

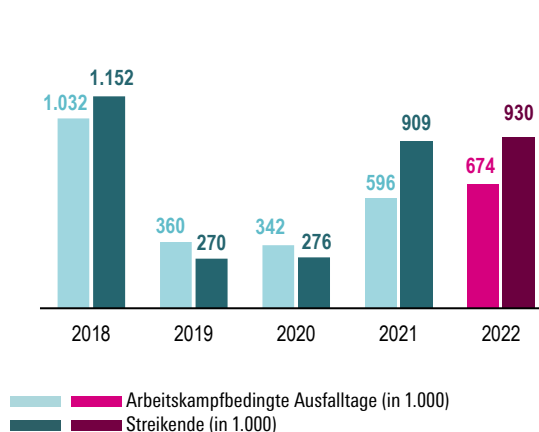
WSI-ARBEITSKAMPFBILANZ 2022

Streiks als normales Instrument der Konfliktregulierung bei Tarifaueinandersetzungen

Heiner Dribbusch, Marlena Sophie Luth, Thorsten Schulten

Im abgelaufenen Jahr registrierte das WSI 225 Arbeitskämpfe. In deren Verlauf gab es mehrere tausend Arbeitsniederlegungen mit insgesamt 930.000 Streikenden. Rechnerisch fielen dadurch 674.000 Arbeitstage aus. Damit hat sich das Arbeitskampfgeschehen in Deutschland auf einem im Vergleich der letzten Jahrzehnte eher mittelhohen Niveau verstetigt. Streiks sind demnach ein normales Instrument der Konfliktregulierung bei Tarifaueinandersetzungen, auch wenn sich das Arbeitskampfvolumen in Deutschland im internationalen Vergleich lediglich im unteren Mittelfeld bewegt. Nach den Ergebnissen der WSI-Erwerbsspersonenbefragung haben 17 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland im Laufe ihres Erwerbslebens schon einmal an einem Streik teilgenommen. Relativ hohe Warnstreikbeteiligungen bei Post, Bahn und Öffentlichem Dienst deuten bereits in den ersten Monaten des Jahres 2023 darauf hin, dass das Arbeitskampfvolumen in diesem Jahr noch einmal zunehmen könnte.

Arbeitskampfbilanz 2018–2022



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik.

1 Einleitung	3
2 Das Arbeitskampfgeschehen des Jahres 2022 im Überblick	4
2.1 Anzahl der Arbeitskämpfe	4
2.2 Anzahl der Streikenden und arbeitskampfbedingte Ausfalltage	5
2.3 Erzwingungsstreik als Ausnahme	5
2.4 Entkopplung von Arbeitskampf- und Streikdauer	6
2.5 Frauen im Streik	6
2.6 Regionale Verteilung	7
3 Wo und wofür wurde 2022 gestreikt? Ausgewählte Beispiele	8
3.1 Sozial- und Erziehungsdienst: Für Aufwertung und Entlastung	8
3.2 Unikliniken Nordrhein-Westfalen: Elf Wochen Streik für Entlastung	9
3.3 Marburger Bund	10
3.4 Deutsche Seehäfen: Seit mehr als 40 Jahren erstmals wieder flächendeckende Warnstreiks	10
3.5 Metall- und Elektroindustrie: Einigung nach breiten Warnstreiks	11
3.6 Teigwaren Riesa – Streikpionier in der ostdeutschen Ernährungsindustrie	12
3.7 Amazon – Elf Jahre Arbeitskampf	12
3.8 Windanlagenhersteller Vestas: Durchsetzung eines Tarifvertrages	13
3.9 Hessische Landesbahn: Streik bei konkurrierenden Tarifverträgen	13
4 Streiks im internationalen Vergleich	14
4.1 Deutschland im unteren Mittelfeld	14
4.2 Großbritannien und Frankreich im Mittelpunkt des europäischen Streikgeschehens 2022/2023	15
5 Streikerfahrungen der Beschäftigten in Deutschland: Aktuelle Ergebnisse der WSI-Erwerbspersonenbefragung	17
5.1 Streikerfahrungen nach Beschäftigtengruppen	17
5.2 Streikerfahrung nach Wirtschaftsbereichen	19
5.3 Zeitpunkt der Streikerfahrung	19
6 Ausblick 2023	20
Anhang: Methodische Fragen der WSI-Arbeitskampfstatistik	24

AUTORENSCHAFT



Dr. Heiner Dribbusch

Sozialwissenschaftler, war bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Dezember 2019 Referatsleiter Tarif- und Gewerkschaftspolitik des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf
heiner.dribbusch@t-online.de



Marlena Sophie Luth

studiert Sozioökonomie an der Universität Duisburg-Essen und arbeitet als studentische Hilfskraft am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf
marlena-sophie-luth@boeckler.de



Prof. Dr. Thorsten Schulten

Leiter des WSI-Tarifarchivs, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf und Honorarprofessor an der Universität Tübingen.
thorsten-schulten@boeckler.de

1 EINLEITUNG

Im Frühjahr 2023 stehen Streiks einmal mehr im Fokus des öffentlichen Interesses. Die umfangreichen Warnstreikwellen bei Post, Bahn und Öffentlichem Dienst erwecken in der Öffentlichkeit den Eindruck, als wenn in Deutschland immer mehr gestreikt würde. Insbesondere der am 27. März 2023 durchgeführte „Mega-Streik“ im Verkehrssektor, der erstmals gemeinsam von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG organisiert wurde, wird vielfach als Beleg für „eine neue Ära heftigerer Streiks“ oder gar den Beginn „französischer Verhältnisse“ (tagesschau.de vom 27.03.2023) gewertet, wenn ihm nicht gleich der Charakter eines „Generalstreiks“ (Bayreuther 2023) angedichtet wird.

Ob die Zahlen der beteiligten Streikteilnehmer*innen und die hierdurch verursachten Ausfalltage am Ende die These eines grundlegenden Wandels der deutschen Streikkultur bestätigen werden, ist eher unwahrscheinlich. Immer dann, wenn Arbeitskämpfe in besonders sensiblen Bereichen wie dem Verkehrssektor stattfinden, wo viele Bürger*innen von diesen betroffen sind, gehen die „gefühlten“ und tatsächlichen Streikdaten oft auseinander. Insgesamt ist Deutschland im internationalen Vergleich immer noch ein relativ streikarmes Land mit einem vergleichsweise restriktiven Streikrecht. Zugleich sind Streiks jedoch im Rahmen von Tarifverhandlungen ein normales Instrument der Konfliktregulierung, das vor allem von der amtlichen Streikstatistik immer noch eher unterschätzt wird.

Die vorliegende Arbeitskampfbilanz für das Jahr 2022 basiert auf einer Auswertung der aktuellen Daten der WSI-Arbeitskampfstatistik, die bereits seit 2008 als alternative Datenquelle zur Erfassung des Arbeitskampfgeschehens in Deutschland am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt wurde (Dribbusch 2018). Zunächst werden die wichtigsten Daten wie Anzahl der Arbeitskämpfe, Streikteilnehmer*innen und arbeitskampfbedingte Ausfalltage für das Jahr 2022 analysiert und in ihrer zeitlichen Entwicklung eingeordnet (Kapitel 2). Darauf folgt ein cursorischer Überblick über einzelne ausgewählte Arbeitskämpfe, welche die Vielfalt des Arbeitskampfgeschehens des Jahres 2022 illustrieren (Kapitel 3).

Daran anschließend wird das Streikaufkommen in Deutschland im internationalen Vergleich analysiert (Kapitel 4). Erstmals werden darüber hinaus in der WSI-Arbeitskampfbilanz auch aktuelle empirische Befunde über die Streikerfahrungen der Beschäftigten in Deutschland vorgestellt, die im Rahmen der WSI-Erwerbspersonenbefragung erhoben wurden (Kapitel 5). Den Abschluss bildet ein knapper Ausblick auf das Arbeitskampfgeschehen im Jahr 2023 (Kapitel 6).

Schließlich findet sich im Anhang noch eine Erläuterung der in der WSI-Arbeitskampfstatistik verwendeten Methodik, die auf Angaben von DGB-Gewerkschaften und Medienrecherchen beruht und auf dieser Grundlage eine informierte Schätzung vornimmt. Die WSI-Daten liegen dabei zum Teil deutlich über denen der amtlichen Streikstatistik, die jährlich von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) erhoben wird. Letztere beruht ausschließlich auf Unternehmensmeldungen, die sich in der Vergangenheit, wie die BA selbst einräumt, vielfach als lückenhaft erwiesen haben.

2 DAS ARBEITSKAMPFGESCHEHEN DES JAHRES 2022 IM ÜBERBLICK

2.1 Anzahl der Arbeitskämpfe

Im Jahr 2022 gab es der WSI-Arbeitskampfstatistik zufolge insgesamt 225 Arbeitskämpfe, d. h. Tarifauseinandersetzungen in deren Verlauf es zu mindestens einer Arbeitsniederlegung kam (Abbildung 1).¹ Damit bewegt sich die Anzahl etwa auf dem Niveau der Vorjahre. Lediglich im ersten Jahr der Corona-Pandemie 2020 kam es vorübergehend zu einem relativ starken Rückgang der Arbeitskämpfe. Bereits 2021 lässt sich hingegen wieder eine Normalisierung des Streikgeschehens beobachten (Frindert et al. 2022), die sich auch im Jahr 2022 weiter fortsetzt.

Die überwiegende Mehrheit der Arbeitskämpfe findet im Rahmen von Auseinandersetzungen um Haus-, Firmen- oder Konzerntarifverträge statt. In vielen Fällen rufen die Gewerkschaften dabei zu Streiks auf, um die Unternehmen überhaupt zum Abschluss eines Tarifvertrages zu bewegen. Die Häufung von Arbeitskämpfen auf Betriebs- und Unternehmensebene ist damit in erster Linie das Ergebnis gewerkschaftlicher Bemühungen, der seit Mitte der 1990er rückläufigen Tarifbindung entgegenzuwirken (Lübker/Schulten 2023). Aktuelle Beispiele für die Durchführung von Arbeitskämpfen zur Durchsetzung von Tarifverträgen sind der On-

line-Händler Amazon (Kapitel 3.7) oder der Windanlagenhersteller Vestas (Kapitel 3.8).

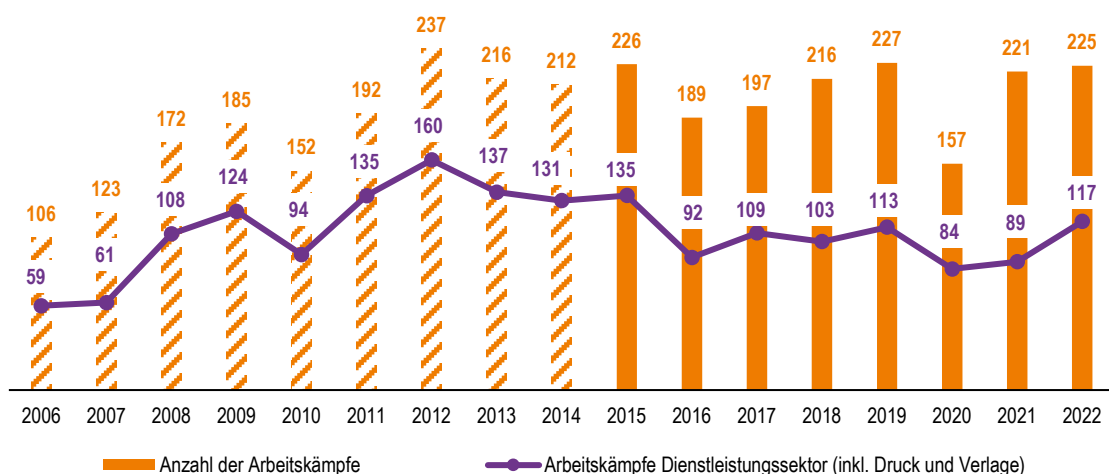
Arbeitskämpfe im Rahmen von großen Flächen-tarifvertragsauseinandersetzungen, wie sie 2022 z. B. beim Sozial- und Erziehungsdienst (Kapitel 3.1), bei den Unikliniken (Kapitel 3.2), bei den Seehäfen (Kapitel 3.4) oder in der Metall- und Elektroindustrie (Kapitel 3.5) stattgefunden haben, prägen zwar das öffentliche Streikbild. Gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitskämpfe bilden sie jedoch nur eine kleine Minderheit.

Etwa die Hälfte der Arbeitskämpfe (52 Prozent) fand im Jahr 2022 im Dienstleistungssektor statt. Etwa 44 Prozent aller Arbeitskämpfe fielen in den Organisationsbereich der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die danach 2022 die meisten Streiks verzeichnete. 32 Prozent der Arbeitskämpfe wurden von der IG Metall organisiert, gefolgt von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) mit 13 Prozent. Gemessen an ihrer Mitgliedszahl ist die NGG damit innerhalb der deutschen Gewerkschaftslandschaft am häufigsten in Arbeitskämpfen involviert. Weitere sieben Prozent der Arbeitskämpfe entfielen auf die übrigen DGB-Gewerkschaften (darunter EVG, GEW, IG BAU und IG BCE) sowie vier Prozent auf Gewerkschaften außerhalb des DGB wie die Ärztegewerkschaft Marburger Bund (Kapitel 3.3), die Vereinigung Cockpit und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL).

¹ Das WSI dankt Sebastian Ligl vom Projekt Streikmonitor an der Universität Erfurt für die Unterstützung bei der Recherche für 2022.

Abbildung 1

WSI-Schätzung: Anzahl der Arbeitskämpfe 2006–2022



Anmerkung:

Bis 2014 liegen für IG Metall und ver.di lediglich ungefähre Angaben und Schätzungen vor. Ab 2015 sind die Daten belastbarer.

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik.

2.2 Anzahl der Streikenden und arbeitskampfbedingte Ausfalltage

Entwicklungen in der Anzahl der Arbeitskämpfe lassen sich jedoch, wie in der Vergangenheit vielfach gezeigt, nicht ohne Weiteres auf das Arbeitskampf-volumen übertragen (Dribbusch 2023). Die Menge der arbeitskampfbedingten Ausfalltage wie auch die Gesamtzahl der Streikteilnehmer*innen wird nicht so sehr von der Menge der Konflikte, sondern vor allem durch einzelne, große Auseinandersetzungen mit breit angelegten Warnstreikwellen und einer hohen Anzahl beteiligter Personen bestimmt. Der von der Anzahl der Beteiligten her größte Tarifkonflikt des Jahres 2022 waren die Tarifaufeinandersetzungen in der Metall- und Elektroindustrie.

Insgesamt lag nach Schätzungen des WSI die Zahl der Teilnehmer*innen an den Arbeitsniederlegungen im Jahr 2022 mit 930.000 etwas höher als im Vorjahr, als 909.000 Beschäftigte ihre Arbeit niederlegten (Abbildung 2). Zugleich hat auch das Arbeitskampf-volumen mit 674.000 arbeitskampfbedingten Ausfalltagen gegenüber dem Vorjahr mit 596.000 Ausfalltagen etwas zugenommen. Innerhalb der letzten beiden Jahrzehnte gehört das Jahr 2022 sowohl im Hinblick auf die Anzahl der Streikenden als auch auf die arbeitskampfbedingten Ausfalltage zu den eher streikintensiveren Jahren.

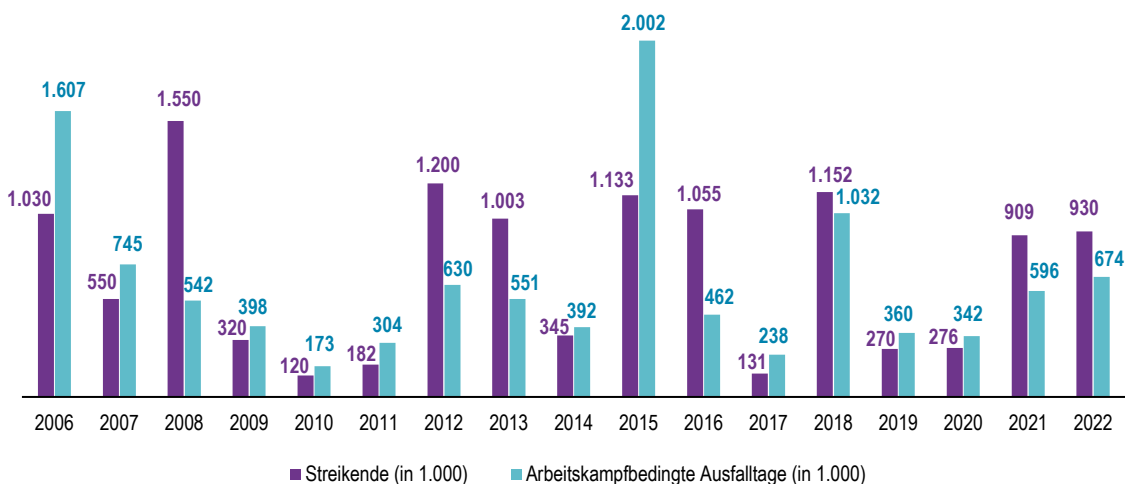
2.3 Erzwingungsstreik als Ausnahme

Insgesamt gilt auch für 2022 die seit langem vorherrschende Beobachtung, dass es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitsniederlegungen in Deutschland ausschließlich um Warnstreiks handelt. Der unbefristete Erzwingungsstreik mit vorheriger Urabstimmung, der aus Gewerkschafts-sicht die höchste, selbst bestimmte Eskalationsstufe eines Arbeitskampfes darstellt, findet in Deutschland seit längerem nur in Ausnahmefällen statt und kommt dann zumeist im Rahmen firmenbezogener Tarifkonflikte zur Anwendung. Nicht selten bringt schon allein die glaubhafte Androhung eines Erzwingungsstreiks Bewegung in stockende Verhandlungen. Ebenso gibt es immer wieder Konflikte, bei denen Arbeitgeber nach erfolgter Urabstimmung doch noch Verhandlungsbereitschaft signalisieren, um so einen unbefristeten Streik abzuwenden. Ein solcher Fall ereignete sich z. B. im März 2023 bei der Deutschen Post AG, als die Arbeitgeber nach erfolgter Urabstimmung für einen unbefristeten Erzwingungsstreik, noch vor dem Beginn möglicher Streikaktionen, ein deutlich verbessertes Angebot vorlegten, dass dann Grundlage eines Tarifabschlusses wurde.

Abbildung 2

WSI-Schätzung: Streikende und arbeitskampfbedingte Ausfalltage 2006–2022

in 1.000



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik.

Tabelle 1

Erzwingungsstreiks 2022

Gewerkschaft	Unternehmen/Tarifbranche
EVG	Hessische Landesbahn
IG Metall	Weisensee Wärmepressteile GmbH
IG Metall	Benteler Automobiltechnik GmbH
IG Metall	Vestas Deutschland GmbH
IG Metall	Südkabel GmbH
Ver.di	Unikliniken in Nordrhein-Westfalen
Ver.di	FedEx Express Corporation/ FedEx Express Deutschland GmbH

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik



Für das Jahr 2022 identifiziert die WSI-Arbeitskampfstatistik bei insgesamt 225 Arbeitskämpfen gerade einmal sieben Erzwingungsstreiks, was einem Anteil von drei Prozent entspricht (Tabelle 1). Mit der Ausnahme der Unikliniken in Nordrhein-Westfalen (vgl. Kapitel 3.2.) ging es 2022 bei allen Erzwingungsstreiks um Auseinandersetzungen Firmentarifverträge. Hierzu gehörten aus dem Organisationsbereich der IG Metall die Unternehmen Weisensee Wärmepressteile GmbH, Benteler Automobiltechnik GmbH, Südkabel GmbH und Vestas Deutschland GmbH (vgl. Kapitel 3.8). Hinzu kommen die FedEx Express Corporation/FedEx Express Deutschland GmbH aus dem Organisationsbereich von ver.di und die Hessische Landesbahn aus dem Organisationsbereich der EVG (vgl. Kapitel 3.9).

2.4 Entkopplung von Arbeitskampf- und Streikdauer

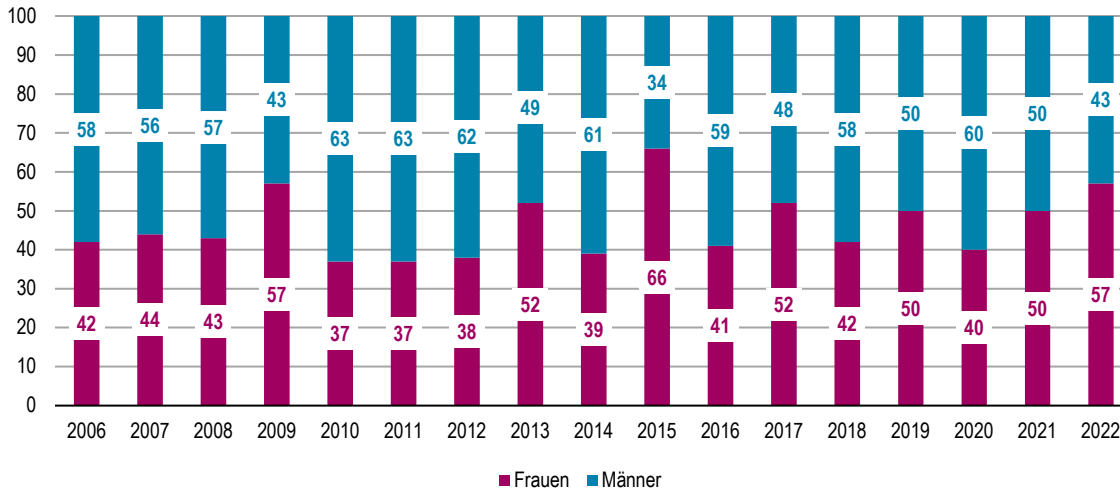
Dass langdauernde Flächenstreiks sowie unbestimmte Streiks um Firmen- und Haustarifvertragskonflikte inzwischen die Ausnahme geworden sind, bedeutet nicht, dass die Arbeitskämpfe selbst kürzer werden. Vielmehr lässt sich seit mehreren Jahren eine Entkopplung der Dauer des einzelnen Streiks von der Gesamtdauer des Tarifkonflikts beobachten. Arbeitskämpfe bestehen heute oftmals aus mehreren, zeitlich zum Teil auch länger voneinander getrennten Arbeitsniederlegungen. Während die einzelne Arbeitsniederlegung auf wenige Stunden oder einen Tag begrenzt sein mag, kann sich der Arbeitskampf über zum Teil ausgesprochen lange Zeiträume erstrecken. Der nun im elften Jahr andauernde Arbeitskampf bei Amazon ist dafür das bekannteste und gleichwohl extremste Beispiel.

2.5 Frauen im Streik

Zu den Anteilen von Frauen und Männern unter den Streikenden liegen kaum genaue Daten vor. Die auf Meldungen der Arbeitgeber beruhende amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit enthält hierzu keinerlei Angaben; es wird danach auch nicht gefragt. Auf Seiten der Gewerkschaften gibt es hierzu meist auch keine Statistik. Bei Warnstreiks, bei denen es wie zum Beispiel bei der IG Metall häufig keine Streikgeldzahlung gibt, wird eine personenbezogene Erfassung der Streikenden auch nicht vorgenommen, da diese nicht erforderlich ist. Auf Grund der Beschäftigungs- und Mitgliederstruktur der überwiegend bestreikten Fertigungsbetriebe in der Metall- und Elektroindustrie, aus denen ein großer Teil der Streikteilnehmer*innen im vergangenen Jahr kam, kann aber davon ausgegangen werden, dass Frauen wie im Jahr zuvor 2022 wieder die Minderheit der Streikenden stellten.

Für den Dienstleistungssektor liegen dem WSI für den Organisationsbereich von ver.di belastbare Angaben zum Anteil der Frauen unter den Empfänger*innen von Streikgeld vor (Abbildung 3). Dabei zeigt sich erwartungsgemäß, dass Frauen dann die Mehrheit der Streikenden stellen, wenn die überwiegend durch weibliche Beschäftigte geprägten Bereiche wie im Jahr 2022 der Sozial- und Erziehungsdienst oder die Krankenhäuser in größerem Umfang bestreikt werden. Dies gilt auch für den weiblich geprägten Schuldienst, in dem in den vergangenen Jahren die GEW, immer wieder die nicht verbeamteten Lehrer*innen erfolgreich zu Streiks aufgerufen hat. In Branchen wie Ver- und Entsorgung, Personennahverkehr oder auch Telekommunikation, in denen es vergleichsweise oft zu Streiks kommt, arbeiten dagegen nach wie vor überwiegend Männer. Festzuhalten ist somit, dass die Geschlechterverteilung unter den Streikenden lediglich die Zusammensetzung der bestreikten Branchen widerspiegelt und keinerlei Rückschlüsse über die generelle Bereitschaft der Beschäftigten, die Arbeit niederzulegen, erlaubt. Da die Bereiche, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen, zu großen Teilen zum Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge zählen und Arbeitskämpfe hier zumeist ein breites Echo hervorrufen, ist auch das öffentlich wahrgenommene Bild von Streiks seit Mitte der 2000er Jahre immer stärker von Frauen geprägt (Artus/Pflüger 2015; Dribbusch 2020).

Anteile von Frauen und Männern unter den Streikgeldempfänger*innen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, 2006–2022 in Prozent*



* Personen, die sich keinem Geschlecht zuordnen, werden in den Statistiken bisher nicht getrennt verzeichnet

Quelle: WSI auf Basis von Daten von ver.di.

WSI

2.6 Regionale Verteilung

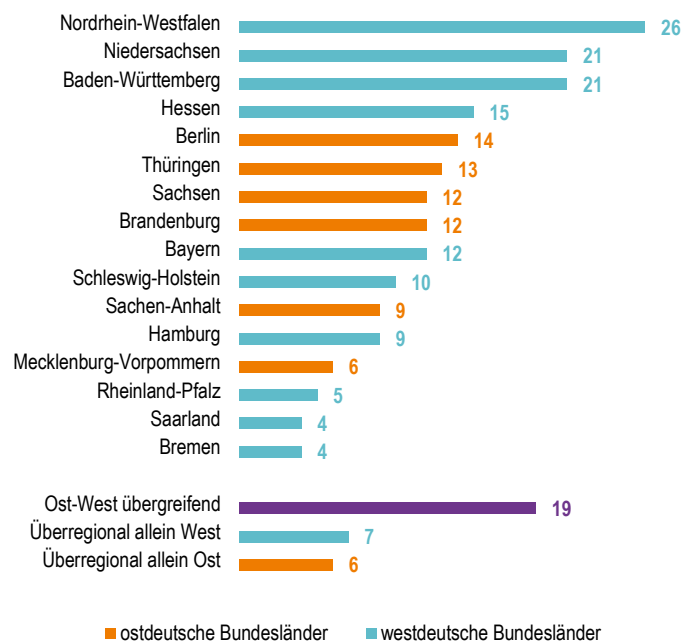
Abbildung 3

Von den insgesamt 225 Arbeitskämpfen, die 2022 in der WSI-Arbeitskampfstatistik erfasst wurden, fanden 193 (86 Prozent) jeweils in nur einem Bundesland statt (Abbildung 4). Die meisten Konflikte gab es in Nordrhein-Westfalen mit 26 Arbeitskämpfen, gefolgt von Baden-Württemberg und Niedersachsen mit jeweils 21 Arbeitskämpfen.

Ostdeutschland (inklusive Berlin) ist mit etwa einem Drittel aller lokalen Auseinandersetzungen gemessen an seiner Größe in Bezug auf die Konflikthäufigkeit überproportional vertreten. Die meisten Konflikte gab es hier mit 14 Arbeitskämpfen in Berlin, gefolgt von Thüringen mit 13 Arbeitskämpfen und Brandenburg und Sachsen mit jeweils 12 Arbeitskämpfen.

Lediglich 32 Arbeitskämpfe (14 Prozent) hatten einen überregionalen Charakter und erstreckten sich über mehrere Bundesländer. Etwa die Hälfte davon (19 Arbeitskämpfe) umfasste sowohl west- und ostdeutsche Bundesländer. Hierbei handelt es sich vor allem um die großen Flächentarifvertragsauseinandersetzungen wie z. B. in der Metall- und Elektroindustrie. Je ein Viertel der überregionalen Arbeitskämpfe erstreckte sich jeweils auf mehrere west- oder ostdeutsche Bundesländer.

WSI-Schätzung: Regionale Verteilung der Arbeitskämpfe 2022



n = 225

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik.

WSI

3 WO UND WOFÜR WURDE 2022 GESTREIKT? AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

3.1 Sozial- und Erziehungsdienst: Für Aufwertung und Entlastung

Die Systemrelevanz der Erzieher*innen war während der Corona-Pandemie oft genug öffentlich betont worden, 2022 sollte sich in der außerhalb der Entgeltverhandlungen für den Öffentlichen Dienst stattfindenden Tarifrunde zur Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst zeigen, ob sich der öffentliche Applaus auch materiell umsetzen ließ. Zwar waren auch GEW sowie die Tarifunion des Beamtenbunds an der Tarifrunde beteiligt, doch lag sowohl bei der Organisation des Arbeitskamps wie bei den Tarifverhandlungen die Federführung eindeutig bei ver.di. Unter dem ver.di-Kampagnenmotto „Mehr Verantwortung braucht mehr Gehalt“ (kurz: „Mehr braucht mehr“) wurden die Schwerpunkte auf bessere Arbeitsbedingungen, bessere Bezahlung sowie „Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel“ gelegt. Zuletzt war im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) 2015 gestreikt worden (Ideler 2017). Der damals abgeschlossene Tarifvertrag lief ursprünglich bis zum 30. Juni 2020. Die bereits begonnene Tarifrunde war aber auf Grund der Corona-Pandemie 2020 unterbrochen und erst 2022 fortgesetzt worden.

Anders als 2015 gab es 2022 keine Streikdelegierten und Streikdelegiertenkonferenzen mehr. Stattdessen wurde die Kommunikation mit den Mitgliedern über sogenannte „Tarifbotschafter*innen“ und Zoom-Konferenzen organisiert. Mit Rücksicht auf die durch pandemiebedingte Kita-Schließungen bereits stark strapazierten Eltern wurde zudem auf Dauerstreiks verzichtet und stattdessen in verschiedenen Einrichtungen wechselnde Tagesstreiks organisiert. Anders als 2015 wurde diesmal auch auf eine bundesweite Urabstimmung verzichtet, was ebenfalls signalisierte, dass nicht an einen unbefristeten Erzwingungsstreik gedacht war. Im Vorfeld waren mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) bereits drei Verhandlungsrunden fest vereinbart worden. Die erste fand am 25. Februar 2022, die zweite am 21. und 22. März und die dritte am 16. und 17. Mai statt. In der letzten Runde wurde schließlich eine Einigung erzielt.

Der gesamte Arbeitskampf nahm im Vergleich zu 2015 einen völlig anderen Verlauf. Bereits die äußeren Umstände waren ungünstig. Nicht nur, weil es diesmal noch schwieriger war, der Öffentlichkeit streikbedingte Kita-Schließungen zu vermitteln, sondern auch, weil die Erzieher*innen nach fast zwei Jahren Pandemie vielfach mit den Kräften am Ende waren. Beides sprach eher gegen einen langwierigen Arbeitskampf.

Der Auftakt der Arbeitskampfphase war symbolträchtig auf den internationalen Frauentag am 8. März 2022 gelegt worden. Ver.di vermeldete 22.000 Streikende und konnte den Auftakt als Erfolg verbuchen. In mehreren westdeutschen Städ-

ten blieben alle kommunalen Kitas geschlossen. Danach folgte eine längere Streikpause, bevor ver.di Anfang April zu einem Aktionstag bei den Wohlfahrtsverbänden und zu Solidarität mit der Auseinandersetzung im Kommunalbereich aufrief, da deren Ergebnisse vielfach später auch auf die nicht unmittelbar tarifgebundenen Beschäftigten in kirchlichen und anderen freigemeinnützigen Trägern übertragen würden. In den kommunalen Einrichtungen selbst folgten drei berufsgruppenspezifische bundesweite Streik- und Aktionstage am 2., 4. und 5. Mai. Die Beteiligung an den Streiks war gemischt. Ver.di rief in der Woche vom 9. bis 15. Mai zu weiteren Arbeitsniederlegungen auf, bei denen die Gewerkschaft insgesamt 45.000 Streikende zählte. Streikschwerpunkte waren die großen westdeutschen Städte. In Köln wurden über drei Tage hinweg alle 220 Kitas bestreikt, doch blieben solche längeren Arbeitsniederlegungen die Ausnahme. Zwar war auch diesmal die öffentliche Reaktion eher verständnisvoll. Durch den öffentlichen Fokus auf den Ukrainekrieg und dessen wirtschaftliche Folgen war der Arbeitskampf in den Medien jedoch weit weniger präsent.

Am 18. Mai 2022 wurde die Tarifrunde mit einem angesichts der Gesamtumstände von ver.di wie der GEW positiv bewerteten Ergebnis abgeschlossen. Vereinbart wurden zunächst zwei als „Regenerationstage“ bezeichnete Entlastungstage (ver.di 2022a). 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 Laufzeit des Tarifvertrags beträgt erneut fünf Jahre. Er ist erstmals zum 31. Dezember 2026 kündbar. In der anschließenden Mitgliederbefragung sprach sich mit 52 Prozent lediglich eine knappe Mehrheit der sich an der Abstimmung beteiligenden Mitglieder für das Verhandlungsergebnis aus.

Konstant blieb das Verhalten der VKA. Wie bereits 2009 und 2015 lehnten sie auch 2022 jegliche verpflichtende Zusage für eine besseren Personalausstattung in den Kitas ab. Selbst die Aufnahme des Begriffs „Entlastung“ in den Tarifvertrag wurde von den Arbeitgebern verweigert. Ver.di und die GEW sind sich bewusst, dass die finanziellen Rahmenbedingungen für eine bessere Personalausstattung des Sozial- und Erziehungsdiensts weitestgehend seitens des Bundes und der Länder gesetzt

werden. Wie dafür jedoch der politische Druck erhöht werden könnte, bleibt eine bisher von den Gewerkschaften nicht gelöste Frage.

3.2 Unikliniken Nordrhein-Westfalen: Elf Wochen Streik für Entlastung

Nachdem bereits 2021 an den Berliner Krankenhäusern der Charité und den Vivantes-Kliniken erstmals umfangreiche Tarifverträge zur Entlastung des Krankenhauspersonals durchgesetzt werden konnten (Habekost et al. 2022), machte sich ver.di 2022 auf, auch an den sechs nordrhein-westfälischen Universitätskliniken in Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster entsprechende Entlastungstarifverträge durchzusetzen. Hierzu war ein mehr als ein halbes Jahr andauernder Arbeitskampf notwendig, bei dem ein Abschluss erst nach einer Urabstimmung und einem elfwöchigen Erzwingungsstreik erreicht werden konnte. Ziel des von ver.di offensiv angegangenen Arbeitskampfes waren ähnlich wie in den Berliner Kliniken klare Regelungen für die Mindestbesetzung der einzelnen Stationen und ein wirksamer Sanktionsmechanismus für den Fall der Nichtumsetzung der Entlastungsvereinbarungen.

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. Wenn bis zum 1. Mai keine Entlastungsvereinbarung unterzeichnet wäre, würden Arbeitskampfmaßnahmen eingeleitet. Als erster, wichtiger Mobilisierungsschritt wurde am 23. März vor dem Landtag in NRW eine Petition mit den Forderungen der Beschäftigten offiziell überreicht. Im nächsten Schritt fanden in allen Kliniken umfangreiche Gespräche und Interviews mit den verschiedenen Teams statt, in denen die Forderungen konkretisiert wurden. Zugleich wurden in Anlehnung an in anderen Entlastungsauseinandersetzungen gemachten Erfahrungen von ver.di in den jeweiligen Abteilungen und Stationen Teamdelegierte gewählt, die für eine breite Verankerung des Arbeitskampfes sorgen und eng in die Entscheidungsfindung einbezogen werden sollten. Ein weiterer Höhepunkt war am 13. April ein „Krankenhausratschlag“ von bis zu 600 Teilnehmer*innen im Stadion von Rot-Weiß Oberhausen. Auf der in Anwesenheit von Politiker*innen durchgeführten Versammlung bekundete Gesundheitsminister Laumann mit seiner Unterschrift unter der Petition der Beschäftigten seine grundsätzliche Unterstützung.

Anfang Mai wurden aus den Teamdelegierten ein 200-köpfiger „Rat der 200“ gebildet, der die nachfolgenden Verhandlungen begleitete. Damit wurde erstmals in der Fläche ein sehr weitreichendes gewerkschaftliches Beteiligungsmodell erprobt, dessen Umsetzung sich als sehr anspruchsvoll 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 Prozent Zustimmung erbrachte. Ab 4. Mai rief ver.di dann die Beschäftigten zum Erzwingungsstreik auf, der mehrfach verlängert wurde. Im Juni versuchte die Uniklinik Bonn, den Streik gerichtlich verbieten zu lassen, scheiterte damit jedoch sowohl in erster wie zweiter Instanz bei den Arbeitsgerichten.

Prägend für den Verlauf der Kampagne war, dass sie auf die Landtagswahlen in Nordrhein-Westfalen hin ausgerichtet war. Diese bestimmte auch sehr stark 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. Dies war notwendig geworden, da die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) 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 ermöglichen, abgelehnt hatte.

Am Ende zog sich der Streik über mehr als elf Wochen hin, bis schließlich am 19. Juli 2022 ein Eckpunkte-Papier vereinbart wurde. Für weite Teile der Pflege inklusive der psychiatrischen Stationen und der Notaufnahmen wurde 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. Zugleich wurden erstmals auch für einige Beschäftigtengruppen außerhalb der Pflege Mindestbesetzungen und Belastungsausgleiche vereinbart (Schoppengerd 2022; Stolz 2022). Dies betraf unter anderem Therapeut*innen, Service- und Versorgungsassistent*innen, die Radiologie, aber auch die Betriebskindergärten. Da für diese Gruppen, da nicht zur „Pflege am Bett“ gehörend, kein zusätzliches Geld von den Krankenhäusern zur Verfügung gestellt wird, hatte zuvor die Landesregierung angekündigt, hier die Finanzierung der Kliniken abzusichern.

In anderen „nicht-refinanzierten“ Bereichen wie IT, Technik, Transportdienst oder Ambulanzen blieb die Arbeitgeberseite in Bezug auf eine Entlastung unnachgiebig. Hier konnten für alle diese Servicebereiche zusammen lediglich jeweils 30 zusätzliche Vollzeitstellen pro Uniklinik vereinbart werden. Eine bittere Pille, die zu Diskussionen unter den Streikenden führte, wie der Verhandlungsführer von ver.di einräumte (König/Detje 2022).

Auch dieser Arbeitskampf stieß damit am Ende an die vom existierenden System der Krankenhausfinanzierung gesetzten Grenzen und verwies auf die Notwendigkeit einer grundlegenden Neuausrichtung des Gesundheitswesens im Interesse von Beschäftigten wie Patient*innen. Dass die Landesregierung sich so hartnäckig weigerte, auch für Bereiche wie die Küche oder die Datenverarbeitung tarifliche Personalschlüssel zu vereinbaren, führte die zuständige Landesfachbereichsleiterin Katharina Wesenick auf Befürchtungen zurück, damit Präzedenzfälle für weitere Branchen und Berufe zu schaffen (Stolz 2022). In der abschließenden Urabstimmung befürworteten insgesamt knapp 74 Prozent 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.

Das Besondere des Arbeitskampfes war, dass es gelungen war, die Entlastung umfassend und mit relativ starken Sanktionsmechanismen auch in der Fläche tariflich zu regeln. Es ist nicht ohne Ironie, dass die Unikliniken, wie z.B. in Düsseldorf, die sich wochenlang gesträubt hatten, den Streikenden entgegenzukommen, nach dem Abschluss öffentlich damit warben, dass es nunmehr keine besseren Rahmenbedingungen in bundesdeutschen Krankenhäusern gebe als bei ihnen (Neubauer 2022).

3.3 Marburger Bund

Der Marburger Bund (MB) war 2022 sowohl an der Universitätsmedizin Ruppin wie an der Charité in Berlin in Haustarifauseinandersetzungen involviert. Die umfangreichsten Arbeitsniederlegungen gab es jedoch im Verlauf der letztjährigen Tarifrunde für die Ärzt*innen an den kommunalen Krankenhäusern. Am 31. März 2022 legten an rund 460 Kliniken nach Schätzungen des MB zwischen 8.000 und 10.000 Mediziner*innen die Arbeit nieder. Rund 4.000 von ihnen kamen zur zentralen Streikkundgebung an den Römerberg in Frankfurt am Main. Gefordert wurden neben einer linearen Entgelterhöhung vor allem Begrenzungen von Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten. Im Mai 2022 erfolgte eine Einigung, die neben einer rückwirkenden Erhöhung der Entgelte um 3,35 Prozent ab 1. Oktober 2021, ab Juli 2022 eine Begrenzung der Rufbereitschaften und ab Januar 2023 eine Begrenzung der Bereitschaftsdienste ab 2023 vorsieht (Marburger Bund 2022). Außerdem wurden Regelungen für den Fall vereinbart, dass diese Begrenzungen überschritten werden.

3.4 Deutsche Seehäfen: Seit mehr als 40 Jahren erstmals wieder flächendeckende Warnstreiks

Zu den bemerkenswertesten Auseinandersetzungen der Tarifrunde 2022 gehörte der Tarifkonflikt zwischen ver.di und dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), der sich von Mai bis September 2022 in insgesamt zehn Verhandlungsrunden dahinzog und von insgesamt drei Warnstreikwellen begleitet wurde. Die Arbeitsniederlegungen in den deutschen Seehäfen, an denen sich nach Gewerkschaftsangaben bis zu 8.000 der insgesamt 12.000 betroffenen Beschäftigten beteiligt haben (ver.di 2022b), waren vor allem deshalb ungewöhnlich, als dass die letzten größeren flächendeckenden Streiks in den Seehäfen 1978, d.h. vor mehr als 40 Jahren stattfanden (Abendroth et al. 1978).

Zu Beginn der Tarifauseinandersetzungen forderte ver.di für 58 tarifgebundenen Seehafenbetrieben in Hamburg, Bremen und Niedersachsen einen tatsächlichen Ausgleich für die hohen Inflationsraten sowie eine Erhöhung aller Entgelte um 1,20 Euro pro Stunde, die vor allem den unteren Einkommensgruppen überdurchschnittliche Entgelterhöhungen einbringen sollte. Nachdem die Verhandlungen zunächst ergebnislos verliefen und die Angebote der Arbeitgeberseite deutlich hinter der Preisentwicklung zurückblieben, organisierte ver.di insgesamt drei Warnstreikwellen. Zunächst rief die Gewerkschaft ihre Mitglieder in den Seehäfen von Emden, Bremen, Bremerhaven, Brake, Wilhelmshaven und Hamburg für den 9. Juni 2022 zu einem mehrstündigen Warnstreik auf. Am 24./25. Juni folgte dann ein 24-Stunden-Streik und am 14. und 15. Juli ein 48-Stunden-Streik. Die Gewerkschaft ver.di verfolgte damit eine schrittweise Eskalationsstrategie, die in der dritten Warnstreikwelle dazu führte, dass an den deutschen Seehäfen kaum mehr ein Schiff abgefertigt werden konnte.

Angesichts der weitreichenden ökonomischen Folgen wurden die Warnstreiks an den Seehäfen von Seiten der Arbeitgeber stark kritisiert. Der Präsident der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BdA), Rainer Dulger, sinnierte sogar öffentlich über die Möglichkeit eines „nationalen Notstandes“, der dann auch Einschränkungen des Streikrechts rechtfertigen könnte (zit. n. Hamburger Abendblatt vom 30.06.2022). Der ZDS versuchte hingegen gleich an mehreren Arbeitsgerichten eine einstweilige Verfügung gegen den 48-Stunden-Warnstreik im Juli 2022 zu erreichen und argumentierte dabei sowohl mit der Verhältnismäßigkeit der Streikaktionen als auch mit angeblichen Formfehlern im Hinblick auf die Ankündigung und Durchführung der Streiks auf Seiten der Gewerkschaft. Während die Arbeitsgerichte von Bremen, Oldenburg und Wilhelmshaven die Anträge der Arbeitgeber allesamt als unbegründet ablehnten, signalisierte das Arbeitsgericht Hamburg eine

gewisse Offenheit gegenüber den Arbeitgeberargumenten. Ver.di stimmte vor diesem Hintergrund einem Vergleich mit dem ZDS zu, wonach sich die Gewerkschaft zu drei weiteren Verhandlungsrunden mit den Arbeitgebern verpflichtete und währenddessen keine weiteren Warnstreiks durchzuführen. Zugleich wurde innerhalb von ver.di für den Fall, dass die Verhandlungen erneut scheitern sollten, offen über die Möglichkeit einer Urabstimmung und der Durchführung eines unbefristeten Erzwingungsstreiks diskutiert.

Schließlich konnte jedoch in der 10. Verhandlungsrunde am 22. August 2022 ein Tarifergebnis erzielt werden, das deutliche Entgeltsteigerungen vorsieht, die 2022 den meisten Hafenarbeiter*innen nicht nur eine Sicherung ihrer Reallöhne, sondern darüber hinaus auch Reallohnzuwächse ermöglichen. Für 2023 wurde hingegen für den Fall, dass die Inflationsraten wiederum eine bestimmte Höhe überschreiten, ein automatischer Inflationsausgleich sowie ein Sonderkündigungsrecht vereinbart (Schulten 2022).

3.5 Metall- und Elektroindustrie: Einigung nach breiten Warnstreiks

Die Tarifrunde 2022 in der Metall- und Elektroindustrie stand im Zeichen der sich 2022 abzeichnenden Inflationstendenzen. Im Sommer 2022 hatte die IG Metall eine Forderung von acht Prozent für zwölf Monate beschlossen, die von Gesamtmetall umgehend als nicht tragbar zurückgewiesen wurde. Die IG Metall sah dagegen im Hinblick auf die trotz steigender Energiekosten guten Geschäftsergebnisse vieler Unternehmen durchaus Spielräume für eine deutliche Erhöhung der Entgelte.

Beeinflusst wurden die Tarifverhandlungen dadurch, dass die Bundesregierung im September 2022 im Rahmen des sogenannten dritten Entlastungspakets beschloss, dass Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber freiwillig zwischen dem 26. Oktober 2022 und 31. Dezember 2024 ein sogenanntes Inflationsausgleichsgeld von bis zu 3.000 Euro steuer- und abgabenbefreit an ihre Beschäftigten auszahlen können (Schulten/WSI Tarifarchiv 2023). Von dieser Möglichkeit machten umgehend die Tarifparteien der Chemieindustrie bei ihrem Tarifabschluss am 18. Oktober 2022 Gebrauch. Hier wurden bei einer Laufzeit des Tarifvertrags von 20 Monaten neben zwei Netto-Einmalzahlungen von je 1.500 Euro auch eine Erhöhung der Entgelte in zwei Stufen um insgesamt 6,5 Prozent vereinbart.

Dass dies auch Vorbild für eine Einigung in der Metall- und Elektroindustrie sein könnte, zeichnete sich ab, als die Metallarbeitgeberverbände rasch ihre Bereitschaft zur Zahlung des Inflationsausgleichsgeldes signalisierten. Allerdings bestanden sie zugleich auf stärkere Flexibilisierungen in Bezug

auf die Entgelte, während die IG Metall ihrerseits betonte, dass ohne eine deutliche Anhebung der Entgelttabellen kein Abschluss möglich sein würde.

Innerhalb der Gewerkschaft waren frühzeitige Vorbereitungen für ausgeweitete Warnstreiks getroffen worden und auch eine weitere Eskalation bis hin zum Erzwingungsstreik wurde nicht ausgeschlossen. Unmittelbar nach Ende der Friedenspflicht, rief die IG Metall ab 1. November in allen Tarifgebieten zu Warnstreiks auf. Diese wurden nach und nach ausgeweitet, wobei die Betriebe, die 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. Zuvor hatte die IG Metall die Warnstreiks noch einmal ausgeweitet und öffentlich angekündigt, dass, sollte es am 17. November nicht zu einer Einigung kommen, die Gewerkschaft in Baden-Württemberg unmittelbar das Scheitern der Verhandlungen erklären und zur Urabstimmung aufrufen würde. Soweit kam es nicht. Offenbar erschien den Arbeitgeberverbänden am Ende das Arbeitskämpfrisiko 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 Prozent allerdings bei einer Laufzeit von 24 Monaten. Für Betriebe, die aufgrund von Energieproblemen in Schwierigkeiten geraten würden, wurde die Möglichkeit zusätzlicher Verhandlungen eingeräumt. Einzelne weitere Tarifbausteine können zudem je nach Wirtschaftslage flexibilisiert werden.

Nach Angaben der IG Metall gab es im Verlauf der Tarifauseinandersetzung fast 4.500 Arbeitsniederlegungen, bei denen mehrere Betriebe mehrfach bestreikt wurden. Insgesamt zählte die Gewerkschaft dabei kumuliert mehr als 900.000 Streikende (IG Metall 2022a).

Die IG Metall nutzte die Tarifrunde systematisch dafür, ihre Präsenz in den Betrieben auszubauen. Die Auseinandersetzung wurde dezidiert 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. Diese und die sie begleitenden Kundgebungen wurden für eine systematische persönliche Ansprache der Nichtmitglieder genutzt. Hierdurch gelang es der IG Metall im Verlauf der Tarifrunde mehr als 30.000 Beschäftigte als neue Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen.

3.6 Teigwaren Riesa – Streikpionier in der ostdeutschen Ernährungsindustrie

Der sächsische Nudelhersteller Teigwaren Riesa steht seit einigen Jahren symbolisch für das neue Selbstbewusstsein ostdeutscher Gewerkschaften (NGG 2020). Das ostdeutsche Traditionsunternehmen, das seit 1993 zu der schwäbischen Nudelfirma ALB-GOLD gehört und in Ostdeutschland Marktführer ist, hatte über lange Zeit hinweg weder einen Betriebsrat noch einen Tarifvertrag. Mitte 2018 machten sich die etwa 140 Beschäftigten von Teigwaren Riesa auf, gründeten einen Betriebsrat, organisierten sich mit großer Mehrheit in der Gewerkschaft NGG und forderten schließlich den Abschluss eines Tarifvertrages. Nach zahlreichen Protesten und Warnstreiks gelang es schließlich im Mai 2019 erstmals einen Manteltarifvertrag für Teigwaren Riesa zu unterzeichnen. 2020 folgten dann ein Entgelttarifvertrag und ein Entgelttarifvertrag.

Die Tarifverhandlungen im Jahr 2021 standen ganz im Zeichen einer deutlichen Annäherung an das Lohnniveau des westdeutschen Mutterkonzerns. Nachdem die Beschäftigten von Teigwaren Riesa über einen Zeitraum von mehr als drei Wochen hinweg permanent Warnstreiks durchgeführt hatten, konnte schließlich eine deutliche Lohnerhöhung von einem Euro pro Stunde durchgesetzt werden, die je nach Entgeltgruppe einer Erhöhung zwischen 7,6 und 10,1 Prozent entsprach (Frindert et al. 2022, S.12).

Da die Laufzeit des 2021 abgeschlossenen Tarifvertrages auf zwölf Monate begrenzt war, wurden im September 2022 erneut Tarifverhandlungen aufgenommen. Für die Beschäftigten von Teigwaren Riesa ging es nach wie vor darum, die Lohnlücke zu vergleichbaren Betrieben in Westdeutschland zu schließen. Zugleich forderten sie einen deutlich größeren Abstand der Tariflöhne zum gesetzlichen Mindestlohn von zwölf Euro. Nach Angaben der Gewerkschaft NGG erhielten viele Beschäftigte, die bei Teigwaren Riesa im Drei-Schicht-Betrieb arbeiteten, gerade einmal einen Stundelohn von 12,51 Euro. Vor diesem Hintergrund forderten die Beschäftigten eine Lohnerhöhung von zwei Euro pro Stunde, wovon ein Euro sofort und ein weiterer Euro im Laufe des Jahres 2023 wirksam werden sollte.

Nachdem die Angebote des Teigwaren Riesa Managements in mehreren Verhandlungsrunden deutlich hinter den Forderungen der Beschäftigten zurückblieben, wurde am 4. Oktober 2023 ein erster 24-Stunden-Wanstreik organisiert. Daraufhin folgen insgesamt sieben Wochen, in denen immer wieder Warnstreiks durchgeführt wurden. Mit dem Verweis auf die nach wie vor bestehenden Lohnunterschiede in Ost- und Westdeutschland suchten die Beschäftigten von Teigwaren Riesa gezielt Unterstützung aus Politik und Zivilgesellschaft, indem sie z. B. öffentlichkeitswirksame Demonstrati-

onen in Berlin vor dem Brandenburger Tor oder im schwäbischen Trochtelfingen vor der Firmenzentrale des Mutter-Konzerns ALB-GOLD durchführten.

Schließlich konnte nach sieben Wochen Warnstreiks auf Vermittlung des ehemaligen Ministerpräsidenten von Brandenburg, Matthias Platzeck, und dem ehemaligen Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg Gerhard Binkert ein Tarifkompromiss erzielt werden, der bis Ende 2023 eine stufenweise Erhöhung aller Löhne um zwei Euro sowie eine zusätzliche Inflationsprämie von 850 Euro netto vorsieht (NGG Landesbezirk Ost 2022). Mit ihrer hohen Konfliktbereitschaft haben die Beschäftigten von Teigwaren Riesa einmal mehr die Rolle des Streikpioniers in der ostdeutschen Lebensmittelindustrie übernommen und hierbei auch die Beschäftigten in anderen ostdeutschen Lebensmittelunternehmen motiviert, für ihre Interessen einzustehen. In der Folgezeit kam es demnach zu einer Reihe weiterer Tarifabschlüsse mit ähnlich hohen oder sogar noch höheren Lohnsteigerungen (NGG Landesbezirk Ost 2023).

3.7 Amazon – Elf Jahre Arbeitskampf

Der längste Arbeitskampf Deutschlands – die Auseinandersetzung von ver.di um den Abschluss eines Tarifvertrags bei Amazon – ging 2023 in sein elftes Jahr. Stand Herbst 2022 betrieb Amazon in Deutschland mehr als 20 große Logistik- und über 60 Verteilzentren. Seit 2021 ist neben dem Handelsbereich von ver.di auch der ver.di-Bereich Postdienste und Logistik bei dem Unternehmen aktiv. 2022 sorgte die ansteigende Inflation auch bei Amazon-Beschäftigten für Unzufriedenheit. Zusätzlich deutete sich 2022 an, dass der wachsende Arbeitskräftemangel die Gewichte etwas zu Gunsten der Beschäftigten verschob. 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 mehr organisiert. Bei Arbeitsniederlegungen am 25. November 2022, dem sogenannten Black Friday, einem für Amazon besonders umsatzstarken Tag, wurden nach Einschätzung von ver.di an einzelnen Standorten neue Rekorde bezüglich der Beteiligung aufgestellt. Zwar blieben es immer noch überwiegend Minderheitenstreiks, aber diese zeigten nach Überzeugung der Streikenden durchaus Wirkung. Auch gelang es ver.di, im abgelaufenen Jahr an neuen Standorten verstärkt Fuß zu fassen und insgesamt die gewerkschaftliche Verankerung zu verbessern. Ein entscheidender Durchbruch gelang der Gewerkschaft allerdings noch nicht.

Auch international hat der Widerstand gegen die gewerkschaftsfeindliche Politik des Unternehmens zugenommen. UNI Global Union (UNI), ein internationaler Dachverband von Dienstleistungs-

gewerkschaften aus 150 Ländern, unterstützt seit 2014 die internationale Koordination seiner bei Amazon engagierten Mitgliedsverbände (Boewe/Schulten 2019). 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. Eine aus UNI, Greenpeace, Oxfam sowie der Amazon Workers International (AWI), einem internationalen Netzwerk von Aktiven bei Amazon, bestehende Koalition rief im Rahmen einer Make Amazon Pay Kampagne anlässlich des Black Friday 2021 zu Streiks und Protesten in 20 Ländern auf; 2022 fanden an diesem Aktionstag bereits Streiks und Protestaktionen in mehr als 30 Ländern statt (UNI Global Union 2022). Ein erster Durchbruch 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 et al. 2021), 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).

3.8 Windanlagenhersteller Vestas: Durchsetzung eines Tarifvertrages

In der Windindustrie wenden nach wie vor nur eine Minderheit der Unternehmen Tarifverträge an (Ludwig et al 2023, S.7). Eine Betriebsrätebefragung der IG Metall aus dem Jahr 2022 kommt zu dem Ergebnis, dass nur etwa 40 Prozent der Betriebe, die ihre Umsätze ausschließlich in der Windindustrie erwirtschaften, einer Tarifbindung unterliegen (IG Metall Bezirk Küste 2022). Zu den bislang tariflosen Unternehmen gehört auch der dänische Vestas-Konzern, der mit weltweit etwa 29.000 Beschäftigten (davon 1.700 in Deutschland) Weltmarktführer bei der Herstellung von Windturbinen ist.

Die IG Metall fordert bereits seit längerem die Windanlagenhersteller zum Abschluss von Tarifverträgen auf, die sich an den tarifvertraglichen Regelungen der Metall- und Elektroindustrie orientieren sollen. Speziell bei Vestas kritisiert die Gewerkschaft, dass die Lohnentwicklung zuletzt deutlich hinter der Entwicklung in der Metall- und Elektroindustrie zurückgeblieben sei. Darüber hinaus weist die IG Metall darauf hin, dass es anders als im Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie bei Vestas weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld gibt, noch Regelungen wie z. B. Wahloptionen zwischen Geld und freien Tagen oder Bestimmungen zur Altersteilzeit, die den einzelnen Beschäftigten eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung ermöglichen (IG Metall 2022b).

Nachdem die IG Metall bei Vestas eine bestimmte Organisationsstärke erreicht hatte, fanden im Mai 2022 erstmals Gespräche mit der Vestas Deutschland GmbH über die mögliche Aufnahme von Tarifverhandlungen statt. Im Juli 2022 erklärte Vestas jedoch offiziell, dass das Unternehmen nun doch keinen Tarifvertrag abschließen wolle und beendete die Gespräche.

Die IG Metall organisierte daraufhin zunächst im August und September 2022 vier Warnstreiks, die zum Teil 24 Stunden andauerten. Da das Unternehmen keinerlei Reaktionen zeigte, führte die IG Metall schließlich eine Urabstimmung durch, bei der sich 88 Prozent der IG-Metall-Mitglieder für einen unbefristeten Arbeitskampf aussprachen (IG Metall 2022b). Seit dem 7. November 2022 wurden immer wieder Streikaktionen an verschiedenen Vestas-Standorten wie z. B. Husum, Rendsburg oder bei der Firmenzentrale in Hamburg durchgeführt. Kurz vor Weihnachten 2022 fuhren außerdem etwa 200 Vestas-Beschäftigte ins dänische Aarhus, um vor der Konzernzentrale von Vestas für ihre Forderungen zu demonstrieren (IG Metall 2022c).

Die Streikaktionen bei Vestas wurden auch 2023 weitergeführt. Zugleich wurde zunehmend die politische Ebene mit in die Auseinandersetzung einbezogen, um damit den Druck auf das Unternehmen zu erhöhen. So fuhr z. B. eine Delegation von streikenden Vestas-Beschäftigten in den Bundestag nach Berlin, wo sie von Abgeordneten mehrerer Fraktionen Unterstützung erhielten. In einem offenen Brief forderten 70 Bundestagsabgeordnete der SPD-Fraktion das Vestas-Management auf, mit der IG Metall in ordentliche Tarifverhandlungen zutreten. Auch im Landtag von Schleswig-Holstein wurde das Vestas-Management für seine Verweigerung von Tarifverhandlungen kritisiert. Anfang März 2023 lenkte das Unternehmen schließlich ein und stimmte Verhandlungen über den Abschluss eines Haustarifvertrags bei Vestas zu (IG Metall Küste 2023).²

3.9 Hessische Landesbahn: Streik bei konkurrierenden Tarifverträgen

Die Hessische Landesbahn GmbH (HLB) ist ein regionales Verkehrsunternehmen mit etwas mehr als 1.400 Beschäftigten, das sich zu 100 Prozent im öffentlichen Eigentum des Landes Hessens befindet. Schon seit geraumer Zeit schließt die HLB konkurrierende Tarifverträge sowohl mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) als auch mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) ab. Als im Herbst 2021 die bestehenden Tarifverträge ausliefen, wurden parallel mit beiden Gewerkschaf-

² Bei Redaktionsschluss (Mitte April 2023) dauerten die Tarifverhandlungen über den Abschluss eines Haustarifvertrags bei Vestas immer noch an.

ten Tarifverhandlungen geführt. Nachdem die HLB sich im Januar 2022 mit der GDL auf einen neuen Tarifvertrag verständigte, bot das Unternehmen der EVG an, einen entsprechenden Tarifvertrag mit den gleichen Konditionen nachzuzeichnen. Die EVG wies dieses Angebot jedoch mit dem Argument zurück, dass sich das Lohnniveau bei der HLB deutlich unterhalb des Branchendurchschnittes bewegen und deshalb eine starke Entgelterhöhung nötig sein würde (EVG 2022). Außerdem forderte die EVG die Übernahme des sogenannten Wahlmodells, dass den Beschäftigten eine individuelle Wahloption zwischen Geld oder freien Tagen einräumt und das bereits in mehr als 50 Verkehrsunternehmen vereinbart wurde.

Nachdem die Verhandlungen über Monate hinweg stagnierten, organisierte die EVG im Sommer 2022 insgesamt drei Warnstreiks. Diese führten zwar dazu, dass das Unternehmen die Gespräche mit der Gewerkschaft wieder aufnahm, ohne jedoch zu weiteren inhaltlichen Zugeständnissen bereit zu sein.

Die EVG führte daraufhin im Herbst 2022 eine Urabstimmung durch, bei der sich 86,6 Prozent der Mitglieder für einen unbefristeten Erzwingungsstreik aussprachen (EVG 2022). Von Mitte Dezember 2022 bis Mitte Februar 2023 traten daraufhin die EVG-Mitglieder für insgesamt 68 Tage in einen Dauerstreik. Unterstützung fanden die Streikenden vor allem bei den Oppositionsparteien SPD und Die Linke, die den Konflikt in den Hessischen Landtag trugen und die Landesregierung als verantwortlichen Eigentümer der HLB anklagten (Hessischer Landtag 2023). Schließlich kam es Ende Februar 2023 zur Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen zwischen HLB und EVG, die im März 2023 auch in den Abschluss eines neuen Tarifvertrages mündeten, der zumindest in einigen Punkten wie der Vereinbarung eines Wahlmodells über den Tarifvertrag der GDL hinausgeht.

4 STREIKS IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

4.1 Deutschland im unteren Mittelfeld

In der internationalen Arbeitskampfstatistik, bei der die arbeitskampfbedingten Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte miteinander verglichen werden, liegt Deutschland nach wie vor im Mittelfeld (Abbildung 5). Nach Schätzung des WSI fielen hierzulande in den zehn Jahren zwischen 2012 und 2021, dem jüngsten Jahr, für das internationale Vergleichsdaten vorliegen, auf Grund von Arbeitsk Kampfmaßnahmen im Jahresdurchschnitt rechnerisch pro 1.000 Beschäftigte gut 18 Arbeitstage aus.

Insgesamt fällt auf, dass das relative Arbeitsk Kampf volumen über die Länder hinweg sehr stark streut. Insgesamt lässt sich deutlich eine Spitzengruppe mit Belgien, Frankreich und Kanada ausmachen. Die Top-Position hat wie im Vorjahr Belgien inne, wo im Jahresdurchschnitt 2012 bis 2021 knapp 96 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte zu verzeichnen waren. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für Frankreich nur der Zeitraum 2012 bis 2020 betrachtet werden konnte, da noch keine Daten für 2021 vorliegen.

Nach dem Spitzentrio folgt ein oberes Mittelfeld, das von Dänemark, Finnland und Spanien bis Norwegen reicht und damit im Vorjahresvergleich wiederum drei skandinavische Länder umfasst. Das untere Mittelfeld wird aktuell von den Niederlanden angeführt und umfasst neben Deutschland auch Irland, Polen sowie Portugal. Bei den Daten zu Großbritannien (UK) ist zu beachten, dass hier lediglich der Zeitraum 2012 bis 2019 berücksichtigt werden konnte, da für 2020 und 2021 mit Verweis auf die Pandemie die statistische Erfassung von Ar-

beitskämpfen unterbrochen und erst im Juni 2022 wieder aufgenommen worden ist. Angesichts der großen Streikwellen im Jahr 2022 (siehe unten) ist hier perspektivisch mit einem deutlich höheren relativen Arbeitsk Kampf volumen zu rechnen. Mit den USA beginnt dann die Gruppe der Länder, in denen im Jahresdurchschnitt auf Grund von Arbeitskämpfen weniger als zehn Arbeitstage ausfielen, wobei mit Österreich, der Schweiz sowie der Slowakei Länder am Ende stehen, in denen es bereits seit vielen Jahren sehr wenig umfangreichere Arbeitskämpfe gab. Für Ungarn wurden 2020 keine Zahlen veröffentlicht, da es nur zwei Streiks gegeben habe.

Beim internationalen Vergleich ist zu beachten, dass Italien und Griechenland fehlen, weil hier seit mehreren Jahren keine Streikstatistik mehr geführt wird. In den übrigen Ländern basieren die nationalen Statistiken auf teilweise sehr unterschiedlichen Erfassungsmethoden (Dribbusch/Vandaele 2016). Die Zahlen für Frankreich beziehen sich allein auf die Privatwirtschaft, einschließlich der öffentlichen Unternehmen in den Bereichen Telekommunikation, Transport und Energieversorgung, aber ohne die regionale Verwaltung und das Bildungswesen. In Frankreich werden auch Streiks gegen sozialpolitische Beschlüsse der Regierung, die dort anders als in Deutschland rechtlich zulässig sind, berücksichtigt. Letzteres gilt auch für die belgische Statistik. In Spanien hingegen fließen Generalstreiks, die dort gleichfalls zulässig sind, nicht in die nationale Statistik ein. In Portugal ist die öffentliche Verwaltung ausgenommen.

In Großbritannien werden (wie bei der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit), nur Arbeitsniederlegungen ab zehn Beteiligten und einem Tag Dauer mit einbezogen, in den USA sogar nur Streiks mit mindestens 1.000 Beteiligten, während es in Dänemark gar keine Untergrenzen gibt. Auch die WSI-Schätzung, deren Daten hier für Deutschland zu Grunde gelegt werden, erfasst im Prinzip alle Arbeitskämpfe unabhängig von Umfang und Dauer. In verschiedenen Ländern, z. B. in Kanada wird das Arbeitskampfvolumen zudem stark durch einzelne, große Aussperrungen geprägt. Zu beachten ist auch, dass einzelne große Arbeitskämpfe die Jahresdurchschnittswerte nachhaltig prägen können. So wird die Zahl der jahresdurchschnittlichen Ausfalltage im Zeitraum 2012 bis 2021 in Polen nach wie vor durch einen sehr umfangreichen Arbeitskampf im Jahr 2019 beeinflusst, an dem 223.000 Beschäftigte im Bildungsbereich beteiligt waren.³

4.2 Großbritannien und Frankreich im Mittelpunkt des europäischen Streikgeschehens 2022/2023

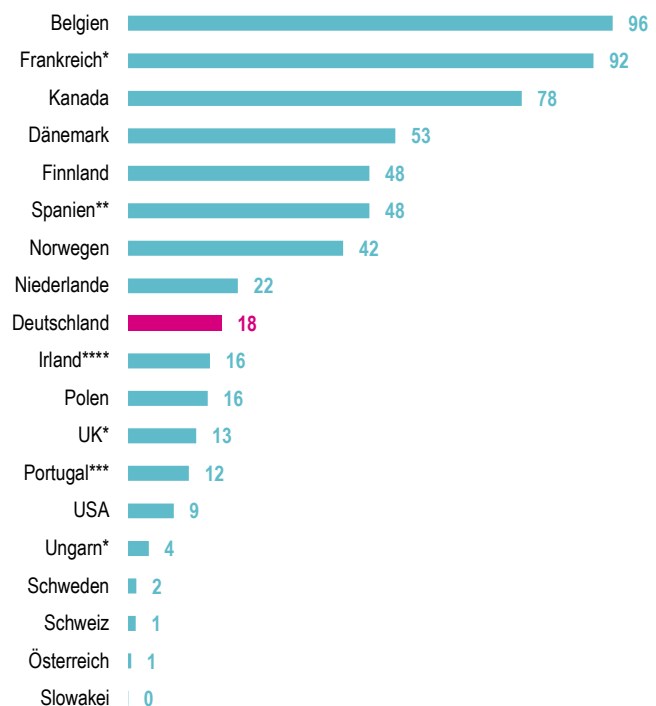
Großbritannien erlebte 2022 die größte Welle von Streiks seit Ende der 1980er Jahre. Hintergrund der Arbeitskämpfe, die auch ins Jahr 2023 hineinreichen, waren eine sich verschlechternden ökonomischen Lage und steigende Lebenshaltungskosten und daraus resultierende Forderungen der Beschäftigten verschiedener Branchen nach entsprechenden Entgeltsteigerungen. Den Anfang machten ab Juni verschiedene Bahngewerkschaften. Die größte dieser Gewerkschaften, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT), rief zu Streiks auf, nachdem Verhandlungen mit verschiedenen Bahngesellschaften über Entgeltsteigerungen – die Gewerkschaft hatte sieben Prozent höheres Entgelt gefordert – sowie verschiedene Umstrukturierungsmaßnahmen gescheitert waren. Im Ergebnis kam es zu den ersten landesweiten Bahnstreiks seit 1994. Der Konflikt konnte 2022 nicht gelöst werden und führte wiederholt zu Arbeitsniederlegungen. Weitere umfangreiche Streiks erfolgten unter anderem im Herbst 2022 bei den Postdiensten der Royal Mail sowie insbesondere auch im staatlichen Gesundheitswesen (National Health Service, NHS).

Auslöser der Streiks im öffentlich finanzierten Gesundheitswesen war die Ankündigung der konservativen Regierung, im Sommer 2022 die Gehälter im NHS lediglich um einen Betrag unterhalb der Inflationsrate zu erhöhen. Die beharrliche Weige-

lung des zuständigen Ministeriums in ernsthafte Verhandlungen einzutreten, veranlasste die größte Gewerkschaft von Pfleger*innen, das Royal College of Nursing (RCN), im Oktober 2022 zum ersten Mal in ihrer mehr als hundertjährigen Geschichte überhaupt eine Urabstimmung unter ihren 300.000 Mitgliedern über Streik durchzuführen. Im November und Dezember 2022 gab es daraufhin die ersten großen Streiktage. Unison, die größte Gewerkschaft im öffentlichen Dienst, stieg ebenfalls in die Auseinandersetzung ein und kündigte zusammen mit anderen Gewerkschaften Streiks bei den Ambulanzen an. Die Konflikte setzten sich im ersten Quartal 2023 fort. Vorläufiger Höhepunkt war ein landesweiter branchenübergreifender Streiktag am 1. Februar 2023. Ende Februar 2023 kündigte die Regierung ein neues Angebot im Gesundheitswesen an, woraufhin RCN die Streiks vorerst unterbrach.

Abbildung 5

Internationaler Vergleich: Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher Durchschnitt 2012–2021



* Frankreich 2012–2020; nur Privatsektor plus öffentliche Unternehmen
 * UK 2012–2019
 * Ungarn ohne 2020
 ** Spanien ohne Generalstreiks
 *** Portugal ohne Öffentliche Verwaltung
 **** Irland: 4. Quartal 2019 geschätzt

3 Weitere Information zum internationalen Streikgeschehen finden sich bei Müller et al. 2023 sowie auf der empfehlenswerten Internetseite des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes: <https://www.etui.org/strikes-map>.

Quelle: WSI, Eurostat; nationale Statistiken, eigene Berechnung.

In den Konflikten bei Bahn und Post gab es bis dato (Ende März 2023) keine substantielle Annäherung. Allein in den Monaten Juni bis Dezember 2022 registrierte das Office for National Statistics (ONS) in Großbritannien knapp 2,5 Mio. streikbedingte Ausfalltage, so viele wie seit 1989 nicht mehr. Im Januar 2023 folgten weitere 220.000 Ausfalltage.

Großbritannien hat seit Ende der 1970er Jahre eine der restriktivsten Streikgesetzgebungen in Europa. Diese – in ihrem Kern gegen die Gewerkschaften gerichtete – Gesetzgebung wurde im Laufe der Jahre weiter präzisiert. Wesentliche Merkmale sind, dass die Gewerkschaften vor jedem Streik gezwungen sind, schriftliche Urabstimmungen unter allen in Frage kommenden Beschäftigten durchzuführen. Seit 2016 muss die Beteiligung an der Abstimmung bei mindestens 50 Prozent liegen, um gültig zu sein. Im Prinzip genügt dann die einfache Mehrheit. In „wichtigen öffentlichen Bereichen“ wie dem Gesundheitswesen oder dem öffentlichen Transportsektor ist zusätzlich erforderlich, dass mindestens 40 Prozent aller Abstimmungsberechtigten für den Streik stimmen – mit anderen Worten, es muss eine Abstimmungsbeteiligung von mindestens 80 Prozent erreicht werden. Außerdem müssen sowohl Urabstimmung wie Streik zuvor den betreffenden Unternehmen angekündigt werden. Sympathie- und Unterstützungstreiks sind verboten und der Einsatz von Leiharbeiter*innen zwecks Streikbruch ist erlaubt. Zum Vergleich: In Deutschland gibt es keine Pflicht zur Durchführung von Urabstimmungen. Den Gewerkschaften steht es frei, sich Regeln für Urabstimmungen zu geben und wie sie diese ausgestalten.

Angesichts der Streiks im Jahr 2022 brachte die aktuelle konservative britische Regierung mit der „Strikes (Minimum Service Levels) Bill“ eine weitere Verschärfung des Streikrechts auf den parlamentarischen Weg (Grogan/Barnard 2023). Das Anfang April 2023 noch im Oberhaus behandelte Gesetz sieht vor, dass die zuständigen Ministerien in bestimmten öffentlichen Bereichen, wie dem Gesundheitswesen oder der Bahn, zwangsweise Notdienste anordnen können. Die Unternehmen könnten dann einseitig bestimmen, wer bei Strafe der Kündigung trotz Streik weiterarbeiten muss. Der britische Gewerkschaftsdachverband TUC fürchtet, dass damit in vielen Bereichen Streiks jede Wirkung genommen werden soll.

In Frankreich führten die im Oktober 2022 erstmals angekündigte und im Januar im Detail vorgestellten Pläne von Präsident Macron, das Renteneintrittsalter von 62 auf 64 Jahre zu erhöhen (schon heute erhält die volle Rente nur, wer bis 68 arbeitet) sowie verschiedene Sonderregelungen mit günstigeren Rentenregularien, unter anderem im Bereich der französischen Eisenbahn (SNCF) abzuschaffen, zu breiten Streik- und Protestaktionen. Als Reaktion schlossen sich die acht größten Gewerkschaftsdachverbände zu einem Bündnis zusammen und riefen erstmals seit mehreren Jahren gemeinsam

zu mehreren nationalen Protesttagen und Arbeitsniederlegungen auf. Dabei wurden die Streiks teilweise durch Blockaden von Raffinerien und Häfen verstärkt. Der Widerstand gegen die Rentenpläne konnte sich dabei auf eine breite Ablehnung von rund 70 Prozent der Bevölkerung stützen. Zur Verschärfung des Konflikts trug bei, dass sich die Regierung zwar zeitweise mit den Gewerkschaften traf, ernsthafte Verhandlungen aber nicht zu führen bereit war. Stattdessen suchte die Regierung einen Kompromiss mit der konservativen Opposition, der die Vorschläge Macrons teilweise nicht weit genug gehen. In der Nationalversammlung, dem französischen Parlament, in dem das Lager um den Präsidenten seit der letzten Wahl keine eigene Mehrheit mehr hatte, blieb dennoch fraglich, ob die Regierung eine Mehrheit für ihre Pläne bekommen würde. Sie entschied sich deshalb für ein in der Verfassung vorgesehenes Verfahren, mit dem der Präsident ein Gesetz auch ohne darüber abstimmen zu lassen, per Verordnung erlassen kann, es sei denn die Regierung würde per Misstrauensvotum gestürzt. Dieses Verfahren und eine begleitende Fernsehansprache des Präsidenten befriedeten den Konflikt nicht, so dass die Proteste auch im April 2023 weiter andauern.

Anders als in Großbritannien oder auch in Deutschland, wo Streiks nur dann rechtmäßig sind, wenn sie von Gewerkschaften organisiert werden, gilt in Frankreich ein individuelles Streikrecht. Dieses ist in der Verfassung verankert und regelt, dass alle Beschäftigte das Recht auf kollektive Arbeitsniederlegungen haben. In der Regel müssen mindestens zwei Beschäftigte die Arbeit niederlegen, damit ein rechtlich abgesicherter Streik stattfindet. Wenn es landesweite Streikaufrufe der Gewerkschaften, wie aktuell in der Auseinandersetzung um das Renteneintrittsalter gibt, können auch einzelne Beschäftigte die Arbeit niederlegen – unabhängig davon, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht. Anders als in Deutschland (und inzwischen auch in Großbritannien) zahlen Gewerkschaften in Frankreich ihren Mitgliedern allerdings keine Streikgelder. Streiks sind deshalb in Frankreich in der Regel auch eher kurz. Wenn länger gestreikt wird, erfordert dies entsprechend große finanzielle Opfer der Streikenden. Bei manchen Konflikten organisieren Gewerkschaften und Unterstützer*innen Sammlungen, die aber in der Regel nur kleine Notfallunterstützungen ermöglichen. Wiederum anders als in Deutschland oder Großbritannien kann in Frankreich auch aus Anlass von Regierungsvorhaben gestreikt werden, wenn diese im weitesten Sinne die Arbeitsverhältnisse betreffen.

5 STREIKERFAHRUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND: AKTUELLE ERGEBNISSE DER WSI-ERWERBSPERSONENBEFRAGUNG

Tarifrunden, in deren Verlauf es zu Arbeitsniederlegungen kommt, sind in Deutschland relativ seltene Ausnahmesituationen. Nur eine relativ kleine Anzahl von Konflikten um Firmen- oder Branchentarifverträge spitzt sich zum Arbeitskampf zu. So wurden beispielsweise im Vor-Corona-Jahr 2019 laut Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) insgesamt mehr als 5.500 Tarifverträge neu registriert, darunter mehr als 1.500 Vergütungstarifverträge. Im gleichen Jahr verzeichnete das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung bundesweit jedoch lediglich 227 Tarifaueinandersetzungen, in deren Verlauf zumindest einmal die Arbeit niedergelegt wurde (vgl. Abbildung 1 oben). Die Zahl der Tarifkonflikte, die über Warnstreiks hinaus bis zu Urabstimmung und Erzwingungsstreik eskalieren, ist noch einmal erheblich niedriger.

Streiks stellen somit Ausnahmesituation dar, mit denen im Verlaufe ihres Berufslebens nur eine, wenn auch beachtliche Minderheit der Beschäftigten konfrontiert wird. Dies hatte bereits 2008 eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführte Umfrage ergeben (Hans-Böckler-Stiftung 2008; Dribbusch 2010). Befragt wurden damals repräsentativ ausgewählt, knapp 2.300 Personen im Alter von 16 bis 65, die zum Zeitpunkt der Befragung entweder abhängig beschäftigt bzw. erwerbslos oder in beruflicher Ausbildung waren. Die Frage lautete: „Haben Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal oder mehrmals an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen?“. Neun Prozent aller Befragten gaben an, einmal und weitere elf Prozent bereits mehrmals in ihrem Berufsleben an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen zu haben. 80 Prozent verneinten die entsprechende Frage. Gewerkschaftsmitglieder hatten 2008 mit 44 Prozent deutlich häufiger als Nicht-Mitglieder (14 Prozent) schon mindestens einmal gestreikt.

5.1 Streikerfahrungen nach Beschäftigtengruppen

Ende 2022 wurde wiederum die gleiche Frage wie 2008 gestellt.⁴ Vom 23. November bis 2. Dezember 2022 wurden im Rahmen der 9. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung auch knapp 3.965 abhängig Beschäftigte befragt (darunter nach eigenen Angaben 79 Prozent Angestellte, 16 Prozent Arbeiter*innen und sechs Prozent Beamt*innen).⁵ 19 Prozent der Befragten gaben an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein.

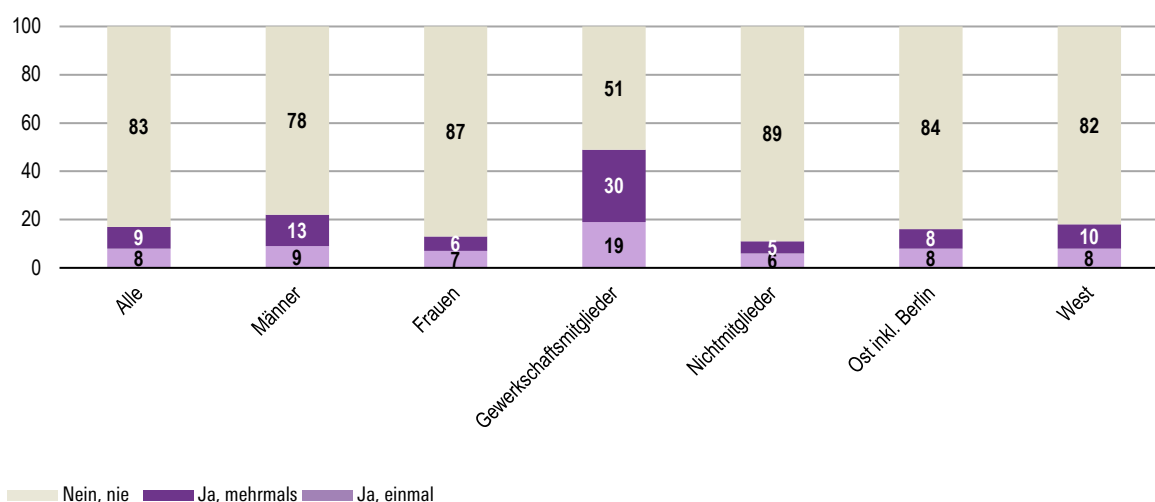
Insgesamt 17 Prozent aller Beschäftigten hatten einmal (acht Prozent) oder mehrmals (neun Prozent) in ihrem Berufsleben an einer Arbeitsniederlegung teilgenommen. Unter den Gewerkschaftsmitgliedern lag die Streikerfahrung 2022 bei insgesamt 49 Prozent (Abbildung 6). Im Grundsatz bestätigen sich die bereits 2008 gewonnenen Erkenntnisse: Zwar sind Streiks wohl für viele Millionen Menschen in Deutschland eine vertraute Aktionsform, über die vor allem bei Arbeitskämpfen im Nahverkehr, Krankenhaus oder Kita sowie bei großen Warnstreikwellen im Öffentlichen Dienst oder der Metallindustrie auch breit berichtet wird, zugleich gaben aber auch 2022 gut vier von fünf Beschäftigten an, dass sie selbst noch nie in ihrem Berufsleben selbst an einer Arbeitsniederlegung teilgenommen hätten.

Der Anteil der streikerfahrenen Frauen lag 2022 wie schon 2008 deutlich unter dem der Männer. Jedoch lassen sich daraus keine Rückschlüsse auf die individuelle Streikbereitschaft von Frauen ziehen. Im Einzelhandel oder in den Pflegeberufen sowie der Kindererziehung, um nur die bekanntesten „Frauenbranchen“ zu nennen, wurde in der Vergangenheit in der Mehrheit der Betriebe und Einrichtungen so gut wie nie zum Streik aufgerufen – im Gesundheitswesen und der Kindererziehung nicht zuletzt auf Grund des großen Anteils an kirchlichen Trägern, die sich Tarifverhandlungen

⁴ 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/Kohrausch 2020).

⁵ Insgesamt umfasste die 9. Welle 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.

Streikerfahrung von Beschäftigten in Deutschland Ende 2022* in Prozent



Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung 9. Welle, Nov./Dez. 2022; eigene Berechnung.

WSI

in der Regel 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. 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 Beamt*innen 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, wann sie das letzte Mal an einem Streik teilgenommen hätten, keine/r der befragten Beamt*innen angaben, „in den letzten zwölf Monaten“ gestreikt zu haben.

Wie zu erwarten, ist die Streikerfahrung unter denjenigen Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben, Dienststellen oder Einrichtungen arbeiten, deutlich höher, als dort, wo keine Tarifbindung besteht.

Tabelle 2

Streikerfahrung nach Beschäftigtengruppen (Ende 2022)* in Prozent

	Ja, einmahl	Ja, mehrmals	Nein, nie
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
Beamt*innen	5	4	90
· Gewerkschaftsmitglieder (43%)**	10	4	86
· kein Gewerkschaftsmitglied	2	4	93
Tarifbindung			
· Ja	10	13	77
· Nein	5	4	91

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

** Spalte in Klammern der jeweilige Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in %

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

WSI

⁶ Auch bei der HBS-Befragung 2008 lag der Anteil der Angestellten mit Streikerfahrung mit 19 Prozent deutlich unter dem der Arbeiter*innen mit damals 28 Prozent.

5.2 Streikerfahrung nach Wirtschaftsbereichen

Auch zwischen einzelnen Wirtschaftssektoren zeigen sich erwartungsgemäß Unterschiede in der Streikerfahrung (Tabelle 3). Am höchsten ist demnach die Streikerfahrung mit etwa einem Viertel der Beschäftigten in den Bereichen Verkehr und Logistik, Energie, Wasserversorgung und Bergbau sowie im verarbeitenden Gewerbe. Am geringsten fällt die Streikerfahrung im Gastgewerbe aus, wo gerade einmal sechs Prozent der Beschäftigten angeben, schon einmal an einem Arbeitskampf teilgenommen zu haben.

Auch hier ist zu beachten, dass sich die Branchenzugehörigkeit auf den Zeitpunkt der Befragung bezieht, es also durchaus sein kann, dass die angegebene Streikerfahrung auf Grund eines Branchenwechsels im Laufe des Erwerbslebens in einem anderen Wirtschaftszweig gesammelt wurde. Entsprechend zurückhaltend sollten die Angaben zu den einzelnen Branchen interpretiert werden. Eine Binnendifferenzierung der einzelnen Wirtschaftsbereiche ist auf Grund der Anlage der Befragung nicht möglich.

5.3 Zeitpunkt der Streikerfahrung

Denjenigen Befragten, die angaben, schon einmal gestreikt zu haben, wurde ergänzend die Frage gestellt, wann dies das letzte Mal gewesen sei. Dabei zeigte sich, dass vor allem bei den Arbeiter*innen und Angestellten, die zum Zeitpunkt der Befragung Ende 2022 nicht oder nicht mehr gewerkschaftlich organisiert waren, die Streikerfahrung zum großen Teil relativ weit zurückliegt. Während 40 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder mit Streikerfahrung Ende 2022 angaben, dass sie innerhalb der letzten zwölf Monate vor der Befragung an einem Streik teilgenommen hatten, war dies bei den Nichtmitgliedern nur bei sieben Prozent der Fall. Dafür lag bei 60 Prozent der Streikerfahrenen, die nicht oder nicht mehr Mitglied einer Gewerkschaft waren, die letzte Streikerfahrung mehr als fünf Jahre zurück (Tabelle 4).

Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter allen abhängig Beschäftigten, die in den „letzten zwölf Monaten“ zumindest einmal die Arbeit niedergelegt hatten, lag bei 86 Prozent. Dies unterstreicht einerseits die Bedeutung der Gewerkschaftsmitgliedschaft für die Streikteilnahme, bestätigt aber auch eine Beobachtung, dass sich vor allem bei begrenzten Warnstreiks häufig auch eine relevante Anzahl Nichtmitglieder der Arbeitsniederlegung anschließt.

Tabelle 3

Streikerfahrung nach Wirtschaftsbereichen (Ende 2022)
in Prozent

	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.



Tabelle 4

„Wann haben Sie das letzte Mal an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen?“*
in Prozent

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

*nur Arbeiter*innen und Angestellte mit Streikerfahrung

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



6 AUSBLICK 2023⁷

Im Jahr 2022 hat sich das Arbeitskampfgeschehen auf einem im Vergleich der letzten Jahrzehnte eher mittelhohen Niveau verstetigt. Streiks sind demnach auch in Deutschland ein normales Instrument der Konfliktregulierung bei Tarifaueinandersetzungen. Für das Jahr 2023 deuten bereits in den ersten Monaten hohe Warnstreikbeteiligungen bei Post, Bahn und Öffentlichem Dienst darauf hin, dass das Arbeitskampfvolumen in diesem Jahr noch einmal erheblich zunehmen könnte. Allein bei dem im März 2023 gemeinsam von ver.di und EVG organisierten „Mega-Streiktag“ im Verkehrssektor sollen sich nach Gewerkschaftsangaben mehr als 150.000 Beschäftigte beteiligt haben (ver.di 2023). Bei der Deutschen Post AG hätte es nach einer erfolgreichen Urabstimmung beinahe sogar einen unbefristeten Erzwingungsstreik gegeben, wenn nicht in letzter Minute ein deutlich verbessertes Arbeitgeberangebot einen Tarifkompromiss ermöglicht hätte. Beim Öffentlichen Dienst wurde ein Erzwingungsstreik erst durch eine Schlichtung verhindert, die schlussendlich (vorbehaltlich der Zustimmung durch die Gewerkschaftsmitglieder) Grundlage eines Tarifabschlusses wurde.

Bei der Bahn war zu Redaktionsschluss auch noch keineswegs sicher, ob sich der Tarifkonflikt ohne einen Erzwingungsstreik lösen ließe.

Jenseits der großen Tarifkonflikte, die wesentlich für das Arbeitskampfvolumen verantwortlich sind, könnte auch die Anzahl der Arbeitskämpfe, die vor allem durch die vielen betrieblichen Auseinandersetzungen geprägt wird, im Laufe des Jahres 2023 weiter ansteigen. Hierbei geht es vor allem darum, in vielen bislang noch tariflosen Bereichen, überhaupt Tarifverträge durchzusetzen. Stellvertretend hierfür steht z.B. die Auseinandersetzung beim Lieferdienst Lieferando, bei dem im April 2023 erstmals überhaupt ein Warnstreik durchgeführt wurde (NGG 2023). Interessant ist hierbei, dass auch Beschäftigungsgruppen, die aufgrund ihres eher prekären Beschäftigungsstatus eher weniger gestreikt haben, nun in Arbeitskämpfe involviert sind. So haben z.B. Ende März 2023 laut IG Metall erstmals rund 2.000 Leihbeschäftigte des VW-Personaldienstleisters Autovision in mehreren Betrieben die Arbeit niedergelegt (IG Metall 2023).

Jenseits der klassischen Tarifaueinandersetzungen bringt auch die Internationalisierung der Arbeitsmärkte neue Formen von Arbeitskämpfen hervor. So sind im Frühjahr 2023 auf der Raststätte Gräfenhausen bei Darmstadt mehr als 60 Lastwagenfahrer, die vornehmlich aus Georgien und Usbekistan stammen, in einen Streik eingetreten, um die Bezahlung ausstehender Löhne durch die polnische Speditionsfirma Agmaz & Luk Maz einzufordern. Die deutschen Gewerkschaften unterstützen den Streik und organisieren über das DGB-Beratungsnetzwerk Faire Mobilität und die DGB-Region Südhessen Spenden von Lebensmitteln und Dingen des täglichen Bedarfs die Lastwagenfahrer vor Ort (DGB 2023).

Insgesamt sind es vor allem die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen, die eine offensive Tarifpolitik begünstigen, die auch massive Warnstreiks und als Ultima Ratio sogar die Durchführung von Erzwingungsstreiks einbezieht. Hierzu gehört zum einen die Intensivierung des Verteilungskonfliktes durch andauernd hohe Inflationsraten und in den letzten Jahren erlittene Reallohnverluste (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2023). Zum anderen zeigt sich in vielen Branchen aufgrund der demographischen Entwicklung und eines zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels eine deutliche Verschiebung der Verhandlungsmacht zugunsten der Gewerkschaften. Dies alles wird nicht dazu führen, dass in Deutschland plötzlich „französische Verhältnisse“ herrschen. Es stärkt jedoch in den Tarifaueinandersetzungen die Position der Gewerkschaften, die Interessen der Beschäftigten auch mit dem Mittel des Arbeitskampfes durchzusetzen.

⁷ Stand: Mitte April 2023

LITERATUR

- Abendroth, M./Beckenbach, N./Dombois, R. (1978):** Hafenarbeiterstreik 1978: Zum Konfliktpotential der Hafenarbeiter, in: Leviathan 6 (2), S. 286-313.
- Artus, I./Pflüger, J. (2015):** Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streik, in: Arbeits- und Industri soziologische Studien Vol. 8 (2), S. 92-108.
- Bayreuther, F. (2023):** „Generalstreik“ im öffentlichen Verkehrssektor, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) Nr. 7, S.411-415.
- Boewe, J./Morgenroth, T./Schulten, J. (2021):** Amazons letzte Meile. Ein Onlinehändler als Prekarisierungstreiber in der Paketlogistik - Eine Fallstudie zum Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim. Erfurt: osa-Luxemburg-Stiftung. <https://th.rosalux.de/publikation/id/44910/amazons-letzte-meile-1>
- Boewe, J./Schulten, J. (2019):** Der lange Kampf der Amazon Beschäftigten. 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. <https://www.rosalux.de/publication/41916/der-lange-kampf-der-amazon-beschaeftigten.html>
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2022):** Streikstatistik (Jahreszahlen und Zeitreihe). Deutschland und Länder. Berichtsjahr: 2021. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.html>
- DGB (2023):** LKW-Protest in Gräfenhausen geht weiter, Meldung vom 17.04.2023, <https://www.dgb.de/themen/++co++8112e138-d5ec-11ed-b3b1-001a4a160123>
- Dribbusch, H. (2008):** Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklungen ab 1990. in: WSI (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2008. Frankfurt/M., S. 55-85.
- Dribbusch, H. (2010):** 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, H. (2018):** Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Industrielle Beziehungen Vol. 25 (3), S. 301-319.
- Dribbusch, H. (2020):** Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung. In: Artus, Ingrid u.a. (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe: sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Münster, S. 50-74.
- Dribbusch, H. (2023):** Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000 – Daten, Ereignisse, Analysen. Hamburg: VSA, im Erscheinen.
- Dribbusch, H. / Vandaele, K. (2016):** Comparing official strike data in Europe – dealing with varieties of strike recording, in: Transfer: European Review of Labour and Research Vol. 22 (3), S. 413-418.
- EVG (2022):** Hessische Landesbahn: Ihr habt abgestimmt - Bahn frei für Streik! Meldung vom 12.12.2022. <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/hessische-landesbahn-ihr-habt-abgestimmt-bahn-frei-fuer-streik-10319/>
- Frindert, J./Dribbusch, H. /Schulten, T. (2022):** WSI Arbeitskampfbilanz 2021, WSI Report Nr. 74, Düsseldorf. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008309/p_wsi_report_74_2022.pdf
- Grogan, J./ Barnard, C. (2023):** Explainer: Strikes, essential services, and minimum service levels, 30.01.2023. <https://ukandeu.ac.uk/explainers/strikes-essential-services-and-minimum-service-levels/>
- Habekost, S./ Lützkendorf, D./ Plischek-Jandke, S./ Sklenar, M.-L. (Hrsg.) (2022):** Gebraucht, beklatscht – aber bestimmt nicht weiter so! Geschichte wird gemacht: Die Berliner Krankenhausbewegung, Hamburg.
- Hans-Böckler-Stiftung (2008):** Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008. Ergebnisse einer telefonischen Repräsentativbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Präsenzuntersuchen. Polis Sinus Gesellschaft für Sozial- und Marktforschung; unveröffentlicht
- Hessischer Landtag (2023):** Aktuelle Situation bei der Hessischen Landesbahn (HLB), Kurzbericht der 66. Sitzung des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, Punkt 7. Dringlicher Berichtsantrag Fraktion der SPD (Drucksache 20/10564), WVA 20/66 – 08.03.2023. https://hessischer-landtag.de/sites/default/files/scald/files/WVA-KB-066-oeff_08.03.2023.pdf
- Hövermann, A./ Kohlrausch, B. (2020):** Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise – Befunde einer Erwerbstätigenbefragung. In: WSI-Mitteilungen Vol. 73 (6), S. 485-492.
- Ideler, K. (2017):** Aufwertung reloaded. Die Tarifaueinnersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 aus gewerkschafts- und geschlechterpolitischer Sicht, in: Artus, I./ Birke, P./ Kerber-Clasen, S. / Menz, W. (Hrsg.), Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, Hamburg, S. 76-89.
- IG Metall (2022a):** Tarifrunde Metall und Elektro 2022. Verhandlungsergebnis: Entgelterhöhung in zwei Stufen plus 3000 Euro, Pressemitteilung vom 18.11.2022. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/abschluss-ergebnis-erklart-metall-tarifrunde-2022>
- IG Metall (2022b):** Streik beim Windradbauer Vestas, Pressemitteilung vom 18.11.2022. <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/streik-bei-windradbauer-vestas>
- IG Metall (2022c):** Streik-Demo vor Vestas-Zentrale in Dänemark, Pressemitteilung vom 21.12.2022. <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/streik-demo-vor-vestas-zentrale-in-daenemark>
- IG Metall (2023):** Deutlich mehr Geld für Leiharbeiter bei AutoVision, Pressemitteilung vom 31.03.2023. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/leiharbeit/2000-leiharbeiter-bei-autovision-im-warnstreik>
- IG Metall Bezirk Küste (2022):** Umfrage unter den Betriebsräten der Windindustrie. Ausgewählte Ergebnisse der Umfrage im Jahr 2022, Hamburg. https://kueste.igmetall.de/download/2022_09_21_Ergebnisse_Umfrage_Windindustrie_2022_1.pdf
- IG Metall Bezirk Küste (2023):** Gemeinsame Erklärung: Vestas und IG Metall nehmen Gespräche auf. Pressemitteilung vom 10.03.2023. <https://kueste.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/gemeinsame-erklaerung-vestas-und-ig-metall-nehmen-gespraech>
- Kalbitz, R. (1972):** Die Streikstatistik in der Bundesrepublik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8, S. 495-505. <https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1972/1972-08-a-495.pdf>

- Kilroy, J./Müller, D. (2021):** Streikmonitor: die ersten fünf Jahre. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, 32 (128), 107-122.
- König, O./Detje, R. (2022):** Kämpfen lohnt sich. Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst: Entlastungstage und Sonderzulagen durchgesetzt, in: Sozialismus 49 (6), S. 63-64.
- Liegl, S./Kilroy, J. (2022):** Streikmonitor: Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2022. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, 3 (132), 70-82.
- Lübker, M. /Schulten, T. (2023):** Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. WSI (5. aktualisierte Auflage), WSI-Tarifarchiv, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, Düsseldorf. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008594/p_ta_analysen_tarifpolitik_96_2023.pdf
- Ludwig, T./ Timm, S./ Cordes, S./ Schwieger, F. (2023):** Branchenanalyse Windindustrie, Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsförderung Working Paper Nr. 273, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008564/p_foe_WP_273_2023.pdf
- Marburger Bund (2022):** Warnstreiks zeigen Wirkung - Nach zähem Ringen Ergebnis erzielt, Mitgliederinformation vom 06. 05. 2022 <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/meldungen/ergebnis-erzielt>
- Müller, T./Vandaele, K./Zwysen, W. (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, S. 77-98. Neubauer, U. (2022): PR-Kampagne der Uniklinik Düsseldorf ist ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten, in: D'dorf aktuell – Internetzeitung Düsseldorf vom 30.07.2022. <https://www.ddorf-aktuell.de/2022/07/30/kommentar-pr-kampagnen-der-uniklinik-duesseldorf-ein-schlag-ins-gesicht-der-beschaeftigten/>
- NGG (2023):** Premiere: „Lieferando-Rider“ im Streik, Pressemitteilung vom 14.04.2023. <https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2023/premiere-lieferando-rider-im-streik/>
- NGG Landesbezirk Ost (2022):** Tariferfolg für Beschäftigte von Teigwaren Riesa, Pressemitteilung vom 23.11.2022. <https://ost.ngg.net/artikel/2022/tariferfolg-fuer-beschaeftigte-von-teigwaren-riesa/>
- NGG Landesbezirk Ost (2023):** Tarifabschluss in der sächsischen Ernährungsindustrie, Pressemitteilung vom 06.02.2023. <https://ost.ngg.net/artikel/2023/tarifabschluss-in-der-saechsischen-ernaehrungsindustrie/>
- Schoppengerd, S. (2022):** Die Bewegung in alle Kliniken tragen. Interview mit Thomas Zmrzly über die Krankenhausbewegung NRW und den Tarifabschluss Entlastung. In: Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 60 (9), 4-5. https://express-afp.info/wp-content/uploads/2022/10/22-09_zmrzly_die-bewegung-in-alle-kliniken.pdf
- Schulten, T. (2022):** Interview zum Tarifstand Seehäfen, Ver.di Seehäfen Flugblatt Nr. 22 vom 31.08.2022. https://verkehr.verdi.de/++file++6311e00d4ab583bc728c45f3/download/BTK2022_Flugblatt_20220831_i_04.pdf
- Schulten, T. /WSI-Tarifarchiv (2023):** Tarifpolitischer Jahresbericht 2022: Tarifpolitik unter den Bedingungen historisch hoher Inflationsraten, Düsseldorf. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008584/p_ta_jb_2022.pdf
- Spode, H. (1992):** Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik Deutschland 1949-1980, in: Spode, H./Volkmann, H./Morsch, G./Hudemann, R. (Hrsg.), Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland: Deutsches Reich 1936/37, Westzonen und Berlin 1945-1948, Bundesrepublik Deutschland 1949-1980. St. Katharinen: Scriptae Mercaturae, S. 299-548.
- Stolz, F. (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, August 2022. <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/ermaechtigung/>
- UNI Global Union (2021):** After massive mobilization, Italian unions reach historic national agreement with Amazon, Meldung vom 16.09.2021. <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, Meldung vom 24.11.2022. <https://uniglobalunion.org/news/map22/>
- ver.di (2022a):** Ergebnis bei Tarifverhandlungen für Sozial- und Erziehungsdienste, Pressemitteilung vom 18.05.2022. ver.di (2022a): Ergebnis bei Tarifverhandlungen für Sozial- und Erziehungsdienste, Pressemitteilung vom 18.05.2022. <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++dbfd03e6-d6c7-11ec-a5ac-001a4a160129>
- ver.di (2022b):** Tarifrunde Seehäfen: ver.di zieht positive Bilanz der Warnstreiks, Pressemitteilung vom 24.06.2022. <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++ad30976-f39f-11ec-903a-001a4a16012a>
- ver.di (2023):** Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2023: Megastreik läutet 3. Runde ein, Meldung vom 27.03.2023. <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/++co++ec8bf91a-cc80-11ed-a9c4-001a4a16012a/pressemitteilungen/++co++dbfd03e6-d6c7-11ec-a5ac-001a4a160129>

METHODISCHE FRAGEN DER WSI-ARBEITSKAMPFSTATISTIK

Die seit 2008 veröffentlichte Arbeitskampfbilanz des WSI ist eine informierende Schätzung auf Basis von Gewerkschaftsangaben, Pressemeldungen und Medien-Recherchen (Online und Print). Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern stellt eine bestmögliche Annäherung an das Arbeitskampfgeschehen dar.

Bereits die präzise Bestimmung der Anzahl der Streiks bzw. Arbeitskämpfe gestaltet sich relativ schwierig. Dies fängt schon beim Begriff an, werden doch alltagssprachlich unter „Streik“ sowohl die einzelne Arbeitsniederlegung als auch ein aus mehreren Arbeitsniederlegungen bestehender Arbeitskampf verstanden (Dribbusch 2018).

Das WSI versteht unter Streik in Anlehnung an die Definition der ILO jede befristete kollektive Arbeitsniederlegung von abhängig Beschäftigten zur Erreichung eines Ziels oder Bekundung eines Willens unabhängig von Anlass, Dauer oder Anzahl der Teilnehmer*innen. Unter Arbeitskampf versteht das WSI jede kollektive Auseinandersetzung zwischen Beschäftigten und Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden, in deren Verlauf es mindestens eine/n Arbeitsniederlegung/Streik gibt. Dabei beschränkt sich die WSI-Schätzung im Grundsatz auf die Erfassung und Auswertung tariflicher Arbeitskämpfe. Nur in Ausnahmefällen werden außerhalb von Tarifrunden stattfindende Arbeitsniederlegungen einbezogen.

Teil der Arbeitskampfbilanz des WSI ist eine bis in das Jahr 2006 zurückreichende Schätzung der Anzahl der jährlich stattgefundenen Arbeitskämpfe. Die Schätzung beinhaltet vom Grundsatz her alle dem WSI bekannt gewordenen Tarifauseinandersetzungen, in deren Verlauf es mindestens einen Streik oder Warnstreik gegeben hat. Die zur Verfügung stehenden Angaben der Gewerkschaften sind in dieser Frage unterschiedlich präzise. Lediglich die NGG erfasst nicht nur Erzwingungsstreik, sondern auch kleinere Tarifauseinandersetzungen mit Warnstreiks. Ver.di dagegen führt zwar eine genaue Liste aller beim Bundesvorstand der Gewerkschaft beantragten Arbeitskampfmaßnahmen, sieht sich jedoch außer Stande mitzuteilen, wie viele davon tatsächlich umgesetzt werden. Sicher ist nur, dass die lange auch in den eigenen Geschäftsberichten vorgenommene Gleichsetzung von Antrag und Arbeitskampf nicht länger haltbar ist, wie ver.di selbst 2015 feststellen musste. Bei einigen anderen Gewerkschaften wie beispielsweise IG Metall und IG BCE werden bei firmenbezogenen Auseinandersetzungen lediglich Arbeitskämpfe mit vorausgegangener Urabstimmung, nicht aber lokale Warnstreiks ohne Streikgeldzahlung erfasst. Von den nicht dem DGB angeschlossenen Gewerkschaften stehen dem WSI ohnehin im Wesentlichen nur deren Pressemeldungen zur Verfügung. In Erkenntnis dieser Lücken hat das WSI 2015 des-

halb seine Zeitreihe der jährlichen Arbeitskämpfe revidiert und seine eigenen Medienrecherchen intensiviert. Seit 2015 sind deshalb die Daten zur Konflikthäufigkeit deutlich belastbarer geworden. Dabei gestaltet sich die Recherche auf den zahlreichen Webseiten der Einzelgewerkschaften sehr aufwendig. Seit 2018 kooperiert das WSI bei seinen diesbezüglichen Recherchen mit dem Projekt Streikmonitor, das von Stefan Schmalz an der Universität Erfurt geleitet wird (vgl. Kilroy/Müller 2021; Liegl/Kilroy 2022).

Die Zahl der arbeitskampfbedingten Ausfalltage (bzw. Streiktage) ist ein rechnerischer Wert. Hier fließt neben den von Gewerkschaften gemeldeten Personen-Streiktage(n) (d.h. der Summe der Kalendertage, an denen individuelle Mitglieder Streikgeld empfangen) auch der vom WSI geschätzte Arbeitsausfall bei Warnstreiks ohne Streikgeldzahlung ein. Gerade Letzteres einzuschätzen ist häufig schwierig, da nicht immer genaue Informationen vorliegen, wie viele Personen tatsächlich gestreikt haben und wie lange der einzelne Betrieb im Warnstreik war. Hier kann dann lediglich über Erkundigungen bei den zuständigen Gewerkschaften, Recherchen im Netz sowie im Rückgriff auf Vergleichs- und Erfahrungswerte eine informierte Annäherung versucht werden.

Besonders schwierig ist auch die Erfassung der Anzahl der Streikenden. Die hier vom WSI vorgelegte Schätzung erfolgt im Wesentlichen auf Basis von Informationen der Gewerkschaften. Während diese in Bezug auf die Anzahl der Streikgeldempfänger*innen generell über sehr detaillierte Daten verfügen, die jedoch in der Regel vertraulich gehandhabt werden, können sie bei Warnstreiks häufig selbst nur sehr pauschale Angaben machen. Eine unbekannte Größe ist generell die Anzahl der mitstreikenden Beschäftigten, die kein Gewerkschaftsmitglied sind. Als Faustregel kann gelten, dass eine einigermaßen präzise Ermittlung der tatsächlichen Streikbeteiligung umso schwieriger wird, je größer und komplexer eine Warnstreikwelle ist. Das WSI war sich stets bewusst, dass seine auf Gewerkschaftsangaben basierende Schätzung die Streikbeteiligung vermutlich tendenziell überzeichnet und hat sich im Laufe der Jahre bemüht, auch hier seine Schätzung zu verbessern. Dort, wo es möglich ist, wurden in den letzten Jahren neben den Gewerkschaften verstärkt auch andere Quellen hinzugezogen. Nur im Ausnahmefall wie in der Metallindustrie liegen zum Vergleich auch Daten zur Streikbeteiligung seitens des zuständigen Arbeitgeberverbands, die allerdings ebenfalls Lücken und Schwächen aufweisen. Gleichwohl bewegt sich die Schätzung der Streikbeteiligung immer auf unsicherem Boden.

Ein wichtiger Aspekt bei den Daten zu Streikbeteiligung ist die Mehrfachzählung. Analog zur amtlichen Statistik der BA werden auch vom WSI Beschäftigte, die an zeitlich getrennten Streiks oder Warnstreiks teilnehmen, auch innerhalb eines Arbeitskampfes gegebenenfalls mehrfach als Streikbeteiligte gezählt. Dies betrifft insbesondere die großen Warnstreikwellen. Die IG Metall weist beispielsweise ausdrücklich darauf hin, dass Betriebe, die z.B. zwei Mal im Verlauf einer Tarifrunde gestreikt haben, auch zwei Mal erfasst werden, streiken sie drei Mal, werden sie auch drei Mal erfasst etc. Dies gilt auch für die beteiligten Beschäftigten, da die IG Metall-Statistik aus täglichen Meldungen der örtlichen Gliederungen aufsummiert wird.

Ähnliche Effekte treten in anderen Arbeitskämpfen auf, in denen in auseinanderliegenden Zeiträumen wiederholt gestreikt wird. Um ein Beispiel zu geben: Wenn die IG Metall angibt, dass sie 2022 bei ihren Warnstreiks rund 900.000 Streikende verzeichnet hat, so ist dies die kumulierte Anzahl der von ihr gezählten Teilnehmer*innen aller mehr als 4.000 betrieblichen Streikaktionen, nicht aber die Anzahl der Beschäftigten, die ein oder mehrmals gestreikt haben. Die Zahl der von BA und WSI verzeichneten Streikbeteiligten ist auf Grund dieser Mehrfachzählungen systematisch höher als die Anzahl der individuellen Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr ein- oder mehrmals gestreikt haben.

Vergleich WSI-Schätzung und amtliche Statistik

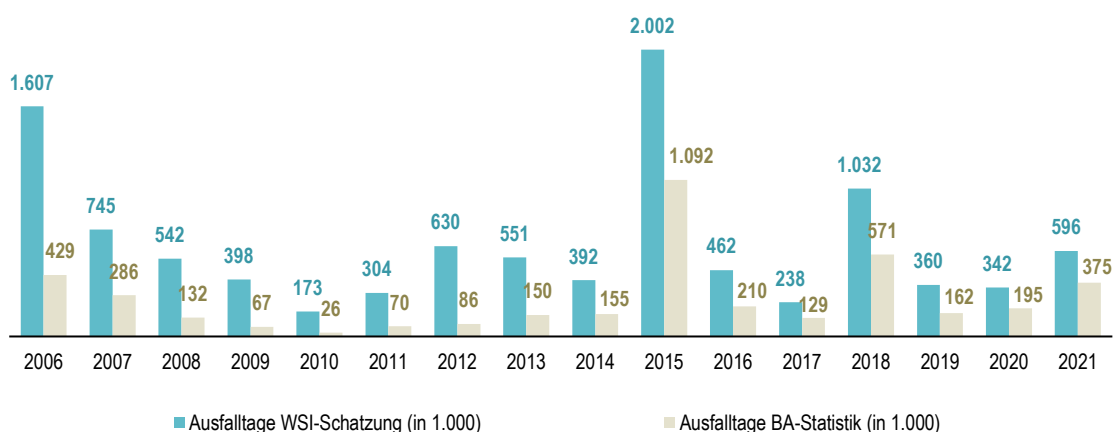
Die amtliche Statistik der Bundesrepublik Deutschland wird von der Bundesagentur für Arbeit geführt. Im Vergleich der WSI-Schätzung mit der amtlichen Statistik fällt auf, dass die Daten des WSI sowohl in Bezug auf die Streikbeteiligung als auch auf die Ausfalltage erheblich nach oben abweichen – für den Vergleich der Ausfalltage siehe Abbildung 5). Dies hat zum Teil methodische Gründe.

Die Bundesagentur ist sich der Defizite ihrer Statistik bewusst (Bundesagentur für Arbeit 2022, Hinweise), die im Wesentlichen von lückenhaften Meldungen der Arbeitgeber herrühren. Basis der

Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist eine gesetzliche, bußgeldbewehrte Meldepflicht der Arbeitgeber (SGB II § 320). Diese findet ihre Begründung in der Neutralitätspflicht der Arbeitsagenturen, die keine Arbeitssuchenden gegen deren Willen in einen bestreikten oder ausgesperrten Betrieb vermitteln dürfen und deshalb von den Arbeitskämpfen Kenntnis erhalten müssen. Die Meldepflicht umfasst Beginn und Ende von Streiks oder Aussperrungen, die Zahl der „betroffenen Arbeitnehmer“ sowie die Anzahl der „ausgefallenen Arbeitstage“ (bis 2014 „verlorene Arbeitstage“).

Abbildung 7

WSI-Schätzung und amtliche Streikstatistik im Vergleich: Arbeitskampfbedingte Ausfalltage 2006–2021 in 1.000



Quelle: WSI Arbeitskämpfstatistik, Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die Zahl der einzelnen Streiks wird in Deutschland nicht erfasst, dafür die Anzahl der „betroffenen Betriebe“. In die Statistik fließen nur solche Arbeitskämpfe ein, bei denen „je Betrieb mindestens zehn 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, Runderlass 254/82 vom 21. Dezember 1982).

Hauptproblem der offiziellen Arbeitskämpfstatistik ist seit langem, dass sie erheblich Lücken aufweist (Kalbitz 1972; Spode 1992; Dribbusch 2008). Zum einen fallen, aufgrund der selbst gesetzten Abgrenzungen, kleinere Arbeitsniederlegungen, sogenannte Bagatell-Streiks, aus der Statistik heraus. Seit 2008 werden diese wieder von der BA im Anhang zu ihrer jährlichen Streikstatistik getrennt ausgewiesen. Dabei zeigt sich, dass in manchen Jahren hierdurch eine erhebliche Anzahl Streikteilnehmer*innen („beteiligte Arbeitnehmer“) aus der Statistik herausfällt. In der Spitze wurden so beispielsweise 2018 rund 184.000 „beteiligte Arbeitnehmer“ nicht in die amtliche Auswertung übernommen.

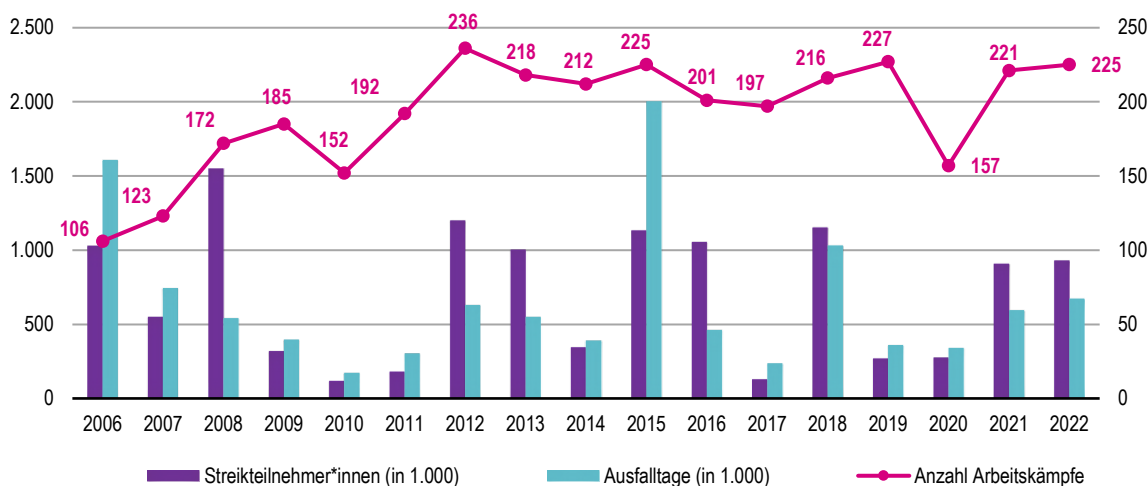
Zum anderen gibt es aber auch offensichtliche Lücken bei der Meldung von Arbeitskämpfen. Dies gilt seit den 1990er Jahren verschärft bei größeren Warnstreikwellen. Zum Teil ergibt sich in diesen Fällen die Problematik daraus, dass die Meldepflicht der Arbeitgeber zum Zweck der Feststellung von Vermittlungshindernissen im Falle von Warnstreiks, die zum Teil lediglich Stunden oder sogar

Bruchteile davon andauern, den Meldepflichtigen nicht mehr unmittelbar einsichtig ist. Bußgelder werden soweit bekannt extrem selten verhängt, in vielen Fällen weiß die Bundesagentur mangels eigener Beobachtungen des Arbeitskämpfes auch gar nicht, dass in einem Betrieb gestreikt wurde. Ein besonders auffälliger Verstoß gegen die Meldepflicht erfolgte 2015 seitens der Deutschen Post DHL während des wochenlang anhaltenden, in der Öffentlichkeit sehr präsenten Arbeitskampfes um Entgelt- und Arbeitszeitregelungen. Die Firma zeigte mehr als 170 Arbeitsniederlegungen nicht an. In einem außergewöhnlichen Schritt verhängte die Bundesagentur nicht nur ein Bußgeld, sondern machte den Fall auf parlamentarische Nachfrage hin auch öffentlich.

Seit mehreren Jahren bemüht sich die Bundesagentur mit gewissem Erfolg, ihre Erfassung zu verbessern. 2018 hat sie die Möglichkeit eröffnet, dass Arbeitgeberverbände für ihre Mitglieder Sammelmeldungen abgeben können. Aus Sicht der Streikforschung wäre es zu wünschen, dass sich die Genauigkeit der amtlichen Statistik weiter erhöht, da die Bundesagentur aufgrund der genauen Zuordnung der Betriebe sowohl Branchen- als auch Regionaldaten liefern kann, was mit den Mitteln des WSI nur eingeschränkt möglich ist.

Abbildung 8

WSI-Schätzung: Anzahl Arbeitskämpfe sowie Ausfalltage und Streikteilnehmer*innen (in 1.000), 2006–2022
in 1.000



Quelle: WSI Arbeitskämpfstatistik.

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 83, April 2023
WSI-Arbeitskampfbilanz 2022

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Prof. Dr. Thorsten Schulten
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-239
thorsten-schulten@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)