweist, sind die Gewerkschaften. Sie haben, wie das BAG bereits 1963 entschied, Gewähr dafür zu bieten, dass »wirklich nur in begründeten Fällen« gestreikt wird (siehe Kapitel 3). Eine Aufgabe, die von den DGB-Gewerkschaften akzeptiert wird, da sie sich zugleich mit dem ihnen wichtigen Grundsatz verbindet, dass nur sie Tarifverträge abschließen können. Dieses Tarifabschlussmonopol infrage zu stellen, wäre in erster Linie im Interesse der Unternehmen, da hierdurch die kollektive Interessenvertretung eher geschwächt würde. Die Tatsache, dass die Gewerkschaften, und dies bedeutet in aller Regel deren Vorstände, entscheiden, welche Konflikte überhaupt mittels Streik ausgetragen werden, ist ein nicht zu unterschätzender Stabilitätsanker des bundesdeutschen Systems der Arbeitsbeziehungen. Auch dies verträgt sich gut mit dem Selbstverständnis der DGB-Gewerkschaften, die vor allem im Zusammenhang mit der bundesdeutschen Mitbestimmung gerne auf ihre das Wirtschaftssystem stabilisierende und den »sozialen Frieden« sichernde Praxis verweisen.

Streiks als gesellschaftsverändernde Praxis

Alle DGB-Gewerkschaften und insbesondere IG Metall und ver.di betonen aber immer wieder auch ihren Gestaltungsanspruch. Hiermit ist ausdrücklich gemeint, durch politische Einflussnahme, Kampagnen sowie vor allem auch über eine Tarifpolitik grundsätzliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Auf die Durchsetzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kürzere Wochenarbeitszeiten sowie einen längeren Jahresurlaub wurde bereits in der Einleitung verwiesen. In den 2000er-Jahren fallen diesbezüglich vor allem die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der kommunalen Kinderbetreuung sowie im Gesundheitswesen auf. Beides zielt weit über die unmittelbar betroffenen Beschäftigten hinaus. Verbesserte Kinderbetreuung und eine gute Krankenhausversorgung liegen im Interesse der Allgemeinheit. Dies gilt auch für einen besseren Nahverkehr, ihrer Verantwortung gemäß bezahlte Lokführer*innen oder auch Beschäftigten der Flugsicherung, die sich durch Streiks Löhne erkämpften, die sie ein Stück weit aus dem Niedriglohnsektor führten. Das Gleiche gilt für mehr Zeit für die persönliche Erholung, die Betreuung kranker Angehöriger oder Entlastungen für Schichtarbeiter, wie von EVG und IG Metall durchgesetzt. In der ostdeutschen Teigwarenindustrie wurde die Angleichung der Ost-Löhne an das West-Niveau von den Beschäftigten mit Unterstützung der NGG erstreikt.

All dies mag im Einzelnen unspektakulär wirken, trägt aber insgesamt dazu bei, die Lebensbedingungen zu verbessern, wovon am Ende die Gesellschaft profitiert. In dieser Hinsicht sind Streiks im positiven Sinne gesellschaftsverändernde Praxis. Sie stoßen die Verhältnisse nicht um, aber sie sind ein entscheidender Faktor bei ihrer Verbesserung.

Welche Verbesserungen angegangen und was gefordert wird, wird zugleich oft von »unten« angestoßen. Das Paradebeispiel dafür ist der zunächst innerhalb des ver.di-Apparates abgelehnte Ansatz, Entlastung im Krankenhaus per Tarifvertrag durchzuset-

zen, der sich der Initiative einer ver.di-Betriebsgruppe verdankt, die damit einen Weg aufzeigte, ein drängendes Anliegen von Krankenhausbeschäftigten anders als nur mit Appellen an »die Politik« zu verfolgen.

1971 wurde am Beispiel der Septemberstreiks von 1969 festgestellt, dass die Streikenden mehrheitlich nicht grundlegende gesellschaftliche Veränderungen, sondern Maßnahmen forderten, »die die soziale Realität an das von der Gesellschaft selbst Versprochene anpassen sollten« (Schumann u.a. 1971: 162). Diese Feststellung, so mein Eindruck, passt gut zu dem Charakter vieler Forderungen, die in den 2000er-Jahren erhoben wurden. »Applaus ist nicht gut«, dies gilt nicht nur für Erzieher*innen, Verkäufer*innen und Pfleger*innen, sondern für alle Beschäftigten, die als »verkannte Leistungsträger:innen« arbeiten (Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021). Erst wenn sie streiken, wird vielfach bewusst, dass sie es sind, die »den Laden am Laufen halten« (ebd.).

Wie es aussieht, wenn Beschäftigte und Gewerkschaften nicht arbeitskampffähig sind, lässt sich immer noch in vielen Branchen beobachten. Die erfolgreiche Kampagne von NGG, ver.di und schließlich der anderen DGB-Gewerkschaften für einen gesetzlichen Mindestlohn wurde aus genau diesem Grunde notwendig. Sie wurde zum politischen Erfolg, weil sie breite Unterstützung in der Bevölkerung fand. Eine gesellschaftliche Mehrheit spürte, dass sich ohne staatliche Regulierung keine halbwegs akzeptable Lohnuntergrenze mehr bilden würde.

Ausblick

Der Blick auf die Entwicklung seit 2000 zeigt: So wie die sie umgebende Gesellschaft haben sich auch Arbeitskämpfe und Streiks verändert und weiterentwickelt. Das Streikgeschehen folgte der Umgestaltung des Dienstleistungssektors durch Privatisierung und Liberalisierung und der mit diesem Prozess verbundenen Ausdifferenzierung der Tariflandschaft. Noch bis in die 1990er-Jahre wurde, wenn von Arbeitskämpfen die Rede war, meist allein an die Auto- oder Stahlindustrie gedacht. In diese Wahrnehmung ist seit Mitte der 2000er-Jahre Bewegung gekommen. Zunächst richtete sich die Aufmerksamkeit auf einzelne Berufsgruppen in Luft- und Bahnverkehr oder auch die Mediziner*innen, die vor 2000 kaum durch Streiks in Erscheinung getreten waren. Zum anderen erhielten aber auch Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge wie die Pflege und die Kindererziehung mit dem Wandel von Geschlechterrollen und Kernfamilie sowie der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen für viele Menschen eine größere Bedeutung. Zugleich waren es die Beschäftigten dieser Bereiche selbst, die ihre, sich im Zuge neoliberaler Deregulierung zum Teil drastisch verschlechterten Arbeitsbedingungen, nicht länger hinnehmen wollten und ihre Probleme über Streiks in die Öffentlichkeit trugen. Sehr häufig waren es Frauen, die begannen, sich der gesellschaftlichen Relevanz ihrer Arbeit und ihrer eigenen Bedeutung bewusst zu werden. Statt warmer Worte forderten sie materielle Anerkennung und bessere Arbeitsbedingungen. Im Ergebnis all dessen ist das Streikgeschehen vielfältiger und im wahrsten Sinne des Wortes auch bunter geworden.

Die Arbeitskampfentwicklung seit 2000 zeigt keine geradlinige Entwicklung. Sie lässt sich am besten als wellenförmig beschreiben, ohne dass sich eindeutige Trends ablesen lassen. Wenn ausnahmsweise einmal Beschäftigte mehrerer Branchen gleichzeitig streiken, ist dies noch lange kein Generalstreik und so wenig wie ein Jahr mit vielen Arbeitskämpfen gleich eine neue Epoche einläutet, bedeutet ein arbeitskampfarmes Jahr, dass die Streikentwicklung zukünftig rückläufig sein wird.

Streiks sind immer auch ein Bruch mit dem Arbeitsalltag (Dribbusch 2010a) und enthalten häufig Elemente von Selbstorganisation, Widerständigkeit und zivilem Ungehorsam. Sie bieten die Chance, dass sich Beschäftigte neu erfahren und sie können positive Erlebnisse vermitteln. Wer mit Streikenden spricht, bemerkt immer wieder, dass häufig nicht nur für die deklarierten Streikziele gestreikt wird, sondern dass die demonstrative Arbeitsverweigerung Firma wie Vorgesetzten auch zeigen soll, dass die Beschäftigten nicht alles mit sich machen lassen. Es ist dieses subversive Potenzial, dass Unternehmen manchmal mehr fürchten als den Streik selbst. Es sollte gleichwohl nicht überschätzt werden.

Wie bereits »am Beispiel der Septemberstreiks« von 1969 festgestellt wurde, ist für die meisten Beschäftigten der Streik kein Selbstzweck und die konkrete Verbesserung entscheidender als der Weg, der zu ihr geführt hat (Schumann u.a. 1971: 136). Streiks werden vor allem nach ihrem Erfolg beurteilt, wozu auch zählt, inwieweit sie zur Stärkung der Position der Beschäftigten im Betrieb beigetragen haben. Doch selbst positive Erfahrungen bedürfen von Zeit zu Zeit der Erneuerung. Fluktuation und Generationswechsel in Betrieben und Einrichtungen sorgen dafür, dass Erinnerungen an Arbeitskämpfen mit der Zeit verblassen. Letzteres kann zugleich auch eine Chance für Neuanfänge sein, wenn einzelne Arbeitskämpfe als wenig erfolgreich oder gar als Niederlagen empfunden wurden.

Der Blick auf mehr als 20 Jahre bundesdeutsche Arbeitskampfgeschichte seit der Jahrtausendwende zeigt: Streiks haben viele Anlässe, vielfältige Formen und sind in unterschiedliche Arbeitskämpfe eingebettet. Streiks im Einzelhandel unterscheiden sich von denen im öffentlichen Dienst und diese wiederum von denen in der Metallindustrie. Im Krankenhaus muss wiederum völlig anders gestreikt werden als bei Bus und Bahn. Was Peter Birke (2022: 70) in Bezug auf die Arbeitskämpfe migrantischer Beschäftigter in Logistik und Fleischindustrie aufgefallen ist, gilt generell: Arbeitskämpfe finden auf sehr unterschiedlichen Ebenen statt. Sie reichen vom betrieblichen Protest in der Kantine bis zum bundesweiten Flächenstreik. Sie umfassen informelle Auseinandersetzungen um betriebliche Arbeitsbedingungen mit den unmittelbaren Vorgesetzten ebenso wie Kämpfe um den Erhalt von Standorten oder von Warnstreiks begleitete Lohn- und Gehaltsrunden.

Es gibt kaum eine Branche, in der seit dem Jahr 2000 nicht gestreikt wurde. Obgleich Ausnahmesituationen im Arbeitsalltag, sind Streiks fester Bestandteil der bundesdeutschen Arbeitsbeziehungen. Streiks sind umkämpft und manchmal auch umstritten. Das gehört dazu. Sie bleiben aber fester Bestandteil der kollektiven Interessendurchsetzung abhängig Beschäftigter. Ihre Aktualität auch und gerade in der »postindustriellen Gesellschaft« beweist sich stets aufs Neue in der Praxis.

Literatur

Alle Online-Quellen wurden zuletzt am 15.4.2023 überprüft.

- Adjan, Freddy/Specht, Johannes (2023): »Eine Branche für sich«. Hohe Lohnsteigerungen tarifpolitisches Ziel der NGG für 2023. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. 61 (3-4), 4–5.
- Alps, Garnet/Maaß, Carsten/Meine, Hartmut/Stoffregen, Uwe (2023a): Digitale Gewerkschaftsarbeit. Erfahrungen, Möglichkeiten und Grenzen. In: Sozialismus 50 (2), 33–37.
- Alps, Garnet/Maaß, Carsten/Meine, Hartmut/Stoffregen, Uwe (2023b): Gewerkschaft, ja bitte! Ein Handbuch für Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive. 4. Auflage Hamburg: VSA.
- Apicella, Sabrina (2016): Amazon in Leipzig. Von den Gründen, (nicht) zu streiken. Berlin: RLS. Online: www.rosalux.de/publikation/id/8801/amazon-in-leipzig.
- Apicella, Sabrina (2021): Das Prinzip Amazon. Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel. Hamburg: VSA. Online verfügbar unter: www.rosalux.de/publikation/id/45005/das-prinzip-amazon.
- Appen, Kai von (2010a): Erfolg durch Besetzung. In: taz Nord, 31.3.2010. Online: <https://taz.de/Job-sicherung/!5145000/>.
- Appen, Kai von (2010b): Lieber tot als tarifgebunden. In: taz Nord, 14.10.2010. Online: <https://taz.de/!s=lieber+tot+als+tarifgebunden&Seite=22/>.
- Appen, Kai von (2012): Juristischer Schlagabtausch. In: taz Nord, 15.11.2012, 22. Online: <https://taz.de/!541310/>.
- Arbeitsunrecht.de (2015): Neupack: Der Streik und seine Hintergründe. Arbeitsunrecht.de 27. Februar: Online: https://arbeitsunrecht.de/neupack_der-streik-und-seine-hintergruende/.
- Artus, Ingrid (2006): Der AEG-Streik in Nürnberg: fast ein Erfolg. In: Prokla, Vol. 36 (2), 281–294.
- Artus, Ingrid (2017): Das »ungewöhnlich intensive« Streikjahr 2015. Ursachen, Ergebnisse, Perspektiven. In: Prokla, 186 (1/2017), 145–165.
- Artus, Ingrid (2019): Frauen*-Streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Artus, Ingrid (2020): Wenn Frauen* streiken ... – Zur Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen. In: Artus u.a. (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe: sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Münster, 75–97.
- Artus, Ingrid/Bennwitz, Nadja/Henninger, Annette/Holland, Judith/Kerber-Clasen, Stefan (Hrsg.) (2020): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe: sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.), (2017): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA.
- Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica (2015): Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. In: AIS-Studien, 8(2), 92–108.
- Bahn Müller, Reinhard (1985): Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984. Hamburg: VSA.
- Bahn Müller, Reinhard/Salm, Rainer (2018): Beteiligung und Tarifpolitik: Debatten, Ansätze und Grenzen am Beispiel der IG Metall. In: Industrielle Beziehungen 25 (1), 27–50. Online: www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/31417.
- Baumann, Helge (2018): Datenqualität in CATI-Befragungen. Nonresponse, Nonresponse Bias und Befragtenverhalten im WSI-Betriebsrätepanel 2015–2016 und im DGB-Index »Gute Arbeit« 2013, Dissertation, Ruhr-Universität Bochum. Universitätsbibliothek Bochum. Online: <https://hss-opus.ub.ruhr-uni-bochum.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/6045/file/diss.pdf>.
- Bäumer, Mario (2022): Kita Streik – ein Zwischenruf. In: Mitarbeit [Hrsg. v. Vorstand der Freunde

- des Museums der Arbeit, Hamburg] Nr. 25, 2022, 50–51.
- Bayer, Hermann (1980): Zur gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten im privaten Dienstleistungssektor. Organisationsstrukturelle Wandlungen der DGB-Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen in Konkurrenz zur Deutschen Angestelltengewerkschaft 1950–1975. Frankfurt/Main: Rita G. Fischer.
- BDA/DGB (2010): »Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln«, gemeinsame Erklärung vom 4. Juni, online verfügbar unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++81408d58-6fc6-11df-59cd-00188b4dc422>.
- Behle, Christine/Wohland, Ulrich (2013): Kampagnen, Organizing und mitgliederorientierte Tarifpolitik. Eine Mobilisierungskampagne im Nahverkehr in Nordrhein-Westfalen. In: Koscis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Organisieren am Konflikt. Tarifaussinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor. Hamburg, 98–108.
- Behrens, Martin (2011): Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten. Berlin: edition sigma.
- Behrens, Martin (2017): Strukturen der Interessenvertretung in den Verbänden der Wirtschaft. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. 2. Auf. Wiesbaden: Springer VS, 201–226.
- Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner (2014): Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung. In: WSI-Mitteilungen, 67(2), 140–148.
- Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner (2017): Wahlbehinderungen sind kein Einzelfall. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 38(1), 14–16.
- Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner (2021): Umkämpfte Interessenvertretung: Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen durch Unternehmen. Mit einer Ergänzung zum Einzelhandel. In: Wirtl, Carsten (Hrsg.): Konkurrenzen und Solidaritäten. Baden-Baden: Nomos, 59–79.
- Behruzi, Daniel (2015): Wettbewerbspakte und linke Betriebsopposition. Fallstudien in der Automobilindustrie, Hamburg: VSA.
- Behruzi, Daniel (2018): Kampfmethode Ultimatum. Von disziplinierender Kollegialität zu widerständiger Solidarität – Fallbeispiele aus dem Gesundheitswesen, in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 48 (4), 469–94.
- Behruzi, Daniel (2019): Grenzen setzen. In: Behruzi, Daniel/ Zeise, Fanny (Hrsg.): Individuelle Bedürfnisse, Kollektive Aktionen, Politische Alternativen. Rosa Luxemburg Stiftung Materialien 28, 57–61. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien28_Individuelle_Beduerfnisse.pdf.
- Behruzi, Daniel (2021): Als Ausgleich freie Zeit. In: drei.78, 7. Online: https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++613f51ba78f73cefd1d1a1c8/download/drei_78%20-WEB.pdf.
- Berg, Peter (2020): Aktuelle Fragen des Arbeitskampfrechts und der Arbeitskampfpraxis. In: AuR, 68 (11), 450–456.
- Berg, Peter (2021a): Die Aussperrung und andere Streikabwehrmaßnahmen der Arbeitgeber bei Tarifkonflikten um Firmentarifverträge. In: Deinert, Olaf u.a. (Hrsg.): Arbeit, Recht, Politik und Geschichte. Festschrift für Michael Kittner zum 80. Geburtstag. Frankfurt/Main: Bund-Verlag, 87–94.
- Berg, Peter (2021b): Fünf Jahre Tarifeinheitgesetz – eine Zwischenbilanz. In: Brose, Wiebke u.a. (Hrsg.): Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts: Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag. München C.H. Beck, 85–95.
- Berg, Peter/Kocher, Eva/Schumann, Dirk (Hrsg.) (2021): Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktkommentar. 7. aktualisierte u. neu bearb. Auflage. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.
- Bernaciak, Magdalena (2009): Labour solidarity in crisis? Lessons from General Motors, in: Industrial Relations Journal Vol. 44 (2), 139–153.
- Bewernitz, Torsten/Dribbusch, Heiner (2014): »Kein Tag ohne Streik«. Arbeitskampfentwicklung im Dienstleistungssektor, in: WSI-Mitteilungen, 67(5), 393–401.
- Birke, Peter (2007): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Birke, Peter (2010): Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen

- Protest und Projekt. Berlin u. Hamburg: Assoziation A.
- Birke, Peter (2017): Schwierige Solidarität. Eltern, Kinder, Erzieher_innen im Streik 2015. In: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA, 90–113.
- Birke, Peter (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien: Mandelbaum.
- Birke, Peter/Bluhm, Felix (2020): Der Skandal und die Folgen. Perspektiven der Abschaffung von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie. In: *WSI-Mitteilungen*, 73 (6), 501–507.
- Birke, Peter/Dribbusch, Heiner (2013): Bewegtes »Wirtschaftswunder«. In: *Technoseum, Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim* (Hrsg.): *Durch Nacht zum Licht? Geschichte der Arbeiterbewegung 1863 – 2013; Katalog zur Großen Landesausstellung 2013 Baden-Württemberg*, 239–267.
- Bispinck, Reinhard (2006a): Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft. In: *WSI* (Hrsg.): *WSI-Tarifhandbuch 2006*, Köln: Bund-Verlag, 41–66.
- Bispinck, Reinhard (2006b): Mehr als ein Streik um 18 Minuten. Die Auseinandersetzung im öffentlichen Dienst 2006, in: *WSI-Mitteilungen*, 59 (7), 374–381.
- Bispinck, Reinhard u.a. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Forschungsbericht. Berlin: BMAS. Online: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns.html.
- Bispinck, Reinhard und WSI-Tarifarchiv (1992): Tariffbewegungen im 1. Halbjahr 1992 in der alten Bundesrepublik. In: *WSI-Mitteilungen* 45 (8), 473–486.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2001): *Moderate Lohnabschlüsse plus »Beschäftigungsbrücke«*. Tarifpolitischer Jahresbericht 2000. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2002): *Moderate Lohnabschlüsse plus »Altersvorsorge*. Tarifpolitischer Jahresbericht 2001. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2004): *Konflikt um Tarifautonomie – Kampf um Lohnprozente*. Tarifpolitischer Jahresbericht 2003. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2006): *Gemischte Bilanz – Reallohnverluste überwiegen*. Tarifpolitischer Jahresbericht 2005. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2009): *Tarifpolitik in der Finanzkrise*. Tarifpolitischer Jahresbericht 2008. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2015): *Zwischen Mindestlohn und Tarifeinheit*. Tarifpolitischer Jahresbericht 2014. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2016): *Harte Arbeitskämpfe und kräftige Reallohnsteigerungen*. Tarifpolitischer Jahresbericht 2015. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2017): *Deutliche Reallohnsteigerung und Anhebung der Mindestlöhne*. Tarifpolitischer Jahresbericht 2016. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, in: *Sozialer Fortschritt*, 57 (6), 153–163.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2009): Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems. In: *WSI-Mitteilungen*, 62(4), 201–209.
- Bock, Violetta (2022): Es geht ums ganze Krankenhaus. Ver.di NRW übernimmt den Staffelsab aus Berlin und kämpft für einen Tarifvertrag Entlastung. In: *SoZ – Sozialistische Zeitung* 3/2022. Online: www.sozonline.de/2022/03/es-geht-ums-ganze-krankenhaus/.
- Bödecker, Yvette/Lang, Heinz-Günter (1999): Der längste und letzte Tanz bei Nanz. 11 Wochen Arbeitskampf 7 Wochen Streik für den Erhalt der Arbeitsplätze und den Betriebsrat im Sommer 1998. Mannheim: HBV.
- Boewe, Jörn/Butollo, Florian/Schulten, Johannes (2021a): *Organizing Ryanair : Die transnationale Gewerkschaftskampagne bei Europas Billigfluglinie Nummer eins*. 2. Aufl. Berlin: RLS. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publikationen/Analysen63_Ryanair.pdf.
- Boewe, Jörn/Morgenroth, Tina/Schulten, Johannes (2021b): *Amazons letzte Meile. Ein Onlinehändler als Prekarisierungstreiber in der Paketlogistik – Eine Fallstudie zum Verteilzentrum Erfurt-Stot-*

- ternheim, Erfurt: RLS. Online: <https://th.rosalux.de/publikation/id/44910/amazons-letzte-meile-1>.
- Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2019): Der lange Kampf der Amazon Beschäftigten. 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. www.rosalux.de/publication/41916/der-lange-kampf-der-amazon-beschaeftigten.html.
- Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2023): Die Transformation der globalen Automobilindustrie. Trends, Deutungen, sozialökologische Handlungsstrategien. Ein Handbuch für die gewerkschaftliche und politische Praxis. Berlin: RLS. Online: www.rosalux.de/publikation/id/50028.
- Böhke, Nils/Gerlinger, Thomas/Mosebach, Kai/Schmucker, Rolf/Schulten, Thorsten (Hrsg.) (2009): Privatisierung von Krankenhäusern: Erfahrungen und Perspektiven aus Sicht der Beschäftigten. Hamburg: VSA.
- Boll, Friedrich/Kalass, Viktoria (2014): Streik und Aussperrung. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer, 535–578.
- Born, Helmut, 2014: Streiks im Einzelhandel – keine leichte Sache. In: Kobel, Anton (Hrsg.): »Wir sind stolz auf unsere Kraft«. Der lange und phantasievolle Kampf um die Tarifverträge 2013 im Einzelhandel. Hamburg: VSA, 35–38.
- Borstel, Stefan von (2015): Deutsche Post zeigte 178 Streiks nicht an. In: Die Welt, 22.11.2015. Online: www.welt.de/149109855.
- Bouali, Celia/Bringmann, Julia/Haßler, Laura/Keil, Christian/Neis, Matthias/Núñez von Voigt, Paolo (Hrsg.) (2019): »Ohne uns läuft hier nix!« Der Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten in Berlin. Hamburg: VSA.
- Boxall, Peter/Haynes, Peter (1997): Strategy and Trade Union Effectiveness in a Neo-liberal Environment. *British Journal of Industrial Relations*, 35, 567–591.
- Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten (2008): Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags. In: WSI-Mitteilungen, 61(10), 570–576.
- Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hrsg.) (2007): Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften, Hamburg: VSA.
- Brinkmann, Ulrich (2011): Die unsichtbare Faust des Marktes. Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus. Berlin: edition sigma.
- Brinkmann, Ulrich, Hae-Lin Choi, Richard Detje, Klaus Dörre, Hajo Holst, Serhat Karakayali und Catharina Schmalstieg 2008. Strategic Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS.
- Bröking, Klaus (2013): Machen wir's! Die Arbeitskämpfe der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG. Essen: Klartext.
- Brüchert, Oliver/Gehrke, Andreas (2017): Das Beamtenstreikrecht als tarifpolitische Herausforderung für die GEW. In: Schulten, Thorsten/Dribbusch, Heiner/Bäcker, Gerhard/Klenner, Christina: Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Hamburg: VSA, 277–285.
- Bühler, Sylvia (Hrsg.) (2014): Projekt Servicegesellschaften im Fachbereich 3. Berichtszeitraum Dezember 2009 bis Dezember 2013. Berlin: ver.di, Online: <https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5bfe68b124ac062f8b9fc729/download/Forum%209%20Brosch%C3%BCre%20Servicegesellschaften.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Streikstatistik (Jahreszahlen). Deutschland, Länder. Berichtsjahr 2020. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=streik.
- Bundesverfassungsgericht (2018): Streikverbot für Beamte verfassungsgemäß. Pressemitteilung Nr. 46/2018 vom 12.6.
- Bündnis Krankenhaus statt Fabrik (Hrsg.) (2020): Krankenhaus statt Fabrik: bedarfsgerecht, gemeinwohlorientiert: Das Fallpauschalensystem und die Ökonomisierung der Krankenhäuser – Kritik und Alternativen. 5., erweiterte und komplett überarbeitete Neuauflage. Maintal. Online unter: www.krankenhaus-statt-fabrik.de/53187.
- Busch, Günter (2023): Mit vielen Warnstreiks zum Festbetrag. In: Sozialismus 50 (2), 41–42.
- Butollo, Florian/Gaus, Jobst (2021): Digital Organizing. Potenziale neuer Technologien für gewerkschaftliche Organisationsmacht. Berlin: RLS. Online: www.rosalux.de/publikation/id/45228/digital-organizing.

- tal-organizing.
- Cioffi, John W./Höpner, Martin (2006): The Political Paradox of Finance Capitalism: Interests, Preferences, and Center-Left Politics in Corporate Governance Reform, in: *Politics & Society*, 34 (4), 1–40.
- Cregan, Christina (2005): Can Organizing Work? An inductive analysis of individual attitudes toward union membership, in: *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (2), pp. 282–304.
- Crosby, Michael (2009): Power at work. Die Rückgewinnung gewerkschaftlicher Macht am Beispiel Australiens. Hamburg 2009: VSA.
- Curkovic, Ivan/Flach, Andreas/Höne, Marco/Stegmeyer, Marcel (2021): Im Takt des Kampagnenplans. Die Kfz-Tariffbewegung 2021 in Baden-Württemberg. In: *Sozialismus* 9-2021, 51–53.
- Darlington, Ralph (2009): Leadership and Union Militancy. The Case of the RMT. In: *Capital & Class* N. 99, 3–32.
- Däubler, Wolfgang (Hrsg.) (2018): Arbeitskampfrecht. Handbuch für die Rechtspraxis. Baden-Baden: Nomos.
- dbb beamtenbund und tarifunion (2022): Sozial- und Erziehungsdienst: Bevölkerung unterstützt Streikziele. Pressemitteilung des dbb vom 13.5.2022. Online: www.dbb.de/artikel/sozial-und-erziehungsdienst-bevoelkerung-unterstuetzt-streikziele.html.
- Destatis (2021): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 1.3.2021. Wiesbaden: Destatis.
- Detje, Richard/Ehlscheid, Christoph/Unterhinninghofen, Hermann (2003): Perspektiven des Streiks: Arbeitskampfkonzepte der IG Metall, Hamburg: VSA.
- DGB (1951): Protokoll Außerordentlicher Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Essen, 22. und 23. Juni 1951. Düsseldorf: DGB.
- DGB (2007): DGB Potenzialstudie. Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung. TNS Infratest (unveröffentlicht).
- DGB (2010): Westerwelle-Beton lenkt ein – Angestellte wählen Betriebsrat. 20.7.2010. Online: www.dgb.de/themen/++co++59813474-9407-11df-70b3-00188b4dc422/@@@index.html.
- Dieckhoff, Jörg (2013): Organisieren im Konflikt: Mitgliederentwicklung und Eintrittsverhalten in Arbeitskämpfen – einige Betrachtungen am Beispiel der Gewerkschaft ver.di. In: Kosci, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Organisieren am Konflikt. Tarifaufinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor. Hamburg, 19–49.
- Dieckmann, Martin (2022): »Das Schwert an der Wand ...« Streik und Streikrecht in der Bundesrepublik. In: *Mitarbeit*, Nr. 25, 2022, 40–44.
- Dieterich, Thomas (2010): Das Gesetz, das ein Irrsinn wäre. In: *Süddeutsche Zeitung*, 30. Juni.
- Dilcher, Oliver (2011): Handbuch bedingungsgebundene Tarifarbeit, Berlin. Online: <https://gesundheitssoziales.verdi.de/++file++588a5df824ac062de5645107/download/ver.di-Handbuch-Tarifarbeit.pdf>.
- Dilcher, Oliver/Gröschl-Bahr (2013): Bedingungsgebundene Tarifarbeit. In: Kosci, Andrea u.a. (Hrsg.): Organisieren am Konflikt. Tarifaufinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor. Hamburg, 50–64.
- DMV (1898): Verhaltens-Reglement für die Ortsverwaltungen des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes; Stuttgart: DMV.
- Donath, Peter/Szegfü, Anette (2021): »Wir machen Stoff« Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung 1949–1998. Bielefeld: Transcript.
- Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2017): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West. 2., korrigierte Aufl. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Dribbusch, Heiner (2003): Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel. Berlin: edition sigma.
- Dribbusch, Heiner (2007a): Das »Organizing-Modell«. Entwicklung, Varianten, Umsetzung. In: Bremme u.a. (Hrsg.): Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg: VSA, 24–52.
- Dribbusch, Heiner (2007b): Industrial action in a low-strike country. Strikes in Germany 1968–2005, in: Velden, Sjaak van der/Dribbusch, Heiner/Lyddon, Dave/Vandaele, K. (eds.): *Strikes around the*

- world 1968–2005. Case-studies of 15 countries, Amsterdam: Aksant, 267–297.
- Dribbusch, Heiner (2008a): Organisieren in der Fläche. Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe. In: WSI-Mitteilungen 61 (1), 18–24. Online: www.wsi.de/data/wsi-mit_2008_01_dribbusch.pdf.
- Dribbusch, Heiner (2008b): Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklungen ab 1990. In: WSI (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2008. Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 55–85.
- Dribbusch, Heiner (2009a): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften, in: WSI-Mitteilungen, Vol. 62 (4), 193–200.
- Dribbusch, Heiner (2009b): Streik-Bewegungen. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, Vol. 22, H. 4.
- Dribbusch, Heiner (2010a): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – Ein Überblick. In: Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick. Hamburg: VSA, S. 145–168.
- Dribbusch, Heiner (2010b): Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit. WSI-Diskussionspapier 172. Online: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_172.pdf.
- Dribbusch, Heiner (2011): Organisieren am Konflikt: zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hrsg.) Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden, 231–263.
- Dribbusch, Heiner (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung. In: Haipeter, Th./Dörre, K. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden: VS-Verlag, 231–263.
- Dribbusch, Heiner (2012): Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie, in: Zeitschrift für Politik, 59 (2), 123–143.
- Dribbusch, Heiner (2013): Nachhaltig erneuern. Aufbau gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Windanlagenbau, in: Wetzel, Detlef (Hrsg.): Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung, Hamburg: VSA, 92–118.
- Dribbusch, Heiner (2014): Voraussetzungen internationaler Solidarität: Zur Diskussion um einen europäischen Generalstreik. In: WSI-Mitteilungen 67 (5), 337–344.
- Dribbusch, Heiner (2016): Organizing through conflict: exploring the relationship between strikes and union membership in Germany, in: Transfer: European Review of Labour and Research, 22 (3), 347–365.
- Dribbusch, Heiner (2017): Arbeitskämpfe in schwierigen Zeiten – zur Streikentwicklung im Dienstleistungssektor. In: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 301–331.
- Dribbusch, Heiner (2018): Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland (und Europa). Industrielle Beziehungen 25 Jg. Heft 3, 301–319. Online: www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/download/32119/27630.
- Dribbusch, Heiner (2019): WSI-Arbeitskampfbilanz 2018. Deutlicher Anstieg des Arbeitskämpfvolumens. Policy Brief WSI, Nr. 31; online verfügbar unter: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_31_2019.pdf.
- Dribbusch, Heiner (2020): Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung. In: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe: sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Münster, 50–74.
- Dribbusch, Heiner (2022): Der lange Hebel. Macht und Machtressourcen von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden im Arbeitskampf. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 60 (4), 1–2. Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2022/04/22-04_dribbusch_der-lange-hebel.pdf.
- Dribbusch, Heiner (2023a): Ergebnis ohne Erzwingungsstreik. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 61 (3–4), 7.
- Dribbusch, Heiner (2023b): Verhandlungskompromiss statt Urabstimmung. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 61 (5), 4–5.

- Dribbusch, Heiner/Birke, Peter (2014): Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf>.
- Dribbusch, Heiner/Birke, Peter (2019): Gewerkschaften in Deutschland: Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online: <http://library.fes.de/pdf-files/id-ipa/15308-20190418.pdf>.
- Dribbusch, Heiner/Kohsiek, Roland (2021): Generell streikbereit. 20 Jahre ver.di – 15 Jahre Innovation im Arbeitskampf. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 59 (6), online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2021/06/2106-dribbusch-kohsiek_generell-streikbereit.pdf.
- Dribbusch, Heiner/Lehndorff, Steffen/Schulten, Thorsten (2018): Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession. In: Lehndorff, Steffen/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (Hrsg.): Rough waters. European trade unions in a time of crises. 2nd updated edition Brussels: ETUI, 209–233. Online: www.etui.org/sites/default/files/Rough%20Waters-2018%20Web%20version.pdf.
- Dribbusch, Heiner/Luth, Marlina Sophie/Schulten, Thorsten (2023): WSI-Arbeitskampfbilanz 2022. WSI Report 83. Düsseldorf: WSI. Online: www.boeckler.de/pdf/HBS-008602/p_wsi_report_83_2023.pdf.
- Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2007): The End of an Era: Structural Changes in German Public Sector Collective Bargaining. In: Leisink, Peter et al. (eds.): Industrial Relations in the New Europe: Enlargement, Integration and Reform. Cheltenham: Edgar Elgar, 155–176.
- Dribbusch, Heiner/Vandaele, Kurt (2007): Comprehending divergence in strike activity. Employers' offensives, government interventions and union responses. In: van der Velden, Sjaak/Dribbusch, Heiner/Lyddon, Dave/Vandaele, Kurt (eds.): Strikes around the world, 1968–2005. Case-studies of 15 countries. Amsterdam: Aksant, 366–381.
- Dribbusch, Heiner/Vandaele, Kurt (2016): Comparing official strike data in Europe – dealing with varieties of strike recording. In: Transfer: European Review of Labour and Research, 22 (3), 413–418. <https://doi.org/10.1177/1024258916658812>.
- Dück, Julia (2021): Coming home. Wie die Berliner Krankenhausbewegung die Streiks bei Charité und Vivantes gewinnt. In: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis. November 2021, online: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/coming-home/>.
- Dück, Julia/Garscha, Julia (Hrsg.) (2022): Aus Sorge kämpfen. Von Krankenhausstreiks, Sicherheit von Patient*innen und guter Geburt. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. Online: www.rosalux.de/publikation/id/45949/aus-sorge-kaempfen.
- Ebbinghaus, Bernhard/Visser, Jelle (1999): When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–95. In: European Sociological Review, 15 (2), 135–158.
- Ecke, Oliver (2015): Agenda-Setting 2.0: Die neue Öffentlichkeit. Vortrag Medientage 2015, München: Online: http://media.medientage.de/mediathek/archiv/2015/Ecke_Oliver.pdf [7.3.2017, Link inzwischen nicht mehr aufrufbar].
- Edwards, Paul (1999): Konflikt und Konsens. Die Organisation der industriellen Beziehungen im Betrieb, in: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. Mering: Rainer Hampp Verlag, 31–55.
- Ehl, Armin (2008): Antworten des Marburger Bundes, in: Industrielle Beziehungen, Vol. 15 (4), 406–410.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017, in: WSI-Mitteilungen, Vol. 71 (4), 299–306.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen, 74 (4), 306–314.
- Erd, Rainer (1979): Verrechtlichte Gewerkschaftspolitik: Bedingungen ihrer Entwicklung und Veränderung. In: Bergmann, Joachim (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 143–182.
- Erne, Roland/Nowak, Jörg (2022): Structural determinants of transnational solidarity. Explaining the

- rise in socioeconomic protests across European borders since 1997. Working Paper No. 11, ERC Project »European Unions«, University College Dublin. Online: www.erc-europeanunions.eu/working-papers/.
- Erne, Roland/Nowak, Jörg (2023): Transnational Socioeconomic Protest Database. Dublin: ERC Project »European Unions«, University College Dublin. Version, 28 February.
- Erol, Serife /Schulten, Thorsten (2020): Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der »organisierten Verantwortungslosigkeit«? WSI-Report Nr. 61, 10/2020. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_61_2020.pdf.
- European Commission (2012): Standard Eurobarometer 78. Autumn 2012. Public opinion in the European Union.
- EVG (2021): Tarifverhandlungen erfolgreich abgeschlossen – Betriebsfrieden wiederhergestellt. Presseerklärung 7.10.2021. Online: www.evg-online.org/tarifpolitik/news-2021/tarifverhandlungen-erfolgreich-abgeschlossen-betriebsfrieden-wiederhergestellt/.
- EVG (2023): EVG erwartet nach dem Warnstreik endlich verhandlungsfähige Angebote. Pressemitteilung 28.3.2023. Online: www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-erwartet-nach-dem-warnstreik-endlich-verhandlungsfaeigige-angebote-10559/.
- Ewen, Janis/Heiland, Heiner/Seelinger, Martin (2022): Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall »Gorillas«. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 35, Bremen. Online: www.iaw.uni-bremen.de/f/85ca8c4146.pdf.
- Flach, Andreas (2023): Aus eigener Kraft stärker werden. In: Sozialismus 50 (2), 30–32.
- Flying Pickets (2007): Auf den Geschmack gekommen. Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet. Berlin/Hamburg: Assoziation A.
- Frank, Marie (2022): Kein Profit und unbeliebt. Lebensmittellieferdienst Gorillas. In: taz 27.10.2022. Online: <https://taz.de/Lebensmittellieferdienst-Gorillas/!5887224/>.
- Franzosi, Roberto (1989): One Hundred Years of Strike Statistics: methodological and theoretical issues in quantitative strike research. In: Industrial and Labor Relations Journal, Vol. 42, 348–362.
- Friedrich, Sebastian (2020): Rumänische Spargelstecher im Streik. In: Freitag, 23/2020. Online: www.freitag.de/autoren/sebastian-friedrich/rumaenische-spargelstecher-im-streik.
- Friedrich, Sebastian (2022): Die Wut von Winsen. In: Freitag, 38/2022, 4.
- Frindert, Jim/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2021): WSI-Arbeitskampfbilanz 2020. Streiks unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. Düsseldorf: HBS; online: www.wsi.de/fpdf/HBS-008009/p_wsi_report_66_2021.pdf.
- Frindert, Jim/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2022): WSI-Arbeitskampfbilanz 2021. Normalisierung des Arbeitskampfgeschehens im zweiten Jahr der Corona-Pandemie. Düsseldorf: HBS; online: www.wsi.de/fpdf/HBS-008309/p_wsi_report_74_2022.pdf.
- Fütterer, Michale/Rhein, Markus (2015): Erneuerung geht von unten aus. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze im Einzelhandel. Das Beispiel H&M. Berlin. Online: www.rosalux.de/publication/id/801/erneuerung-geht-von-unten-aus.
- Gajewska, Katarzyna (2008): The Emergence of a European Labour Protest Movement? In: European Journal of Industrial Relations 14 (1), 104–121.
- Gallas, Alexander/Nowak, Jörg (2012): Agieren aus der Defensive. In: Gallas, Alexander/Nowak, Jörg/Wilde, Florian (Hrsg.): Politische Streiks im Europa der Krise. Hamburg: VSA, 24–106. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/VSA_Gallas_Nowak_Wilde_Politische_Streiks.pdf.
- Ganz, Marshall (2000): Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959–1966, in: American Journal of Sociology 105 (4), 1003–1062.
- Gehrke, Bernd (2001): Die »Wende«-Streiks. Eine erste Skizze. In: B. Gehrke, Bernd/Hürtgen, Renate (Hrsg.): Der betriebliche Aufbruch im Herbst 1989: Die unbekannte Seite der DDR-Revolution. Diskussion – Analysen – Dokumente, 2. rev. Aufl., Berlin: Bildungswerk Berlin der Heinrich Böll Stiftung, 247–270.
- Geißlinger, Esther (2023): Auf Sicht arbeiten. In: taz, 24.3.2023, 4–5.
- Gerards, Valerie (2023): Berufspendler stellen sich gut auf den Warnstreik beim RNV ein. In: Mann-

- heimer Morgen, 4.3.2023.
- Gerkens, Jan Bruno/Havemann, Jens/Paun, Friedrich/Brandt, Patrick von (2022): *Unsere Motivation: Menschen vor Profit. Die Tarifaussensatzung in den Asklepios-Kliniken in Seesen*. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. Online: www.rosalux.de/publikation/id/46795/unsere-motivation-menschen-vor-profit.
- Gesamtmittel (2015): »Wir hatten nicht zu rechtfertigende Warnstreikexzesse«. Online: www.gesamtmittel.de/aktuell/interviews/wir-hatten-nicht-zu-rechtfertigende-warnstreikexzesse.
- Gesamtmittel (2021): *Die Tarifrunden in der Metall- und Elektro-Industrie seit 1990 (Tarifarchiv)*. Wichtige Informationen und Kennzahlen, Stand: 30. Juli 2021. M+E Materialien. Berlin: Gesamtmittel. Online: www.gesamtmittel.de/sites/default/files/downloads/broschue_tarifentgelte_1990-2021.pdf.
- Gester, Jochen (Hrsg.) o. J. [2006]: »Es geht nicht nur um unsere Haut«: der Streik beim Bosch-Siemens-Hausgerätekwerk in Berlin-Spandau. Berlin: Druckerei Bunter Hund; Neuauflage 2019 bei Die Buchmacherei, Berlin.
- Gester, Jochen/Hajek, Willi (Hrsg.) 2005, *Sechs Tage der Selbstermächtigung. Der Streik bei Opel in Bochum Oktober 2004*. Berlin: Die Buchmacherei.
- GEW Berlin (2020): 30 Jahre Kita-Streik. Themenschwerpunkt in: Berliner Bildungszeitschrift, BBZ, 72. Jahrgang, April, 8–20. Online: www.gew-berlin.de/fileadmin/media/publikationen/bb/bbz/2020/bbz-04-final.pdf.
- Glassner, Vera/ Dittmar, Nele/Pernicka, Susanne (2015): *Arbeitsbeziehungen im Krankenhaussektor*. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Glaubitz, Jürgen, (1998): Einzelhandel – nicht einzeln handeln! In: Achten, Udo (Hrsg.): *Mitten im Leben. Wir, die HBV, wird 50*. Düsseldorf: HBV, 68–71.
- Gobrecht, Horst (2007): »Mit heißem Herzen und kühlem Kopf«: die Streikenden von Gate Gourmet und ihre externen »UnterstützerInnen«. Kritisches zum und Nachdenkliches im Buch »Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet« – zwangsläufig nicht gänzlich frei von Polemik. Hamburg: VSA.
- Golden, Darragh/Erne, Roland (2022): Ryanair pilots. Unlikely pioneers of transnational collective action. In: *EJIR* 28 (4), 451–469. Online: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/09596801221094740>.
- Grabow, Mathias/Kritidis, Gregor (2022): Wer dreht an der Spirale? In: *Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*, 60 (7/8), 7–8.
- Grau-Maiwald, Heiko (2009): Betriebsausfall. Herbststurm 1989/90 in der DDR und die Kampftraditionen in 20 Jahren Nachwende. Moers: Syndikat A.
- Greif, Robin de (2022): »Riders unite!«: Arbeitskämpfe bei den Essenslieferdiensten in der Gig-Economy: das Beispiel Berlin. 2. erw. Aufl. Berlin: Die Buchmacherei.
- Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo/Lange, Hendrik (2017): *Trendreport Betriebsratswahlen 2014*, Düsseldorf: Hand-Böckler-Stiftung; online verfügbar unter: www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-06546.
- Grote, Hermann (1952): *Der Streik. Taktik und Strategie*. Köln: Bund-Verlag.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca/Hyman, Richard (2013): *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford/New York: OUP.
- Gummert, Stephan (2013): Die Zeit ist reif! Sachstand Tarifbewegung Charité 2013. In: *DIE LINKE, BAG Betrieb & Gewerkschaft* 21. Februar 2013. Online: www.die-linke.de/partei/parteidemokratie/zusammenschlusse/bag-betrieb-gewerkschaft/zeitung-der-bag/detail/die-zeit-ist-reif-sachstand-tarifbewegung-charite-2013/.
- Günes, Murat (2014): Der Zweck eines Streiks ist finanzieller Schaden ... Interview mit Murat Günes Betriebsrat bei Neupack. In: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2016/01/2014-03_G%C3%BCnes_Der-Zweck-eines-Streiks.pdf.
- Habekost, Silvia/Lützkendorf, Dana/Plischek-Jandke, Sabine/Sklenar, Marie-Luise (Hrsg.) (2022): *Gebraucht, beklatscht – aber bestimmt nicht weiter so! Geschichte wird gemacht: Die Berliner Krankenhausbewegung*. Hamburg: VSA.
- Häcker, Juri (2008): *Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation*, Supplement der Zeit-

- schrift Sozialismus 9/2008, Hamburg: VSA.
- Hans-Böckler-Stiftung (2008): Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008. Ergebnisse einer telefonischen Repräsentativbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Präsentationsunterlagen. Polis Sinus Gesellschaft für Sozial- und Marktforschung [unveröffentlicht].
- Hassel, Anke/Schroeder, Wolfgang (2018): Gewerkschaften 2030. Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik. WSI-Report Nr. 44. Düsseldorf: HBS. Online: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_44_2018.pdf.
- Hedemann, Ulla/Worm, Lukas/Artus, Ingrid (2017): «Mehr von uns ist besser für alle». Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité, in: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, Hamburg, . 116–129.
- Helfen, Markus/Nicklich, Manuel/Sydow, Jörg (2016): Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? in: Industrielle Beziehungen 23(3), 280–308.
- Helfen, Markus/Sydow, Jörg (2015): Mehr-Arbeitgeber-Beziehungen in der deutschen Automobilindustrie: Arbeitspolitische Herausforderungen für Management und Arbeitnehmervertretung, in: Romahn, Hajo/Rohfeld, Dieter (Hrsg.): Lebenslagen – Beiträge zur Gesellschaftspolitik, Marburg: Metropolis, 363–384.
- Hensche, Detlef (2007): Lokführer als Avantgarde? in: Blätter für deutsche und internationale Politik 52 (9), 1029–1032.
- Hensche, Detlef (2010): Wider die Tarifeinheitsfront. In: NRhZ-online, online verfügbar unter: www.nrhz.de/flyer/beitrag.php?id=15388.
- Hinke, Robert (2022): Tarif-, Lohn- und Leistungs politik in Ostdeutschland. Eine historisch-soziologische Untersuchung am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie (1945-2004). Hamburg: VSA.
- Hoepfner, Wolfgang (2014): »Glück gehört dazu« Neue strategische Ansätze beim Streik 2011 im öffentlichen Personennahverkehr in Baden-Württemberg. In: Zeise, Fanny/Hoffmann, Rabea (Hrsg.): Erneuerung durch Streik – Die eigenen Stärke nutzen, 18–20. Berlin: RLS. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Materialien_ErneuerungDurchStreik.pdf.
- Hoffmann, Jürgen/Schmidt, Rudi (2008): Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL. Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen? In: Prokla, Heft 151, 38 (2), 323–342.
- Hoffmann, Rabea (2014a): 126 Tage – «Ein Streik steht, wenn man ihn selbst macht» Über den Erfolg festen Zusammenhalts und guter Öffentlichkeitsarbeit beim Streik im Call-Center S-Direkt in Halle. In: Zeise, Fanny/Hoffmann, Rabea (Hrsg.): Erneuerung durch Streik – Die eigenen Stärke nutzen, 21–23. Berlin: RLS. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Materialien_ErneuerungDurchStreik.pdf.
- Hoffmann, Rabea (2014b): Neupack: Arbeitskampf in einem gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen. Interview mit Murat Günces. In: Zeise, Fanny/Hoffmann, Rabea (Hrsg.): Erneuerung durch Streik – Die eigenen Stärke nutzen, 14–17. Berlin: RLS. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Materialien_ErneuerungDurchStreik.pdf.
- Hoffmann, Reinhard (1971): Streik als gesellschaftsverändernde Praxis. In: Schneider, D. (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks. Frankfurt a.M., 210–246.
- Hopp, Marvin (2021a): Rückenwind für TVStud! Neue Perspektiven im Kampf studentischer Beschäftigter für Tarifverträge und Mitbestimmungsrechte. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 59 (3–4). Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2021/03/hopp_rueckenwind-fuer-tvstud_express03042021.pdf.
- Hopp, Marvin (2021b): Zum Auftakt eine Besetzung In der Tarifrunde der Länder läuft nicht alles nach Drehbuch. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 59 (10). Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2021/11/21-10-hopp_zum-auftakt-eine-besetzung.pdf.
- Hopp, Marvin/Hoffmann, Ann-Kathrin/Zielke, Aaron/Lukas, Leslie/Seeliger, Martin (2023): Jung, Akademisch, Prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. Bremen: IAW. Online: www.iaw.uni-bremen.de/f/a515fbdde.pdf.
- Hövermann, Andreas/Kohlrausch, Bettina (2020): Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in

- der Corona-Krise – Befunde einer Erwerbstätigenbefragung. In: WSI-Mitteilungen 73 (6), 485–492.
- Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl/Dietz, Rolf (1934): Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit: mit sämtlichen Durchführungsverordnungen, dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben mit seinen Durchführungsverordnungen und den neuen Arbeitszeitbestimmungen; Kommentar. München: Beck.
- Huhn, Jens (2001a): Anders arbeiten – bei vollem Gehalt. Neue Arbeitskämpfformen in einem modernen Dienstleistungsbetrieb. Mannheim: Gewerkschaft HBV/ver.di Mannheim.
- Huhn, Jens (2001b): Die Schlecker-Kampagne 1994–1995. Gewerkschaften als soziale Bewegung. Mannheim: Gewerkschaft HBV, Bezirksverwaltung Mannheim/Heidelberg.
- Hundt, Dieter (2007): »Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt unterstützt die Vorschläge des Bahn-Vorstandsvorsitzenden Mehndorn für einen Ordnungsrahmen zur Sicherung der Tarifeinheit«, Presse-Information 97 vom 14.11.2007.
- Hürtgen, Renate (2013): »Niedergang und Neuanfang einer autonomen Arbeiterbewegung in der DDR.« Das Streikgeschehen von den 1950er Jahren bis 1989. In: Technoseum, Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim (Hrsg.): Durch Nacht zum Licht? Geschichte der Arbeiterbewegung 1863 – 2013; Katalog zur Großen Landesausstellung 2013 Baden-Württemberg, 287–307.
- Huzzard, Tony/Gregory, Denis/Scott, Regan (Hrsg.) (2004): Strategic Unionism and Partnership: Boxing or Dancing? Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hyman, Richard (1989): Strikes. 4th edition. Houndsmill/Basingstoke: Macmillan.
- Hyman, Richard (2001): Understanding European Trade Unionism. Between market, class and society. London et al.: Sage.
- Hyman, Richard (2002): Grenzen der Solidarität. In: Transit 24, 50–62.
- Hyman, Richard (2011): Gewerkschaftliche Strategien und Solidaritätspolitik unter globalen Konkurrenzbedingungen, in: Gerlach, Frank u.a. (Hrsg.): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz, Berlin: edition sigma, 51–72.
- Ideler, Kristin (2017): Aufwertung reloaded. Die Tarifaueinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 aus gewerkschafts- und geschlechterpolitischer Sicht. In: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA, 76–89.
- Ideler, Kristin (2020): Die Gender-Kluft in Gewerkschaften. Ein mikropolitisch inspirierter Blick in das Innenleben von ver.di. In: Artus u.a. (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe: sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Münster, 324–341.
- Ideler, Kristin (2023): Zusammen geht mehr! Feministisch streiken in der Mitte der Gesellschaft. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 61 (2), 1–2. Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2023/02/23-02_ideler_zusammen-geht-mehr.pdf.
- Ideler, Kristin/Kerber-Clasen, Stefan (2016): Mehr als rhetorische Modernisierung. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 54 (8), 13–14. Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2019/01/LOW_08_2016_express.pdf.
- IG BCE o. J. [2019]: Die Leistungen der IG BCE. Für Mitglieder. Online: <https://igbce.de/resource/blob/29752/aaf0e665f03d3fef38b29679c5ca2c47/die-leistungen-der-ig-bce-data.pdf>.
- IG Metall (2015): Beschlüsse des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall in Frankfurt. Frankfurt a.M.: IG Metall.
- IG Metall (2017): Verwaltungshandbuch der IG Metall. Richtlinien für Arbeitskampfmaßnahmen. Stand 04/2017 [unveröffentlicht].
- IG Metall (2018): Presseinformation zu den Ergebnissen der Betriebsräte-Befragung 2018 zu Leiharbeit und Industrienahen Dienstleistungen (InDI)/Werkverträgen, Frankfurt a.M.: IG Metall, Oktober 2018; online: www.igmetall.de/36-2018-30021.htm.
- IG Metall (2019): Die IG Metall wächst – Metall-Tarifabschluss kommt an. Online: www.igmetall.de/die-ig-metall-waechst-tarifabschluss-gut-angenommen-30193.htm.
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg (Hrsg.) (2018): Aufrecht gehen. Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen. Erfahrungen aus dem Gemeinsamen Erschließungsprojekt (GEP) der IG Metall Baden-Württemberg. Hamburg: VSA.
- IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen (2006): Berlin ist O&K! Der Streik bei der CNH-

- Baumaschinen GmbH in Berlin-Spandau. Berlin: IG Metall; Online: www.igmetall-bbs.de/fileadmin/news_import/CNH-Doku.pdf.
- IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen (2007): Menschenwürde contra Konzernwillkür. Der Streik bei Bosch-Siemens-Hausgeräte GmbH in Berlin-Spandau. Berlin: IG Metall. Online: www.igmetall-bbs.de/fileadmin/user/Dokumente/2007/070801_Dokumentation_BSH.pdf.
- IG Metall Bezirk Mitte (2019): Sieger: Betriebsrat Faurecia Innenraum Systeme GmbH Scheuerfeld. Meldung 21.11.2019; online: www.igmetall-bezirk-mitte.de/aktuelles/meldung/sieger-betriebsrat-faurecia-innenraum-systeme-gmbh-scheuerfeld.
- IG Metall Bezirk Mitte (Hrsg.) (2013): Mit aufrechtem Gang ...: beteiligungsorientierte Betriebspolitik und organisationspolitische Zentrierung im IG Metall Bezirk Mitte. Frankfurt: IG Metall.
- IG Metall Bezirk Mitte (Hrsg.) (2014): Beteiligung. Aktivierung. Solidarität.: der Streik bei Franklin Electric für einen Sozialtarifvertrag als Beispiel für konflikt-, beteiligungs- und mitgliederorientierte Gewerkschaftspolitik in Krisenzeiten im IG Metall Bezirk Mitte. Frankfurt: IG Metall.
- IG Metall Bezirk Mitte/IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2022): Musashi: Zukunft durch Widerstand. Frankfurt/Hannover: IG Metall. Online: www.igmetall-bezirk-mitte.de/fileadmin/user/News/2022/Dokumente/2022-09-01_Broschuere_Musashi.pdf.
- IG Metall FB Kampagnen und Erschließung o. J. [2022]: Fantasie gewinnt! Ideen und Anregungen zu kreativen Streikformen. Internes Dokument [unveröffentlicht].
- IG Metall Hanau-Fulda (2022): Nach 23 Streiktage: Tarifvertrag bei Weisensee in Eichenzell durchgesetzt! Pressemitteilung vom 18.1.2022. Online: www.igmetall-hanau-fulda.de/aktuelles/meldung/ach-23-streiktage-tarifvertrag-bei-weisensee-in-eichenzell-durchgesetzt.
- IG Metall Leipzig (2019): Seien wir realistisch, versuchen wir das Unmögliche (Che Guevara). 49 Tage Streik bei der Neuen Halberg Guss Leipzig. Leipzig: IG Metall. Online: www.igmetall-leipzig.de/fileadmin/user/News/2019/Dokumente/Halberg_Doku_neu_screen.pdf.
- IG Metall o. J. [2019]: Tarifbewegungen Metall- und Elektroindustrie 1948 bis heute. Interne Übersicht, Stand 2019 [unveröffentlicht].
- IG Metall o. J. [2020]: Betriebliche Arbeitskämpfe – Rahmenbedingungen, Vorgehensweise und Verfahren. Internes Dokument [unveröffentlicht].
- IG Metall VB 01 (2003): Tarifbewegung Angleichung Arbeitszeit Ost 2003: Beschreibung, Bewertung, Schlussfolgerungen. Juli. Frankfurt/Main [unveröffentlicht].
- IG Metall VB 02 (2003): Bericht über die Tarifbewegung zur Angleichung der Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland. August. Frankfurt/Main [unveröffentlicht].
- IG Metall-Bezirksleitung Bayern u.a. (Hrsg.) (2006): Der AEG-Streik in Nürnberg. Der erfolgreiche Kampf für einen Sozialtarifvertrag. München: IG Metall.
- ILO (1993): Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). Online: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf.
- Ipar, Lithourgos (2022): Auf die Gewerkschaft bauen. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 60 (11), Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2022/11/22-11_ipar_auf-die-gewerkschaft.pdf.
- Jäger, Meike (2015): TV MGM Charité, Vortrag auf der WSI-Tariftagung am 17.10.2015 in Düsseldorf. Online: www.boeckler.de/pdf/v_2015_10_07_jaeger.pdf.
- Jansen, Klaus (2006): Stechuhf muss warten, in: TAZ NRW, 23.5. 1. Online: <https://taz.de/Archiv-Suche/?428973&s=stechuhr%2Bmuss%2Bwarten&SuchRahmen=Print/>.
- Jürgens, Ulrich/Krzywdzinski, Martin (2006): Globalisierungsdruck und Beschäftigungssicherung – Standortsicherungsvereinbarungen in der deutschen Automobilindustrie zwischen 1993 und 2006. Berlin: WZB, Discussion Paper SP III 2006 -303.
- Kädtler, Jürgen (2014): Tarifpolitik und tarifpolitisches System. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer, 425–464.
- Kädtler, Jürgen/Hertle, Hans-Hermann (1997): Sozialpartnerschaft und Industriepolitik: Strukturwandel im Organisationsbereich der IG Chemie-Papier-Keramik, Opladen; Westdeutscher Verlag.

- Kaiser, Julia/Lucht, Kim (2022): Die Tarifrunde im ÖPNV 2020/2021 und die gemeinsame Allianz. In: Liebig, Steffen/Lucht, Kim (Hrsg.): *Fahren wir zusammen? Die öko-soziale Allianz von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV*. Hamburg: VSA, 26–29.
- Kalass, Viktoria (2012): *Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*. Wiesbaden: VS.
- Kalbitz, Rainer (1973): Die Entwicklung von Streiks und Aussperrungen in der BRD. In: *Gewerkschaften und Klassenkampf: Kritisches Jahrbuch 1973*. Frankfurt/M.: Fischer, 163–176.
- Kalbitz, Rainer (1979): *Aussperrungen in der Bundesrepublik. Die vergessenen Konflikte*. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Kamin-Seggewies, Bernt (2008): Kraftproben – der aktuelle Kampf gegen die Liberalisierung der Hafenarbeit, in: Achten, U./Kamin-Seggewies, B. (Hrsg.): *Kraftproben. Die Kämpfe der Beschäftigten gegen die Liberalisierung der Hafenarbeit*, Hamburg, 145–190.
- Kaufmann, Willi (2005): Teuer streiken, statt billig fliegen, in: *express: Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*, 43 (8), 1–3.
- KAV Schleswig-Holstein o. J.: Streikaufrufe der Gewerkschaften und »Arbeitsstreiks«. Online: www.kavsh.de/tarifservice/streik/streikaufruf-arbeitsstreiks.
- Keller, Berndt (1993): *Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors*. Baden-Baden: Nomos.
- Keller, Berndt (2013): Die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors: Institutionelle Stabilität und sozio-ökonomischer Wandel. In: *WSI-Mitteilungen* 66 (7), 500–509.
- Keller, Berndt (2021): Nach dem Streik ist vor dem Streik. Zur aktuellen Entwicklung der Tarifbeziehungen bei der Bahn. In: *Wirtschaftsdienst* 101 (10), 777–780. Online: www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2021/heft/10/beitrag/nach-dem-streik-ist-vor-dem-streik.html.
- Kelly, John (1998): *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, collectivism and long waves*. London/New York: Routledge.
- Kempe, Lene (2022): Die Basis ist schon weiter. In: *AK*, Nr. 685. Online: www.akweb.de/ausgaben/685/heisser-herbst-inflation-arbeitskaempfe-gewerkschaften-die-basis-ist-schon-weiter/.
- Kempe, Martin (2008): Beamtenbund und ver.di – eine Tarifgemeinschaft. In: *Mitbestimmung* 04/2008, online: www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-beamtenbund-und-verdi-eine-tarifgemeinschaft-11136.htm.
- Kerber-Clasen, Stefan (2014): Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. *Industrielle Beziehungen*, 21. Jg., Heft 3, 238–256.
- Kerber-Clasen, Stefan (2017): Erfolgreich gescheitert? Gewerkschaftliche Aushandlungen des Sozialstaatsumbaus im Kita-Bereich. In: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg, VSA.
- Kilroy, Juri/Müller, Dirk (2021): Streikmonitor: die ersten fünf Jahre. In: *Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung*, 32 (128), 107–122.
- Kittner, Michael (2005): *Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart*. München, Beck.
- kma online (2020): Asklepios schließt Rehaklinik Seesen schon zum Jahresende. Klinik Management aktuell online 1. Dezember. Online: www.kma-online.de/aktuelles/klinik-news/detail/asklepios-schliesst-rehaklinik-seesen-schon-zum-jahresende-a-44480.
- Kobel, Anton (Hrsg.) (2014): »Wir sind stolz auf unsere Kraft«. *Der lange und phantasievolle Kampf um die Tarifverträge 2013 im Einzelhandel*. Hamburg: VSA.
- Kocher, Eva (2021): Gorillas im Arbeitskampf. Arbeitsaktivismus in Zeiten der Plattformarbeit. *Verfassungsblog* 21.10.2021, online: <https://verfassungsblog.de/gorillas-im-arbeitskampf/>.
- Kocher, Eva/Kädler, Jürgen/Voskamp, Ulrich/Krüger, Laura (2017): Noch verfassungsgemäß? Fernwirkungen bei Arbeitskämpfen in der Automobilindustrie und die Verfassungsmäßigkeit des § 160 Abs. 3 SGB III. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Köhler, Christina/Jost, Pablo (2017): Tarifkonflikte in den Medien. Was prägt die Berichterstattung über Arbeitskämpfe? Frankfurt: OBS. Online: www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/AH89_Tarifkonflikte_2017_03_30.pdf.
- Köhlinger, Jörg (Hrsg.) (2022): *Solidarisch in die Offensive. Beiträge für eine starke IG Metall in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft*. Hamburg: VSA.

- Köhlinger, Jörg/Ott, Winfried/Zabel, Uwe (2013): Erfolgreich gegen Betriebsschließungen. In: Sozialismus 40 (7–8), 59–62.
- König, Otto/Detje, Richard (2022): Kämpfen lohnt sich. Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst: Entlastungstage und Sonderzulagen durchgesetzt. In: Sozialismus 49 (6), 63–64.
- Kopp, Martin (2012): Öffentliche Schlacht bei Verpackungshersteller. In: Welt-Online, 16.11.2012. Online: www.welt.de/regionales/hamburg/article111192206/Oeffentliche-Schlacht-bei-Verpackungshersteller.html.
- Korrig, Peter (2022): Endlich mal ein Sieg. In: Jungle World 48/2022. Online: <https://jungle.world/artikel/2022/48/endlich-mal-ein-sieg>.
- Koscis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.) (2013): Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor. Hamburg: VSA.
- Kosjak, Dino (2022): »Ohne den Streik hätten wir gar nichts«. In: Junge Welt, 26. Juli, 15.
- Krieger, Gerit/Ostrik, Ana (2005): Leverkusen: Ende des Dauerstreiks der Busfahrer. In: Kölner Stadtanzeiger, 3.2.2005. Online: www.ksta.de/leverkufen--ende-des-dauerstreiks-der-busfahrer-14337850?cb=1660141627532&.
- Krieger, Hubert/Liepelt, Klaus/Schneider, Reinhart/Smid, Menno (1989): Arbeitsmarktkrise und Arbeitnehmerbewußtsein, Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Kunkel, Kalle (2016): Kampf gegen die Burnout-Gesellschaft in Zeiten der Digitalisierung. Der Tarifkonflikt an der Charité um Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Digitale Arbeitswelt, Trends und Anforderungen, Frankfurt a.M.: Bund Verlag, 253–265.
- Kunkel, Kalle (2021): Die politische Ökonomie des Fallpauschalensystems zur Krankenhausfinanzierung. In: Prokla 205 51(4), 631–651.
- Kunkel, Kalle (2022a): Langer Atem – keine Geduld mehr. Eine Bestandsaufnahme nach sieben Jahren Streik. In Habekost u.a.: Gebraucht, beklatscht – aber bestimmt nicht weiter so! Hamburg: VSA, 93–97.
- Kunkel, Kalle (2022b): Tarifvertrag Entlastung. Abschaffung der Fallpauschalen in weiter Ferne. In: Freitag-Online, 21.7.2022. Online: www.freitag.de/autoren/der-freitag/tarifvertrag-entlastung-abschaffung-der-fallpauschalen-in-weiter-ferne.
- Kunkel, Kalle/Jäger, Meike (2017): Ein erster Schritt auf einem langen Marsch. Personalbemessung als zentrale Komponente für humane Arbeitszeiten. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit – Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit, Frankfurt a.M.: Bund Verlag, 299–305.
- Kunkel, Kalle/Seppelt, Jana (2021): Was Organizing (nicht) ist. In: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis. H. 1, 98–103. Online: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/was-organizing-nicht-ist/>.
- Kupfer, Gerhard (Hrsg.) (2017): Streik und Menschenwürde. Der Kampf Bremer Mercedes-Arbeiter gegen Werkverträge und Leiharbeit. Hamburg: VSA.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Zeuner, Bodo (2001): Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 52 (3), 147–160.
- Kutlu, Yalcin (2013): Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt a.M./New York: Campus, 226–241.
- Kutlu, Yalcin (2015): Kampf um Anerkennung. Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik, in: Z. Zeitschrift für marxistische Erneuerung, 26 (103), 126–140.
- Lange, Moritz (2009): Organizing und Betriebsräte. Auswirkungen gewerkschaftlicher Organizing-Kampagnen auf die betriebliche Interessenvertretung in Deutschland. Freie Universität Berlin, Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft, Diplomarbeit.
- Langscheid, Th. (2006): »Müllabfuhr und KITAS geben Geld zurück«, in: Mannheimer Morgen, 24 Juni, 17.
- Lehndorff, Steffen/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2018): In schwerer See – europäische Gewerkschaften in Krisenzeiten. WSJ-Study Nr. 16. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online: www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007032.

- Lesch, Hagen (2008): Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrages? in: Sozialer Fortschritt Vol. 57, 144–153.
- Lesch, Hagen (2015): Strukturwandel des Arbeitskampfs: Deutschland im OECD-Ländervergleich. In: IW Trends, 42 (3), 1–21.
- Lesch, Hagen (2017): Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methoden, Indikatoren und empirische Befunde, in: Industrielle Beziehungen, 24 (1), 31–53.
- Lesch, Hagen (2023): Warnstreiks: Konflikt als Prinzip. IW-Nachrichten 27.3.2023. Online: www.iw-koeln.de/presse/iw-nachrichten/hagen-lesch-konflikt-als-prinzip-1.html.
- Lévesque, Christain/Murray, Gregor (2013): Gewerkschaftsmacht verstehen: Ressourcen und Fähigkeiten zur Erneuerung strategischen Handlungsvermögens, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2013): Comeback der Gewerkschaften. Machtresearch, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a.M.: Campus, 39–56.
- Liebig, Steffen/Lucht, Kim (Hrsg.) (2022): Fahren wir zusammen? Die öko-soziale Allianz von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV. Hamburg: VSA.
- Liegl, Sebastian/Kilroy, Juri (2022): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2022. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, 3 (132), 70–82.
- Lorenz, Frank/Schneider, Günther (Hrsg.) (2004): Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden. Hamburg: VSA.
- Löw, Neva (2021): Arbeitskämpfe im Migrationsregime nach 2015. Ein Streik bei Amazon. In: Buckel, Sonja/Graf, Laura/Kopp, Judith/Löw, Neva/Pichl, Maximilian (Hrsg.): Kämpfe um Migrationspolitik seit 2015. Zur Transformation des europäischen Migrationsregimes. Bielefeld: transcript, 157–187.
- Lützkendorf, Dana (2022): Mehr von uns ist besser für alle. In: Habekost, Silvia u.a. (Hrsg.): Gebraucht, beklatscht – aber bestimmt nicht weiter so! Hamburg: VSA, 23–28.
- Manzcy, Max/Wetzel, David (2022): Organize! Stärke aufbauen und warum wir nicht »Danke« sagen. In: Habekost, Silvia u.a. (Hrsg.): Gebraucht, beklatscht – aber bestimmt nicht weiter so! Hamburg: VSA, 48–54.
- Marburger Bund (2007): 60 Jahre Marburger Bund. Eine Zeitreise. Online: www.mb-hessen.de/tl_files/mbhessen/downloads/pdf/60jmbbv.pdf.
- Marburger Bund (2017): ver.di und Marburger Bund unterzeichnen Vereinbarung zum Umgang mit Tarifeinheitsgesetz. Gemeinsame Presseerklärung 1.12.2017. Online: www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/verdi-und-marburger-bund-unterzeichnen-vereinbarung-zum-umgang-mit
- Martens, Helmut (2007): »Primäre Arbeitspolitik« und neue Gewerkschaft? Der Ärztestreik im Frühjahr und Sommer 2006. In: Jahrbuch für Kritische Medizin, 44, 120–137. Online: www.med.uni-magdeburg.de/jkmg/wp-content/uploads/2013/03/JKM_Band44_Kapitel08_Martens.pdf.
- Martens, Helmut (2008): Primäre Arbeitspolitik und Gewerkschaften im Gesundheitswesen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online: www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-004084.
- Matthöfer, Hans (1971): Streik und streikähnliche Kampfformen der Arbeitnehmer im Kapitalismus. In: Schneider, Dieter (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks. Frankfurt a.M., 155–209.
- Mayer-Ahuja, Nicole/Nachtwey, Oliver (2021): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- McAlevy, Jane (2019): Keine halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing. Hamburg: VSA. Online: www.rosalux.de/publikation/id/39839/keine-halben-sachen.
- Mcissner, Hans-Joachim (1987): Entgeltspolitik für den öffentlichen Dienst: Willensbildung, Entscheidungsprozesse, Ergebnisse, Korrekturperspektiven, Frankfurt a.M. et al.: Lang.
- Memarnia, Susanne (2017): Streiken bis der Arzt kommt. In: taz Berlin 17.5.17, Online: <https://taz.de/Outsourcing-bei-der-Charite/!5407617/>.
- Menkens, Sabine (2015): Erzieher sind die Lokführer des Bildungssystems. In: Welt online, 6. Mai, Online: www.welt.de/politik/deutschland/article140581597/Erzieher-sind-die-Lokfuhrer-des-Bildungssystems.html.
- Menning, Daniel (2020): Der Kampf um Arbeitszeit – Eine Analyse des Arbeitskampfes der IG Metall 2003 in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Masterarbeit am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena 19.3.2020 [unveröffentlicht].

- Mitglieder des Soli-Kreises Neupack (Hrsg.) (2015): 9 Monate Streik bei Neupack. Berichte – Interviews – Dokumentation. 3. Aufl. Berlin: Die Buchmacherei.
- Mohrhof, Folkert (2008): Das »Strike-Bike« aus Nordhausen. In: Bewernitz, Torsten (Hrsg.): Die neuen Streiks. Münster, 119–137.
- Mohrig, Susanne (2021): Die Werkzeuge des Arbeitgebers im Arbeitskampf. In: Niemerg, Reinhold u.a. (Hrsg.): Das Ende der Angst. Hamburg: VSA, 43–46.
- Molitor, Andreas (2021): Schluss mit Kuschelkurs. Bei Continental wehren sich Belegschaften mit Gewerkschaft und Betriebsrat erfolgreich gegen den Kahlschlag. In: Mitbestimmung H. 5, 38–41. Online: www.boeckler.de/fpdf/HBS-008140/p_mb_5_2021.pdf.
- Müller, Dirk H. (1985): Gewerkschaftliche Versammlungsdemokratie und Arbeiterdelegierte vor 1918. Ein Beitrag zur Geschichte des Lokalismus, des Syndikalismus und der entstehenden Rätebewegung. Berlin (West): Colloquium-Verlag.
- Müller, Dirk/Kilroy, Juri (2020): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2020. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, 31 (124), 86–97.
- Müller, Peter/Wassermann, Andreas (2015): Jüngstes Gericht. In: Der Spiegel, 17/2015; online verfügbar unter: <http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/134097138>.
- Müller, Torsten/Vandaele, Kurt/Zwysen, Wouter (2023): Wages and collective bargaining: fighting the cost-of-living crisis. In: Countouris N./Piasna A./Theodoropoulou S. (eds.): Benchmarking Working Europe 2023. Brüssel: ETUI, 77–98.
- Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen: Eine Einführung. 2. überarb. Aufl. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Müller-Jentsch, Walther (ed.) (1999): Konfliktpartnerschaft, 3. Aufl., München/Mering: Rainer Hampp.
- N24.de (2005): »Länder haben keine Angst vor Streik«, Meldung 10.2.2005 [21.5.2006; nicht mehr verfügbar. Kopie vorhanden.]
- Nachtwey, Oliver/Thiel, Marcel (2014): Chancen und Probleme pfadabhängiger Revitalisierung. Gewerkschaftliches Organizing im Krankenhauswesen. In: Industrielle Beziehungen, 21(3): 257–276.
- Nachtwey, Oliver/Wolf, Luigi (2013): Strategisches Handlungsvermögen und gewerkschaftliche Erneuerung im Dienstleistungssektor, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2013): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt a.M./New York: Campus, 179–198.
- Neubauer, Ute (2022): Düsseldorf Düsselalt: Streik der Beschäftigten auf der Cocoon-Baustelle. In: Ddortf-aktuell. Internetzeitung Düsseldorf. 27.7.2022 Online: www.ddortf-aktuell.de/2022/07/27/duesseldorf-duesselalt-streik-der-beschaeftigten-auf-der-cocoon-baustelle/.
- Neumann, Achim (2014): Der Fall Schlecker. Über Knausern, Knüppeln und Kontrollen sowie den Kampf um Respekt & Würde. Hamburg: VSA.
- Neuner, Monika (2013): Bedingungsgebundene Tarifarbeit: Ein erfolgreicher Weg zur Erneuerung? In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.), Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt a.M./New York: Campus, 213–225.
- NGG (1998): Der Süßwarenstreik: eine Dokumentation; Kampf gegen Sozialabbau; für Sicherung der Lohnfortzahlung von 100 Prozent. Hamburg: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).
- NGG Nordrhein-Westfalen o. J.) [2012]: »Der Name ist: Zamek«. Bilanz eines Arbeitskampfes. Düsseldorf: NGG.
- Niemerg, Reinhold/Cerull, Maria/Mohrig, Susanne/Dulisch, Silvia/Potschka-Zwickl, Ruth (Hrsg.) (2021): Das Ende der Angst. Charité Berlin: »Outgesourcte« Therapeut:innen erstreiten ihre Rückführung. Hamburg: VSA.
- Notruf NRW o. J.: Schwarzbuch Krankenhaus. Online: schwarzbuch-krankenhaus.net/erfahrungsberichte.
- Nowak, Peter (2021): »Die Organisation hat an Schwung verloren«. In: Jungle World H. 24, 17.6.2021. Online: <https://jungle.world/artikel/2021/24/die-organisation-hat-schwung-verloren>.
- o. V. (1989): ABB Mannheim. Widerstand gegen einen Euro-Konzern. Mannheim: GNN Verlagsgesellschaft.
- Paul, Reimar (2009): Wir wollen arbeiten. Sieben entlassene VW-Leiharbeiter sind im Hungerstreik.

- In: Neues Deutschland, 4. April, 5.
- Pedrina, Vasco (2012): Ein europäischer Generalstreik? Mobilisierung für Alternativen in Europa. In: Sozialismus 39 (9), 38–42.
- Peterlik, Clara (2022): Amazon-Streik: »Warum bist du arbeiten gegangen, Bruder?« In: Profil.at 2.12.2022. Online: www.profil.at/wirtschaft/amazon-streik-warum-bist-du-arbeiten-gegangen-bruder/402246051.
- Peters, Benedikt/Stadler, Rainer (2022): Warum streikt ihr nicht? In: Süddeutsche Zeitung, 23.8, 6.
- Pieper, Wolfgang (2015): »Kita-Streik« – Wertschätzung von Dienstleistungsarbeit Tarifaufeinander-
setzung im Sozial- und Erziehungsdienst. Präsentation WSI-Tariftagung 2015.
- Pieper, Wolfgang/Wegner, A. (2015): Aufwertung muss sein – von der gewerkschaftlichen Forderung
zum Konsens, in: WSI-Mitteilungen 8/2015, 639–641.
- Prott, Jürgen (2006): Vertrauensleute. Ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre zwischen Beruf und
sozialer Rolle. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Quetting, Michael (2022): Die Pflege im Aufbruch. Über die Leichtigkeit, Pflegepersonal zu orga-
nisieren. In: Dück, Julia/Garscha, Julia (Hrsg.): Aus Sorge kämpfen : von Krankenhausstreiks, Si-
cherheit von Patient*innen und guter Geburt. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, 9–21.
- Raess, Damian (2006): Globalization and why the 'time is ripe' for the transformation of German in-
dustrial relations, in: Review of International Political Economy, Vol. 13 (3), 449–479.
- Rakowitz, Nadja (2021): Applaus ist nicht genug. Mythen, Probleme und Kämpfe um das Kranken-
hauswesen in Corona-Zeiten. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. Online: www.rosalux.de/publikation/id/44817/applaus-ist-nicht-genug.
- Ramm, Thilo (1964a): Der Streik als unerlaubte Handlung (Eine kritische Betrachtung). In: Arbeit
und Recht, 12 (11), 321–329.
- Ramm, Thilo (1964b): Der wilde Streik. In: Arbeit und Recht, 12 (12), 353–362.
- Redaktionskollektiv Arbeit und Leben (Hrsg.) (1977): Die Freude zur Waffe machen: der kreative Ar-
beitskampf bei Volvo Deutschland in Dietzenbach. Dietzenbach.
- Regalia, Ida (1988): Democracy and Unions. In: Economic and Industrial Democracy 9(3): 345–71.
- Rehder, Britta (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flä-
chentarif im Wandel, Frankfurt/M.: Campus.
- Rehder, Britta (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. In: Zeitschrift für Soziologie 35
(3), 227–227.
- Rehder, Britta (2014): Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaft-
lichen Erneuerung. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.), Handbuch Gewerkschaften in Deutschland (2.
Auflage) Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 241–264.
- Rehder, Britta/Deinert, Olaf/Callsen, Raphael (2012): Arbeitskampfmittelfreiheit und atypische Ar-
beitskampfformen. HSI Schriftenreihe Bd. 1, Saarbrücken: Saarbrücker Verlag für Rechtswissen-
schaften. Online: www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006704.
- Reiber, Serafin/Traufetter, Gerald (2023): »Die eigentlichen Zerstörer der Bahn sind SPD und EVG«.
Interview mit Claus Weselsky. Spiegel online 27.3.2023. Online: www.spiegel.de/wirtschaft/die-eigentlichen-zerstoerer-der-bahn-sind-spd-und-evg-a-faca3c38-a3b5-4355-810f-908888491cc5.
- Renneberg, Peter (2018): Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf. Theorie und Praxis gewerkschaft-
licher Tarifarbeit und betrieblicher Arbeitskämpfe. 4., aktualisierte Aufl. Hamburg: VSA.
- Renneberg, Peter (2023): Anleitung zum Arbeitskampf. Theorie/Strategie/Praxis. 2. Aufl. Hamburg:
VSA.
- Riexinger, Bernd (2006): Trendwende. Der Streik der Kommunalbeschäftigten in Baden-Württem-
berg, in: Sozialismus 33 (6), 47–49.
- Riexinger, Bernd (2011): Neue Streikkultur. Praxisbeispiele aus Stuttgart. In: Luxemburg. Gesell-
schaftsanalyse und linke Praxis. H. 4, 52–57.
- Riexinger, Bernd (2013): Demokratisierung von Streiks. Revitalisierung der Gewerkschaftsarbeit,
Rede auf der Konferenz »Erneuerung durch Streik«, 1. bis 3. März 2013 in Stuttgart. Berlin: Rosa
Luxemburg Stiftung. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publikationen/Broschur_Riexinger_zu_Demokratisierung.pdf.

- Riexinger, Bernd/Hägele, Cuno (2009): Streik trotz Krise. Der Kampf der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdiensten: Eine erste Bilanz. In: *Junge Welt*, 14.8., S. 10.
- Ritter, Gerhard A./Tenfelde, Klaus (1976): Der Durchbruch der Freien Gewerkschaften Deutschlands zur Massenbewegung im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts. In: Ritter, Gerhard A.: *Arbeiterbewegung, Parteien und Parlamentarismus*, Göttingen: Vandenhoeck u. Ruprecht, 55–101.
- Schmalstieg, Catharina (2013): *Partizipative Arbeitskämpfe, neue Streikformen, höhere Streikfähigkeit?* Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Schmalz, Stefan/Ludwig, Carmen/Webster, Edward (2018) The power resources approach: developments and challenges. In: *Global Labour Journal*, 9(2), 113–134.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217–237.
- Schmidt, Eberhard (1971): *Ordnungsfaktor oder Gegenmacht – Die politische Rolle der Gewerkschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Schmidt, Manuel/Bremm, Daniel (2022): Erschließung wirkt. Das Gemeinsame Erschließungsprojekt des Bezirks Mitte – eine vorläufige Bilanz. In: Köhlinger, Jörg (Hrsg.): *Solidarisch in die Offensive*. Hamburg: VSA, 255–264.
- Schmidt, Rudi (2003): Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie, In: *Prokla* Heft 132, 33 (3), 493–509.
- Schmidt, Rudi /Trinczek, Rainer (1991): *Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung*. In: *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Hrsg. Walther Müller-Jentsch, 167–199. München/Mering: Rainer Hampp.
- Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. 3. Aufl. München/Mering, 103–128.
- Schneidmesser, Lea/Kilroy, Juri (2016): Der Streikmonitor. In: *Z: Zeitschrift marxistische Erneuerung*, 27(106), 160–171.
- Schneider, Dieter (1971a): Der Streik. Begriff und Geschichte. In: Schneider, D. (Hrsg.): *Zur Theorie und Praxis des Streiks*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 7–96.
- Schneider, Dieter (Hrsg.) (1971b): *Zur Theorie und Praxis des Streiks*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Schön, Jürgen (2005): Streik der letzten Hoffnung. In: *taz*, 11.1.2005, Köln aktuell, 1. Online: <https://taz.de/1653859/>.
- Schoppengerd, Stefan (2022): Die Bewegung in alle Kliniken tragen. Thomas Zmrzly über die Krankenhausbewegung NRW und den Tarifabschluss Entlastung. In: *Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*, 60 (9), 4–5. Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2022/10/22-09_zmrzly_die-bewegung-in-alle-kliniken.pdf.
- Schröder, Lothar (2007): Der Tarifkonflikt bei der Deutschen Telekom AG, in: *WSI-Mitteilungen* 9/2007, 515–518.
- Schroeder, Wolfgang (2021): *Unternehmerverbände*. In: Andersen U./Bogumil J./Marschall S./Woyke W. (Hrsg.): *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*. Springer VS, Wiesbaden, 932–941. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-658-23666-3_173.
- Schroeder, Wolfgang/Greef, Samuel (2008): *Industrie und Sparten Gewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen*, in: *Industrielle Beziehungen* Vol. 15 (4), 329–355.
- Schroeder, Wolfgang/Kalass, Viktoria/Greef, Samuel (2011): *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden: VS.
- Schroeder, Wolfgang/Pfeiffer, Sabine (2018): *Evaluation der bezirklichen Erschließungsprojekte der IG Metall (im Auftrag des IG Metall-Vorstandes) – Abschlussbericht, 11.5.2018*. Projektleitung: Wolfgang Schroeder, Universität Kassel; Sabine Pfeiffer, ISF München [unveröffentlicht].
- Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.) 2003: *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland: Ein Handbuch*, Wiesbaden, Westdeutscher Verlag.
- Schubert, Andreas/Wetzel, Jakob (2020): »Klatschen alleine reicht noch nicht für die Miete«, in: *Süddeutsche Zeitung*, 29.9.2020. Online: www.sueddeutsche.de/muenchen/muenchen-warnstreik-kita-

- tarifverhandlungen-verdi-1.5047255.
- Schulten, Johannes (2022): Im permanenten Reorganisationsmodus. Über Hürden und Chancen gewerkschaftlicher Erneuerung im deutschen Einzelhandel. Frankfurt/New York: Campus.
- Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Lübker, Malte (2022): Tarifverträge und Tariffucht in Nordrhein-Westfalen. WSI-Study Nr. 30, Düsseldorf, Mai 2022. Online: www.wsi.de/fpdf/HBS-008336/p_wsi_studies_30_2022.pdf.
- Schulten, Thorsten/Spocht, Johannes (2021): Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz. Grundlegender Wandel in der Fleischindustrie? In: APuZ, Bd. 71, 51/52, 36–41. Online: www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fleisch-2021/344835/ein-jahr-arbeitsschutzkontrollgesetz/.
- Schulten, Thorsten/WSI-Tarifarchiv (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online: www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018.pdf.
- Schulten, Thorsten/WSI-Tarifarchiv (2021): Tarifpolitischer Jahresbericht 2020, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online: www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007980.
- Schulten, Thorsten/WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifpolitischer Jahresbericht 2021, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online: www.wsi.de/fpdf/HBS-008258/p_ta_jb_2021.pdf.
- Schulten, Thorsten/WSI-Tarifarchiv (2023): Tarifpolitischer Jahresbericht 2022, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online: www.wsi.de/fpdf/HBS-008584/p_ta_jb_2022.pdf.
- Schulten, Thorsten/Müller, Torsten (2013): Ein neuer europäischer Interventionismus? In: Wirtschaft und Gesellschaft 39 (3), 291–322.
- Schumacher, Harald/Duhm, Ulrike (2016): Der große Streit um Leiharbeit und Werkverträge. In: Wirtschaftswoche, 2. März 2016. Online: www.wiwo.de/unternehmen/auto/arbeitsmarkt-der-grosse-streit-um-leiharbeit-und-werkvertraege/13013458.html.
- Schumann, Michael/Gerlach, Frank/Gschössl, Albert/Milthoff, Petra (1971): Am Beispiel der Septemberstreiks – Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Eine empirische Untersuchung. Unter Mitarbeit von Martin Bachtge, Hannes Friedrich, Horst Kern, Uwe Neumann, Martin Osterland sowie den Teilnehmern der Übung »Empirische Sozialforschung« am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Seifert, Hartmut/Massa-Wirth, Heiko (2003): Bündnisse für Arbeit längst auch in florierenden Betrieben vereinbart. Düsseldorf: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung Online: www.boeckler.de/pdf/wsi_seifert_betriebliche_buendnisse.pdf.
- Seppelt, Jana (2014): Demokratisierung als Schlüssel für den Aufbau von Organisationsmacht: Erfahrungen des ver.di Bezirks Stuttgart. In: WSI-Mitteilungen, 67(5), 402–405.
- Seppelt, Jana/Wodrich, Benjamin (2015): Wie weiter im Sozial- und Erziehungsdienst. Oder: was wir von der Tarifrunde lernen können. In: Sozialismus 42 (12), 47–52.
- Silver, Beverly (2003): Forces of Labour. Workers' movements and globalization since 1870. Cambridge (Ms.): University Press.
- Silver, Beverly (2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin/Hamburg: Assoziation A.
- SoZ – Sozialistische Zeitung (2006): Solidarität lernen. Gespräch mit Halil Saltan (BR-Vorsitzender von Gate Gourmet Düsseldorf). In: SoZ – Sozialistische Zeitung 5/Mai 2006, 6. Online: www.gg-streik.de/nachrichten/solidaritaet-lernen.html.
- Spocht, Johannes (2022): Fleischindustrie: Multilinguale Erstwähler:innen. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 60 (6), 8.
- SPIEGEL (2003): »Schwere handwerkliche Fehler«, 26.6.2003. Online: www.spiegel.de/wirtschaft/kritik-an-ig-metall-vize-peters-schwere-handwerkliche-fehler-a-254615.html.
- Spode, Hasso (1992): Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik 1949–1980. In: Spode, Hasso/Volkman, Heinrich/Morsch, Günter/Hudemann, Rainer (1992): Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland: Deutsches Reich 1936/37, Westzonen und Berlin 1945–1948, Bundesrepublik Deutschland 1949–1980. St. Katharinen: Scripta Mercaturae, 299–538.
- Stamm, Sybille/Busch, Günter (2006): Politisch und moralisch gewonnen – materiell eine halbe Stunde verloren. Der Streik der Kommunalbeschäftigten in Baden-Württemberg. In: Sozialismus, 33 (5), 39–44.

- Stamm, Sybille/Busch, Günter/Garbe, Ivo (2007): Offensive Defensive. Der Streik im öffentlichen Dienst – vor dem Hintergrund der baden-württembergischen Erfahrungen. In: Bispinck, Reinhard (Hrsg.): *Wohin treibt das Tarifsysteem?* Hamburg: VSA, 89–103.
- Statistisches Bundesamt (2021): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 1.3.2021. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt (2022): Grunddaten der Krankenhäuser 2020. Wiesbaden: Destatis. Online: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Krankenhaeuser/Publikationen/Downloads-Krankenhaeuser/grunddaten-krankenhaeuser-2120611207004.pdf?__blob=publicationFile.
- Steinkopf, Knut-Sören (2021): Kein Weichen trotz Pandemie. In: *Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*, 59 (3-4), 10. Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2022/05/LOW_03-04_express-2021_01-24.pdf.
- Steinwachs, Micha (2022): »Die Profitlogik ist ein Problem«. Interview mit der Krankenflegerin Lena Matthies. In: *Gegenblende* 26.7.2022, online: <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++36200fcc-08d1-11ed-a190-001a4a160123>.
- Stolz, Fanni (2021): Krankenhausstreik: Do it yourself! In: *Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis*. November 2021, online: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/krankenhausstreik-do-it-yourself/>.
- Stolz, Fanni (2022): Zwischen (Stell-)Vertretung und Ermächtigung. Was kann die Gewerkschaftsbewegung aus dem Pflegestreik in NRW lernen? Gespräch mit Katharina Wesenick. In: *Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis*. November 2021, online: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/ermaechtigung/>.
- Streeck, Wolfgang (1981): *Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie*. Königstein/Ts.: Athenäum.
- Strehl, Carmen (2020): Leerstellen des gewerkschaftlichen Arbeitsbegriffs: Eine geschlechtersensible Untersuchung von Organizing-Kampagnen im Dienstleistungsbereich. In: Artus u.a. (Hrsg.): *Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe: sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven*. Münster, 267–285.
- streik@uniklinik-hd.de (o.J): *Ärztestreik*. Online: www.streik.uniklinik-hd.de/index.html.
- Stützel, Wieland (1992): Auch Banker streiken. Der Bankenstreik 1992. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 3/1992, 56–66.
- Stützel, Wieland (1994): Streik im Strukturwandel. Mobilisierungsmöglichkeiten der Gewerkschaften in Europa. In: Stützel, W. (Hrsg.): *Streik im Strukturwandel*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 9–64.
- Stützel, Wieland (1995): Kein Abschied vom Arbeitskampf. Formen- und Funktionswandel des Streiks. In: Bispinck, Reinhard (Hrsg.): *Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag*. Hamburg: VSA, 95–110.
- Süddeutsche Zeitung (2015): »Klarer Handlungsauftrag, den Kita-Streik fortzusetzen« 8. August. Online: www.sueddeutsche.de/wirtschaft/tarifstreit-klarer-handlungsauftrag-den-kita-streik-fortsetzen-1.2600669.
- Tarp, Michael (2008): Antworten der Vereinigung Cockpit e.V., in: *Industrielle Beziehungen*, 15 (4), 402–405.
- Technoseum (Hrsg.) (2019): *»Dieser Betrieb wird bestreikt« Bilder- und Lesebuch zu Streik und Aussperrung 1963 in Mannheim*. Heidelberg u.a.: Verlag Regionalkultur.
- Teuscher, Stephan (2015): Tarifkonflikt bei der Deutschen Post AG: eine Tarifaueinandersetzung um Schutz und Sicherheit! Vortrag auf der WSI-Tariftagung am 17.10.2015 in Düsseldorf. Online: www.boeckler.de/pdf/v_2015_10_08_teuscher.pdf.
- Thünken, Oliver/Morgenroth, Sissy/ Hertwig, Markus/Fischer, Alrun (2020): Kampf um Mitbestimmung. Antworten auf »Union Busting« und die Behinderung von Betriebsräten. Bielefeld: transcript. Online: www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5375-5/kampf-um-mitbestimmung/.
- Thünken, Oliver (2019): Organizing im dualen System der Interessenvertretung. Eine qualitative Untersuchung des Organizing-Projektes der Industriegewerkschaft Metall (IGM) im Windkraftanlagenbau. München/Mering: Hampp.

- Thünken, Oliver/Morgenroth, Sissy/Hertwig, Markus/Fischer, Alrun (2020): Kampf um Mitbestimmung. Antworten auf »Union Busting« und die Behinderung von Betriebsräten. Bielefeld: transcript.
- Tilly, Charles (1978): *From Mobilization to Revolution*. New York: Random House.
- Tilly, Charles (1995): Contentious repertoires in Great Britain, 1758–1834. In: Traugott, M. (Hrsg.), *Repertoires and Cycles of Collective Action*. Durham and London: Duke University Press, 15–32.
- Transnationalismus von unten (2022): Transnationalismus von unten. Die Amazon Workers International organisieren sich über Ländergrenzen hinweg. Wie funktioniert das? Gespräch mit Andreas Gangl. Dezember 2022. In: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis. Online: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/transnationalismus-von-unten/>.
- Turnbull, Peter (2006): The war on Europe's waterfront. Repertoires of power in the port transport industry. In: *British Journal of Industrial Relations* 44 (2), 305–326.
- UNI Global Union (2021): After massive mobilization, Italian unions reach historic national agreement with Amazon. Online: <https://uniglobalunion.org/news/after-massive-mobilization-italian-unions-reach-historic-national-agreement-with-amazon/>.
- UNI Global Union (2022): New wave of Black Friday strikes and protests in over 30 countries, organized by the Make Amazon Pay coalition. Online: <https://uniglobalunion.org/news/map22/>.
- Urban, Hans-Jürgen (2013): Krisen-Korporatismus und gewerkschaftliche Revitalisierung in Europa. In ders.: *Der Tiger und seine Dompteure. Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften im Gegenwarts-kapitalismus*. Hamburg: VSA, 198–213.
- Urban, Hans-Jürgen (2015): Soziologie, Öffentlichkeit und Gewerkschaften. Versuch eines vorausschauenden Nachworts zu Michael Burawoys *Public Sociology*. In: Burawoy, Michael (2015): *Public Sociology. Öffentliche Soziologie gegen Marktfundamentalismus und globale Ungleichheit*. Hrsg. von Brigitte Aulenbacher und Klaus Dörre mit einem Nachwort von Hans-Jürgen Urban. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 221–242.
- Urban, Hans-Jürgen (2021): Corona, Kapitalismus, Demokratie. Demokratische Arbeitspolitik für ein neues Entwicklungsmodell. In: Schmitz, Christoph/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Demokratie in der Arbeit. Eine vergessene Dimension in der Arbeitspolitik?* Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 27–46.
- Vall, Mark van de (1966): *Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat*. Köln/Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Vandaele, Kurt (2016): Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22 (3), 277–294. DOI: 10.1177/1024258916658804.
- Velden, Sjaak van der/Dribbusch, Heiner/Lyddon, Dave/Vandaele, Kurt (eds.) (2007): *Strikes around the world 1968–2005. Case-studies of 15 countries*. Amsterdam: Aksant.
- ver.di (2007): Geschäftsbericht 2003–2007: Gerechtigkeit. Würde. Solidarität. Berlin: ver.di.
- ver.di (2010): ver.di-Arbeitskampfrichtlinie. (Beschlissen durch den Gewerkschaftsrat am 30. September 2010). [internes Dokument] Online: www.grundeinkommen.de/wp-content/uploads/2016/02/Arbeitskampfrichtlinie-gultig-ab-1.-Januar-2011.pdf.
- ver.di (2015a): 4. Bundeskongress, Leipzig 2015, Tagesprotokoll 21. September.
- ver.di (2015b): Gegendruck. Hilfe zur Selbsthilfe bei Überlastung und Personalnot. 2. erweiterte Auflage. Berlin: ver.di Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen. Online: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/service/publikationen/++co++d514bea0-d29c-11e6-b337-525400940f89>.
- ver.di (2015c): Tarifrunde zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes: Bundestarifkommission empfiehlt Einleitung der Urabstimmung über das Verhandlungsergebnis. Pressemeldung 2.10.2015. Online www.verdi.de/presse/pressemittelungen/++co++690d7dfc-6919-11e5-8a23-52540059119c.
- ver.di (2015d): Richtlinie zur Tarifarbeit. (Tarifrichtlinie). Zuletzt geändert durch den Gewerkschaftsrat in seiner Sitzung am 9./10. März 2015 [unveröffentlicht].
- ver.di (2020): Informationen für Sozial- und Erziehungsberufe. Entgelttrunde TVöD 2020 Ergebnisse für den Sozial- und Erziehungsdienst. Berlin: ver.di. Online: file:///C:/Users/Windows/Downloads/Entgelttrunde%20TV%C3%B6D%202020_Flyer.pdf.
- ver.di (2021): Informationen für Sozial- und Erziehungsberufe. Tarifrunde Sozial- und Erziehungs-

- dienst 2022. Forderungen beschlossen. 21. Dezember. Berlin: ver.di.
- ver.di (2022a): Tarifabschluss bei den Sozial- und Erziehungsdiensten: Was sagen unsere Ehrenamtlichen und Mitglieder? Ver.di Blog 7. Juni 2022. Online: <https://wir-sind-verdi.de/2022/06/07/tarifabschluss-bei-den-sozial-und-erziehungsdiensten-was-sagen-ehrenamtliche-mitglieder/>.
- ver.di (2022b): Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienste 2022. Pressemappe. Informationen der ver.di zur Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienste 2022. Berlin: ver.di. Online: https://rps.verdi.de/++file++6219077aab33ed038be05022/download/220221_Pressemappe-Tarifrunde_SuE%20_2022.pdf.
- ver.di (2022c): Informationen für Sozial- und Erziehungsberufe. Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022. Verhandlungsergebnis angenommen! 21. Juni 2022. Berlin: ver.di
- ver.di (2022d): Luftverkehr: ver.di erzielt bei verschiedenen Unternehmen bis zu 26% mehr für Bodenpersonal. Pressemeldung 1.8.2022. Online: www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++1f090ef0-1174-11ed-8224-001a4a16012a.
- ver.di (2023): Pressemeldung 15.4.2023. Nach dreiwöchigem Streik: ver.di erreicht einen Tarifvertrag Entlastung am Uniklinikum Gießen und Marburg. Online: www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++909e2898-db72-11ed-aa75-001a4a160129.
- ver.di Fachbereich 03 (2015): Statistikauswertung der Arbeitskämpfmaßnahmen im ver.di-Fachbereich 03 der Jahre 2011–2014 [unveröffentlicht].
- ver.di Fachbereich 03 (2016): Sonderfond-Projekt zur Erschließung von Krankenhaus-Servicegesellschaften. Januar 2010 bis Dezember 2015. Abschlussbericht [unveröffentlicht].
- ver.di Fachbereich 03 o. J. [2016]: In Tarifaueinandersetzungen stärker werden. Leitlinien des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Tarifaueinandersetzungen [unveröffentlicht].
- ver.di Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen (2019): Mitglieder Info:Post Nr. 4, Oktober 2019. Berlin: ver.di. Online: file:///C:/Users/Windows/Downloads/2019-11-21-FB%203-Mitgliederinfo_Ergebnisse%20Nr.%204.pdf.
- ver.di Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen (2019b): Entlastung per Tarifvertrag. 2. Aufl. Dezember 2019. Online: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++5d8df7de2d9efb1409d75633/download/Brosch%C3%BCre%20Tarifvertrag-Entlastung-2019.pdf>.
- ver.di Fachbereich Handel Baden-Württemberg (2009): Neue Streikbewegung im Handel. 15 Monate Tarifrunde im baden-württembergischen Einzelhandel 2007/2008. Stuttgart.
- ver.di Fachbereich Handel Baden-Württemberg (2014): Geschäftsbericht 2011–2014. 4. Landesfachbereichskonferenz Stuttgart, 21./22. November 2014.
- ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg (2018): Online: ver.di Tarifkommission für die Unikliniken stimmt Tarifvertrag für Entlastung – es bleibt ein Vertrag auf Bewährung. Pressemeldung 11.4.2018. Online: <https://bawue.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++fb3eb378-3d9f-11e8-8c4f-525400423e78>.
- ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg. Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen (Hrsg.) o. J. [2017]: Mehr von uns ist besser für alle! Der Kampf um Entlastung und Gesundheitsschutz an der Berliner Charité. Berlin: ver.di.
- ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg (2021): Pressemeldung vom 22.4.2021: »97,3% der ver.di-Mitglieder stimmen für Schlichtungsergebnis bei der CFM.«
- ver.di Landesbezirk Hessen (2008): Die Tarifrunde 2007/2008 im Öffentlichen Dienst in Hessen. Frankfurt/Main: ver.di Landesbezirk Hessen.
- ver.di Landesbezirk NRW (2022): Tarifvertrag »Entlastung« an NRW-Unikliniken ist großer Etappensieg der Beschäftigten. Pressemeldung 19.7.2022, online: nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++21765fc2-077d-11ed-9606-001a4a160116
- ver.di Landesbezirk NRW (Hrsg.) (2014): »Auch unsere Löhne sollen abheben«. Bilanz des Arbeitskampfs im Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen und Hamburg 2013. Düsseldorf: ver.di.
- ver.di Landesbezirk NRW o. J. [2006]: Chronologie des Arbeitskampfes Länder und Uniklinik. [Online 6.5.2022; inzwischen nicht mehr im Netz verfügbar; Kopie vorhanden]

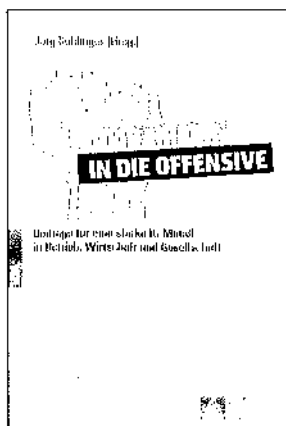
- ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen (Hrsg.) (2020): *Mein Streiktagebuch. Der Arbeitskampf in den Ameos-Kliniken in Sachsen-Anhalt 2020*. Leipzig: ver.di. Online: https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++607e91214283d3adde1729e0/download/Ameos_StreikTagebuch_2020.pdf.
- ver.di Landesfachbereich 9 Baden-Württemberg o. J. [2007]: *Mit Leidenschaft und Herzblut. Chronik des längsten Arbeitskampfes in der Geschichte der Telekom*. Stuttgart: ver.di.
- ver.di-Bezirk Stuttgart (Hrsg.) (2006): *Unser Streik 2006. Streikdokumentation Bezirk Stuttgart*. Stuttgart: ver.di.
- ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg (Hrsg.) (2006): *Streikdokumentation Landesbezirk Baden-Württemberg. Der längste Arbeitskampf im öffentlichen Dienst in der Geschichte der Bundesrepublik: Die Kommunal- und Landesbeschäftigten in Baden-Württemberg 2006*. Stuttgart: ver.di.
- Visser, Jelle (1995): Trade unions from a comparative perspective. In: Van Ruysseveldt J./ Huiskamp R./Hoof J. van (eds.): *Comparative industrial and employment relations*, London, Sage, 37–67.
- Waddington, Jeremy und Colin Whitston (1997): Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline? In: *British Journal of Industrial Relations* 35 (4), 515–546.
- Wallrodt, Ines (2020): *Man darf sich nicht ergeben: der erfolgreiche Kampf der Beschäftigten von Teigwaren Ricsa für Betriebsrat und Tarifvertrag – ein Beispiel für den notwendigen Aufbruch Ost*. Dresden: NGG.
- Warneck, Wiebke (2008): *Streikregeln in der EU27 und darüber hinaus. Ein vergleichender Überblick*. Brüssel: ETUI-REHS, Online: www.etui.org/sites/default/files/08%20Strike%20rules%20in%20the%20EU27%20DE%20R103%20WEB.pdf.
- Wechsler, Jürgen (2007): Der Streik um den Sozialtarifvertrag bei AEG: In: Bispinck, Reinhard (Hrsg.): *Wohin treibt das Tarifsysteem?* Hamburg: VSA, 104–116.
- Wendtl, Michael (2002): Jenseits des »Tarifgitters«. Krise und Erosion des Flächentarifvertrags in Deutschland. In: *Prokla* 32 (4), 537–555.
- Wendtl, Michael (2002): Jenseits des »Tarifgitters«. Krise und Erosion des Flächentarifvertrags in Deutschland. In: *Prokla* 32 (4), 537–555.
- Wendtl, Michael (2004): Brüning light. Tarifpolitik im Öffentlichen Dienst, in: *Sozialismus* 31 (1), 27–31.
- Wetzel, Detlef (2005): »Tarif aktiv« – »besser statt billiger« Leitprojekte für eine veränderte Praxis, in: Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Arbeitspolitik kontrovers*. Hamburg: VSA, 161–171.
- Wetzel, Detlef (2007): Stabilisierung des Flächentarifvertrags durch betriebsorientierte Tarifpolitik. In: Bispinck, Reinhard (Hrsg.): *Wohin treibt das Tarifsysteem?* Hamburg: VSA, 117–127.
- Wetzel, Detlef (2009): Gewerkschaftliche Erneuerung ist möglich, in: Crosby Michael: *Power at work. Die Rückgewinnung gewerkschaftlicher Macht am Beispiel Australiens*, Hamburg: VSA, 349–362.
- Wetzel, Detlef (Hrsg.) (2013): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburg: VSA.
- Wilke, Peter/Schmid, Katrin/Gröning, Stefanie (2016): *Branchenanalyse Luftverkehr. Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitsbedingungen*, Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 326. Düsseldorf: HBS. Online: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_326.pdf.
- Windisch, Wim (2017): »Wir haben es selbst in der Hand, noch stärker zu werden!« Die Bewegung für einen Tarifvertrag Entlastung in den saarländischen Krankenhäusern, in: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): *Sorgc-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA, 130–153.
- Wohland, Ulrich (1998): Die Schlecker Kampagne, in *Alternative*, 10 (98), 7–9.
- Wohland, Ulrich (2010): Vor ver.di, in ver.di und um ver.di herum – Eine kleine Geschichte des Organizing – In: *OrKa*, 4/2010. Online: www.orka-web.de/images/Artikel/KleineGeschichteDesOrganizing.pdf.
- Wohland, Ulrich (2013): Kampagnen, Organizing und mitgliederorientierte Tarifpolitik. Konzepte und Praxis. In: Koscis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): *Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*. Hamburg, 65–76.

- Wolf, Luigi (2013): »Patienten wegstreiken.« Arbeitskämpfe an der Charité. In: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis, August 2013. Online: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/patienten-wegstreiken/>.
- Wolf, Luigi (2017): »Mehr von uns ist besser für alle.« Die Streiks an der Berliner Charité und ihre Bedeutung für die Aufwertung von Care-Arbeit. In: Fried, Barbara; Schurian, Hannah: Umcare. Gesundheit und Pflege neu organisieren. Berlin, 23–31. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien13_UmCare_web.pdf.
- Wolf, Rüdiger (1985): Im Einzelhandel nicht einzeln handeln. Die Kraft der HBV. In: Glaubitz, Jürgen/Zmuda-Schamper, Erna u.a.: Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus. Hamburg: VSA, 192–218.
- Wolf, Yanira (2019): Nur der Wille zählt? Anmerkungen zum Frauen*streik. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 57 (1), 1 ff. Online: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2019/01/2019-01-Wolf_Nur-der-Wille.pdf.
- Wolf, Yanira (2021): Streikpraxis. Feminist*innen aus Bewegung und Gewerkschaft berichten. Berlin: RLS. Online: www.rosalux.de/publikation/id/44359/streikpraxis.
- WSI-Tarifarchiv (2020): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Düsseldorf: HBS, online: www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2020.pdf.
- Zabel, Uwe/Bast, Dieter/Stehl, Ralf/Geihs, Hans-Peter/Petzold, Ingo (2022): Zukunft braucht offensive Veränderung. Beispiele und Lehren aus dem Arbeitskampf um einen Sozialtarifvertrag bei Continental-Teves in Rheinböllen. In: Köhlinger, Jörg (Hrsg.): Solidarisch in die Offensive. Hamburg: VSA, 203–212.
- Zabel, Uwe/Weber, Marita/Hornung, Benjamin/Ebenau, Matthias (2022): Maske – Abstand – Arbeitskampf. Tarifbewegungen in Zeiten der Corona-Pandemie. In: Köhlinger, Jörg (Hrsg.): Solidarisch in die Offensive. Hamburg: VSA, 164–173.
- Zeise, Fanny (2014): Einleitung. In: Zeise, Fanny/Hoffmann, Rabca (Hrsg.): Erneuerung durch Streik – Die eigenen Stärke nutzen, 18–20. Berlin: RLS, 2–4. Online: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publikationen/Materialien_ErneuerungDurchStreik.pdf.
- Zender, Sophia (2014): Streiken bis das Patriarchat kommt. Der Arbeitskampf der Pflegekräfte an der Berliner Charité. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_Streiken.pdf.
- Zeuner, Bodo (2007): Unsolidarische Konkurrenz? Das verzwickte Verhältnis von DGB-Gewerkschaften und kämpferischen Berufsgewerkschaften. In: ver.di Perspektiven 4.4.2007. Online: www.links-net.de/de/artikel/20466 [20.2.2023].
- Zier, Jan (2016): Mercedes kommt Streikenden entgegen. In: taz Bremen 4.4.2016. Online: <https://taz.de/15289024/>.
- Zoll, Rainer (1990): Beteiligung als Element einer neuen politischen Kultur in Alltag und Betrieb. In: WSI Mitteilungen, 43 (1), 52–57.

VSA: Gewerkschaften ja bitte!



Garnet Alps/Carsten Maaß/
Hartmut Meine/
Uwe Stoffregen
Gewerkschaft, ja bitte!
Ein Handbuch für Betriebsräte,
Vertrauensleute und Aktive | 4.
aktualisierte Ausgabe 2023
480 Seiten | Hardcover
Abbildungen | € 26,80
ISBN 978-3-96488-160-1
Dieses inzwischen als
Standardwerk geltende
Handbuch unterstützt sowohl
erfahrene als auch neu
gewählte Betriebsräte, Ver-
trauensleute und Jugend- und
Auszubildendenvertreter*innen
bei ihrer Arbeit im Betrieb.



Jörg Köhlinger (Hrsg.)
Solidarisch in die Offensive
Beiträge für eine starke IG
Metall in Betrieb, Wirtschaft
und Gesellschaft
296 Seiten | € 19,80
ISBN 978-3-96488-137-3
»Solidarisch in die Offensive«
steht für eine Gewerkschafts-
arbeit, die selbstbewusst
und beteiligungsorientiert
Auseinandersetzungen in
Betrieben führt und zugleich
gesellschaftliche Alternativen
und neue Allianzen sucht.
Dabei geht es weniger um ab-
geschlossene Wahrheiten als
um eine strategische Suchbe-
wegung, an der sich Betriebs-
räte ebenso beteiligen wie
Gewerkschaftssekretär*innen
und kritische Wissenschaft-
ler*innen.



Steffen Liebig/Kim Lucht (Hrsg.)
Fahren wir zusammen?
Die öko-soziale Allianz von ver.di
und Fridays for Future im ÖPNV
112 Seiten | € 10,00
ISBN 978-3-96488-140-3
Die Allianz von ver.di und
Fridays for Future im Öffent-
lichen Personennahverkehr
(ÖPNV) zeigt Wirkung: Bereits
im Vorfeld der Tarifrunde von
Herbst 2020 bis Frühjahr 2021
haben Aktive beider Organi-
sationen Kontakte geknüpft
und Positionen ausgetauscht.
Diese mündeten in gemein-
sam durchgeführten (Warn-)
Streiks und öffentlichkeitswirk-
samen Aktionen. Dabei geht
es um bessere Arbeitsbedin-
gungen und ein nachhaltiges
Verkehrssystem.

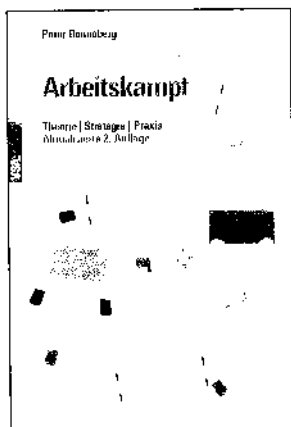
VSA:

Prospekte anfordern!

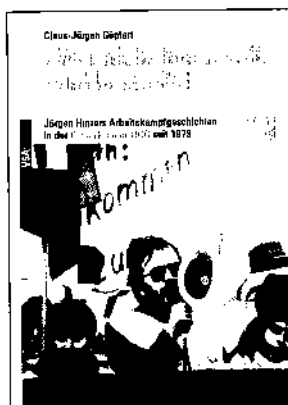
VSA: Verlag
St. Georgs Kirchhof 6
20099 Hamburg
Tel. 040/28 09 52 77-0
Fax 040/28 09 52 77-50
info@vsa-verlag.de

www.vsa-verlag.de

VSA: Arbeitskämpfe



Peter Renneberg
**Anleitung zum
 Arbeitskampf**
 Theorie | Strategie | Praxis
 2. aktualisierte Auflage
 168 Seiten | € 16.80
 ISBN 978-3-96488-178-6
 Ein Buch für
 Arbeitskämpfer*innen, die
 mehr Druck entfalten wollen:
 Theorie, Strategie und Praxis
 des Arbeitskampfes werden
 anschaulich mit Beispielen
 aus tatsächlichen Auseinan-
 dersetzungen geschildert. Im
 Mittelpunkt steht dabei die
 Wirksamkeit der Arbeitskampf-
 maßnahmen.



Claus-Jürgen Göpfert
**»Wer nicht hören will,
 wird bestreikt!«**
 Jürgen Hinzers Arbeitskampf-
 geschichten in der Gewerk-
 schaft NGG seit 1979
 Mit einem Vorwort
 von Freddy Adjan
 240 Seiten | € 16.80
 ISBN 978-3-96488-122-9
 Erzählt wird die Geschichte
 ausgewählter Streiks aus der
 Sicht von Zeitzeugen aus Be-
 trieben und der Gewerkschaft
 Nahrung-Genuss-Gaststätten
 (NGG). Der tragende Zeitzeuge
 ist Jürgen Hinzler, 37 Jahre
 NGG-Gewerkschaftssekretär,
 davon 2004 bis 2008 Streikbe-
 auftragter des Landesbezirks
 Hessen, Rheinland-Pfalz,
 Saarland und anschließend
 bis 2013 Bundesstreikbeauf-
 tragter. Er hat 167 Streiks
 organisiert oder mitgestaltet
 und so die Geschichte der
 NGG-Arbeitskämpfe wesent-
 lich mitgeschrieben.



Jane McAlevey
**Macht.
 Gemeinsame Sache.**
 Gewerkschaften, Organizing
 und der Kampf
 um die Demokratie
 Herausgegeben von Stefanie
 Holtz (IG Metall Jugend) und
 Florian Wilde (Rosa-Luxem-
 burg-Stiftung)
 Aus dem Amerikanischen
 von Jan-Peter Herrmann
 216 Seiten | € 14.80
 ISBN 978-3-96488-115-1
**»Weil wir in dieser Welt
 neben der massiven Ein-
 kommensungleichheit auch
 mit ausufernder sexueller
 und ethnischer Diskriminie-
 rung und dem Beginn einer
 dramatischen Klimakrise
 konfrontiert sind, streite ich in
 diesem Buch für die Gewerk-
 schaften.« (Jane McAlevey)**

VSA:

Prospekte anfordern!

VSA: Verlag
 St. Georgs Kirchhof 6
 20099 Hamburg
 Tel. 040/28 09 52 77-0
 Fax 040/28 09 52 77-50
 info@vsa-verlag.de

www.vsa-verlag.de

Streiks sind Kristallisationspunkte gewerkschaftlichen Handelns, in denen sich Konflikte zwischen Beschäftigten und Unternehmern zuspitzen. In buchstäblich tausenden von Arbeitskämpfen mit mehreren zehntausend Arbeitsniederlegungen haben Beschäftigte und ihre Gewerkschaften in den vergangenen beiden Jahrzehnten um die Verbesserung ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen gekämpft. Dabei haben sie teils große Erfolge erzielt, teils aber auch Niederlagen erlitten. Heiner Dribbusch berichtet über beides.

»Wer wissen will, was gewerkschaftliche Politik ausmacht, welche Hochs und Tiefs die Arbeitskämpfentwicklung im 21. Jahrhundert in Deutschland bislang durchlaufen hat und warum Streik – gleichsam als Brennglas für gesellschaftliche Dynamiken und Konflikte – aus einer Demokratie nicht wegzudenken ist, sollte dieses Buch lesen. Kaum jemand hat sich eingehender mit Gewerkschaften und Arbeitskämpfen befasst als Heiner Dribbusch. Gut, dass er seine Erkenntnisse in diesem Band bündelt!«

Nicole Mayer-Ahuja, Arbeitssoziologin,
Professorin an der Universität Göttingen

»Ein Buch für Streikende, Gewerkschafter*innen und Wissenschaftler*innen: Es enthält nahezu alles, was es über Streiks der jüngeren Vergangenheit zu wissen gibt – von einem der besten Kenner des Streikgeschehens in Deutschland.«

Oliver Nachtwey, Gesellschaftswissenschaftler,
Professor an der Universität Basel

VSA:

Heiner Dribbusch

STREIK

Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000

VSA:

Heiner Dribbusch

STREIK

Arbeitskämpfe und Streikende
in Deutschland seit 2000

Daten, Ereignisse, Analysen

