

Arbeitskampf im Wandel – Zur Streikentwicklung seit 1990

Heiner Dribbusch

Streiks sind nicht verschwunden aus Deutschland. Im Gegenteil: 2006 war bisher ein arbeitskampfreiches Jahr. Die sozialen Spannungen nehmen zu und immer häufiger wird die Frage gestellt, ob Deutschland nun auf dem Weg zu französischen Verhältnissen sei. Vor diesem Hintergrund ist es interessant, die Streikentwicklung seit dem Epochenwechsel von 1990 einmal genauer zu betrachten. Wie hat sich das Streikvolumen entwickelt? Wo wird am meisten gestreikt und welche Formen des Streiks dominieren? Hinter den Zahlen, so der folgenden Artikel, verbirgt sich eine gestiegene Vielfalt an Arbeitskampfformen und eine Verschiebung zu von der Arbeitgeberseite provozierten Streiks.

1

Einleitung

Eine Häufung von teilweise spektakulären Arbeitskämpfen hat im ersten Halbjahr 2006 dem Thema Streik in Deutschland große mediale Aufmerksamkeit beschert. Dabei verteidigt die Bundesrepublik seit Jahrzehnten hartnäckig einen der untersten Ränge in der internationalen Streikstatistik.

Für das niedrige Streikvolumen lassen sich verkürzt drei Faktoren benennen: Erstens verfügt die Bundesrepublik über ein vergleichsweise restriktives Streikrecht. Politische Streiks sind verboten. Nur Gewerkschaften dürfen zum Streik aufrufen und dies allein für tarifvertraglich regelbare Ziele. In diesem Zusammenhang begrenzt zum Zweiten das bislang dominierende System der Flächentarifverträge das Potenzial an Konflikten.

Drittens schließlich ist die Führung der deutschen Gewerkschaften nie besonders streikorientiert gewesen, sondern suchte das Arrangement mit der Unternehmenseite auf Basis gegenseitiger Anerkennung (Kittner 2005). Die erfolgreiche Integration der bundesdeutschen Gewerkschaften in die wirtschaftliche Ordnung der Nachkriegszeit basierte einerseits auf der institutionellen, sozialpartnerschaftlich angelegten Einbindung über Betriebsräte und Unternehmensmitbestimmung, andererseits aber auch wesentlich darauf, dass die ökonomische Entwicklung über lange Zeit sowohl Gewinne als auch tarifpolitische Fortschritte ermöglichte. Dies vor allem verschaffte dem „Modell Deutschland“ auch unter der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder Legitimation. Vor diesem Hintergrund sahen viele Gewerkschaften

im Streik, wie Müller-Jentsch (1997, S. 212) es einmal ausdrückte, das „Schwert an der Wand“, eine Waffe auf die gezeigt werden kann, die aber möglichst nur im äußersten Notfall zur Anwendung kommt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik stattfinden, blieben nach 1990 weitgehend unverändert.¹ Von Zeit zu Zeit wiederkehrende Rufe nach gesetzlichen Einschränkungen des Streikrechts, wie beispielsweise die Einführung einer Zwangsschlichtung zur Verhinderung von Warnstreiks (Hundt 2004), haben bisher keinen Widerhall in der Gesetzgebung gefunden. Zugleich wurde die von den Gewerkschaften ursprünglich massiv bekämpfte Änderung des § 116 AFG (jetzt: § 146 SGB III) von 1986 (Kittner 2005, S. 703–710) auch unter der rot-grünen Bundesregierung nicht wieder rückgängig gemacht.

Parallel zur wirtschaftlichen Umwälzung in Ostdeutschland stürzte die westdeutsche Wirtschaft nach dem Ende des Vereinigungsbooms 1992 in ihre bis dahin schärfste Rezession. Die Arbeitslosigkeit erreichte neue Rekordhöhen, während der Anstieg der Bruttomonatsverdienste Tiefststände erreichte (Abbildung 1).

Überlagert wurde dieser Prozess durch eine nach dem Ende der Blockkonfrontation sich beschleunigende Internationalisierung der Wirtschaft und verstärkte Standortkonkurrenz. Ständig neue Kostensenkungsprogramme, Ausgliederungen, Stilllegungen bzw. Verlagerungen oder diesbezügliche Drohungen bestimmten seitdem den betrieblichen Alltag vieler Beschäftigter.

Schließlich veränderten sich auch die politischen Rahmenbedingungen durch die Kräfteverschiebung hin zu neokonservativen und neoliberalen Politikansätzen,

die schließlich auch die Sozialdemokratie erfasste und zur Entfremdung weiter Teile der Gewerkschaften von der SPD beitrug.

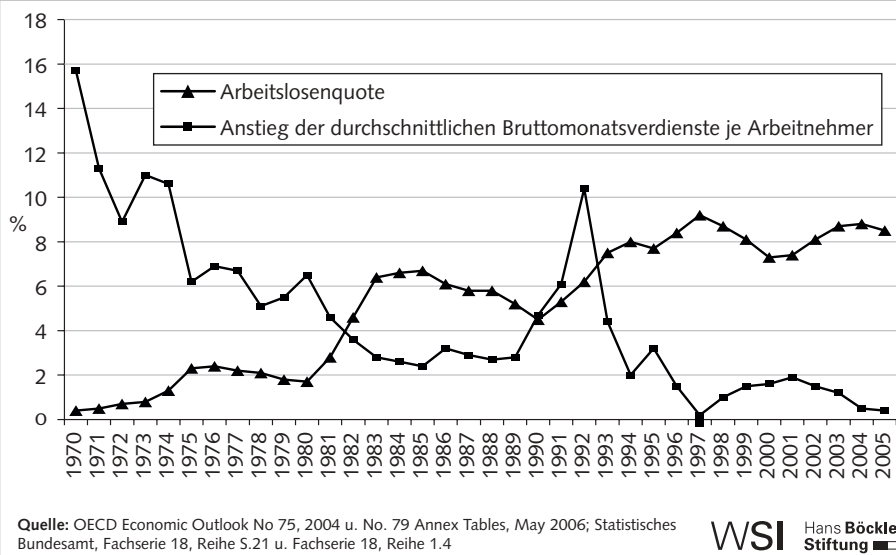
Den DGB-Gewerkschaften ist es bisher weder gelungen, den seit Beginn der 1990er Jahre stattfindenden Mitgliederverlust zu stoppen, noch dem Strukturwandel zu folgen und sich abseits der klassischen Hochburgen in der Industrie und im öffentlichen Dienst nachhaltig zu verankern. Diese organisatorische Schwäche bestand auch schon vor 1990, fiel aber solange weniger ins Gewicht wie die Abschlüsse in der Metallindustrie, wenn auch oftmals abgeschwächt, den Trend für die anderen Branchen setzten. Inzwischen lassen sich umgekehrte Effekte beobachten. Die durchsetzungsschwachen Niedriglohnbereiche drücken auf die Standards in den tariflichen Hochburgen.

Der von der IG Metall 1995 initiierte Versuch, mit einem „Bündnis für Arbeit“ die Sozialpartnerschaft auf veränderter Grundlage zu erneuern, scheiterte 2003 endgültig, nicht zuletzt deshalb, weil relevante Teile des Unternehmerlagers vor dem Hintergrund sinkender politischer wie wirtschaftlicher Durchsetzungskraft der Gewerkschaften die alte Form bundesdeut-

¹ 1992 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass auch Warnstreiks mit Aussperrung beantwortet werden dürfen (Kissel 2002, S. 798–800), was bisher aber in großem Stil ausblieb.

Heiner Dribbusch, Dr. Wissenschaftler
im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen,
Einkommensanalysen, Gewerkschaften.
e-mail: Heiner-Dribbusch@boeckler.de

Abb. 1: Arbeitslosenquote und Lohnanstieg 1970-2005 - in % -



2 Statistischer Überblick

Hauptproblem der auf Meldungen der Arbeitgeber beruhenden amtlichen Arbeitskampfstatistik ist seit langem, dass sie weder alle Arbeitskämpfe noch deren vollen Umfang erfasst (Kalbitz, 1972; Spode et al. 1992). Zum einen fallen aufgrund der Erfassungsmethoden² kleinere Arbeitsniederlegungen aus der Statistik heraus, zum anderen gibt es Lücken bei der Meldung von Arbeitskämpfen, insbesondere bei Warnstreiks. So beteiligten sich 1994 nach Gewerkschaftsangaben beispielsweise 1,9 Millionen Beschäftigte allein in der Metallindustrie an Warnstreiks. Die amtliche Statistik weist im gleichen Jahr über alle Branchen hinweg aber lediglich etwa 401.000 Streikende aus (Tabelle 1).³ Selbst wenn berücksichtigt wird, dass die von den Gewerkschaften herausgegebenen Warnstreikzahlen nicht frei von Ungenauigkeiten sind, so kann doch davon ausgegangen werden, dass die bundesweite Arbeitskampfbeteiligung unter Einbeziehung aller Warnstreiks in fast allen Jahren wesentlich höher liegt als in der amtlichen Statistik ausgewiesen. Solange keine umfassendere Alternative vorliegt, wird diese jedoch ihre Bedeutung für die Betrachtung quantitativer Arbeitskämpftrends behalten.

Zwar weist die erste Hälfte der 1990er Jahre wegen des Streiks im öffentlichen Dienst von 1992 eine vergleichsweise hohe Zahl an Streikenden auf, dennoch sind im Durchschnitt der letzten 15 Jahre kaum einmal 1 % der Beschäftigten an Arbeitskämpfen beteiligt (Abbildung 2).

Würden alle Warnstreiks mit einbezogen, so stiege der Anteil der Streikenden unter den Beschäftigten. Zwischen 1991 und 1995 nahmen im Jahresdurchschnitt etwa 1,3 Millionen MetallerInnen, die al-

Tabelle 1: Streiks in der Bundesrepublik 1990-2005

Jahr	Beschäftigte (in Tsd.)	Betroffene Betriebe	Streikende	Streikende/1000 Beschäftigte	Ausgefallene Arbeitstage	Ausgefallene Arbeitstage/1000 Beschäftigte
1990	26.175	777	257.160	9,8	363.547	13,9
1991	26.480	375	208.497	7,9	153.589	5,8
1992	26.877	2.466	598.364	22,3	1.545.320	57,5
1993	32.722	413	132.555	4,1	592.995	18,1
1994	32.300	868	400.676	12,4	229.436	7,1
1995	32.230	361	183.369	5,7	247.460	7,7
1996	32.188	200	165.749	5,1	98.135	3,0
1997	31.917	144	13.801	0,4	52.896	1,7
1998	31.878	46	4.286	0,1	16.102	0,5
1999	32.497	200	187.749	5,8	78.785	2,4
2000	32.638	67	7.429	0,2	10.776	0,3
2001	32.743	48	60.948	1,9	26.833	0,8
2002	32.469	938	428.303	13,2	310.149	9,6
2003	32.043	118	57.205	1,8	163.281	5,1
2004	31.405	115	101.419	3,2	50.673	1,6
2005	32.066	270	17.097	0,5	18.633	0,6

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA) – ab 1993 einschließlich Ostdeutschland; Beschäftigung: Statistisches Bundesamt (destatis), Erwerbstätige Arbeitnehmer (Inländer) 2.6, basierend auf Mikrozensus (2006).

scher Sozialpartnerschaft zunehmend infrage stellten.

Auch auf Arbeitgeberseite zeigen sich Erosionstendenzen. Immer öfters wählen Unternehmen die Exit-Option des Verbandsaustritts beziehungsweise einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) (Haipeter/Schilling 2006). Zugleich bildete sich ein „Lager der Falken“ heraus, das offen das Flächentarifvertragssystem unterläuft. Seit Mitte der 1990er Jahre lassen sich eine abnehmende Bindekraft der großen Flächentarifverträge und eine zunehmende Differenzierung der Tariflandschaft beobachten (Bispinck 2006). Besonders ausgeprägt fand dieser Prozess im öffentlichen Dienst statt.

Ausdruck eines wachsenden Selbstvertrauens, aber auch des veränderten Konkurrenzdrucks der Unternehmen, war die in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre von Arbeitgeberseite eingeleitete „tarifpolitische Wende“, die darauf abzielt, unter Verweis auf veränderte Wettbewerbsbedingungen einschneidende Revisionen bei bestehenden Tarifregelungen zu erzwingen. Wiederkehrende Forderungen nach Nullrunden und die in vielen Branchen zu beobachtende Praxis der Unternehmen, ganze Manteltarifverträge infrage zu stellen, unterstreichen die gestiegene Konfrontationsbereitschaft der Arbeitgeberseite.

² In die Statistik fließen nur solche Arbeitskämpfe ein, bei denen „je Betrieb mindestens 10 Arbeitnehmer beteiligt waren und die mindestens einen Tag dauerten oder durch die ein Verlust von mehr als 100 Arbeitstagen je Betrieb, bezogen auf alle an der Arbeitseinstellung beteiligten bzw. betroffenen Arbeitnehmer entstanden ist“ (Bundesagentur für Arbeit, RdErl 254/82).

³ Sowohl in der amtlichen als auch in gewerkschaftlichen Statistiken sind Mehrfachzählungen enthalten, wenn einzelne Betriebe mehrfach getrennt bestreikt werden.

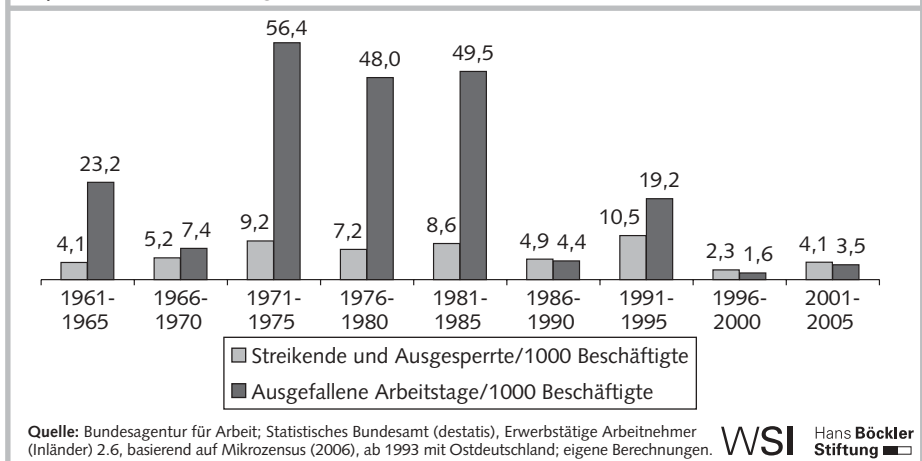
lein schon 4 % aller Beschäftigten repräsentieren, an IG Metall Warnstreiks teil, dennoch bleiben Arbeitskämpfe insgesamt gesehen eine Minderheitserfahrung (Krieger et al. 1989, S. 132–134).

Bei den Ausfalltagen zeigt sich ein deutlicher Rückgang gegenüber den Spitzen in den 1970er und 1980er Jahren. Diese waren damals allerdings stark durch die großen Aussperrungen beeinflusst, die teilweise über 40 % der registrierten Ausfalltage verursachten. Im Gefolge der zulasten der Gewerkschaften vorgenommenen Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Jahr 1986 hat die Unternehmenseite bisher flächendeckende Aussperrungen nicht mehr angewandt.

Bezogen auf die Branchenverteilung hat sich seit 1990 nichts Grundlegendes geändert. Wie in den Jahrzehnten zuvor führt bezüglich der Zahl der Beteiligten die Metallindustrie die Arbeitskampfstatistik an. Im Zeitraum von 1990 bis 1998 arbeiteten zwei Drittel der an Arbeitskämpfen Beteiligten in der Metallindustrie (Müller-Jentsch/Ittermann 2000, S. 199). Dies setzt sich in den Jahren 1999 bis 2005 fort. Bis auf die Jahre 2000 und 2005, in denen es im Metallbereich zu keinen größeren Streikaktionen kam, kommen zwischen 80 % und mehr als 90 % aller Streikenden aus dem Fahrzeug- und Maschinenbau. Die gleiche Tendenz gilt für die Anzahl der Ausfalltage. Vereinfacht gesagt: Die amtliche Streikstatistik der Bundesrepublik wird auch nach 1990 vom Arbeitskampfgeschehen der Metallindustrie bestimmt (WSI 2006, S. 106–107). Das Jahr 1992 mit dem Flächenstreik im öffentlichen Dienst stellt eine Ausnahme dar. In den großen Dienstleistungsbranchen wie dem Einzelhandel (Renneberg 2005, S. 78–80) hat zwar die Arbeitskampfhäufigkeit seit 1990 deutlich zugenommen, doch blieb das Streikvolumen vergleichsweise niedrig. Auch hier führt allerdings die Untererfassung der Warnstreikaktivitäten dazu, dass nicht das vollständige Mobilisierungsniveau registriert wird. In der Bauindustrie gab es 2002 den ersten bundesweiten Streik mit etwa 32.000 Beteiligten (Kittner 2005, S. 669–670). Streikfrei blieb die Chemieindustrie, wo sich die Tarifparteien seit den 1970er Jahren auf eine strikt arbeitskampfermeidende Tarifpolitik verständigt haben (Kädler/Hertle 1997).

Regional liegen die Schwerpunkte der Arbeitskämpfe eindeutig in Westdeutschland. In der DDR wurden Streiks systema-

Abb. 2: Beteiligte an Arbeitskämpfen und arbeitskampfbedingte Ausfalltage 1961-2005 (5-Jahres-Durchschnitt) - pro 1000 Beschäftigte -



tisch unterdrückt (Hürtgen 2001), sodass sich die Beschäftigten dieses Instrument erst wieder mühsam aneignen müssen. 1993 provozierte die fristlose Kündigung des erst 1991 vereinbarten Stufenplans zur Angleichung der ostdeutschen Entgelte durch die Arbeitgeberseite einen mehrwöchigen Arbeitskampf mit ca. 35.000 Streikenden, der mit einem Kompromiss endete (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1993). 2003 scheiterte die IG Metall mit ihrem Versuch eines Streiks zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie am heftigen Widerstand der Unternehmen, aber auch an eigenen Fehlern in der Vorbereitung sowie innergewerkschaftlichen Machtkämpfen (Schmidt 2003; Kittner 2005, S. 692–694). Dies war eine Niederlage, deren Auswirkungen auf die Arbeitskampfentwicklung in Ostdeutschland noch nicht abzusehen ist.

3 Formwandel des Streiks

3.1 DIE DOMINANZ DES WARNSTREIKS

Der Warnstreik als kurze Arbeitsniederlegung zur Begleitung von Tarifverhandlungen (Bobke/Weinmann 1993) hat sich seit den 1980er Jahren zur dominierenden Form des Streiks in der Bundesrepublik entwickelt. Warnstreiks ermöglichen eine sehr breite Mobilisierung auch und gerade in Branchen, in denen die Gewerkschaften nicht in der Lage sind, Vollstreiks zu führen. Wo sie öfters wiederholt werden,

drohen sie zum Tarifrival zu werden (Kittner 2005, S. 697), dessen Sinnhaftigkeit gerade von streikerfahrenen Beschäftigten infrage gestellt wird (Lang 1989). Sie sind dann am wirkungsvollsten, wenn hinter ihnen eine glaubwürdige Eskalationsdrohung der Gewerkschaft steht. Dies konnte exemplarisch in der Metalltarifrunde 2006 beobachtet werden, wo es den Unternehmen angesichts einer guten Branchenkonjunktur letztlich zu riskant war, es auf einen Arbeitskampf ankommen zu lassen (Ehlscheid/Urban 2006).

3.2 FLEXIBILISIERUNG DES STREIKS

Der Erzwingungsstreik als Vollstreik, bei dem alle vom Konflikt betroffenen Beschäftigten solange im Ausstand bleiben bis ein Tarifabschluss erreicht wird, ist in Deutschland inzwischen selten. Er ist vor allem bei Arbeitskämpfen um Anerkennungs- oder Haustarifverträge zu finden sowie bei Abwehrkämpfen gegen Betriebs-schließungen oder geplante Massenentlassungen.

In der Fläche waren die Gewerkschaften bereits in den 1960er Jahren zum „Schwerpunktstreik“ übergegangen. Bewusst wird hierbei zunächst nur eine begrenzte Anzahl von Beschäftigten in den Streik genommen und dann die Auseinandersetzung nach und nach eskaliert (Lang 1982). Dies hat Vorteile für die Streikkasse. Die relativ hohe Arbeitskampfunterstützung der DGB-Gewerkschaften (Kittner 2005, S. 643) macht diese jedoch auch druckempfindlich gegenüber Aussperrungen. Die IG Druck und Papier brachten die von massiven Aussperrungen begleiteten

Arbeitskämpfe der 1970er Jahre an den Rand des finanziellen Ruins (Detje et al. 2003, S. 91). Sie war es denn auch, die bereits in den 1980er Jahren begann, flexible Streiktaktiken zu entwickeln. Dadurch dass lediglich einzelne Unternehmensteile und Belegschaften nur befristet die Arbeit niederlegten, sollte der Griff zur Aussperrung erschwert werden. Hintergrund war eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 1980, dass Unternehmen nur in gewisser Proportion zum Streikumfang aussperrten dürfen (Kissel 2002, S. 794–795). Der Druck, die Streiktaktik in diese Richtung weiterzuentwickeln, verstärkte sich nach 1986 durch die erwähnte Änderung des § 116 AFG, die Unterstützungsleistungen der Arbeitsämter für indirekt von Arbeitskämpfen Betroffene massiv einschränkte.

Hinzu kam, dass die Durchsetzung der EDV sowie neuer Fertigungssysteme sowohl Herausforderungen als auch Chancen für neue Streiktaktiken bot (Bieback/Zechlin 1989). Immer engere Produktionsverbände und Just-in-Time-Produktion machen Unternehmen für kleine, aber gezielte Streikaktionen empfindlich. Diese Effekte können freilich leicht mit dem taktischen Ziel kollidieren, Fernwirkungen möglichst zu vermeiden, um die kalte wie die heiße Aussperrung zu umgehen. Grenzen einer gewerkschaftlichen Nadelstichtaktik, deren ökonomische Effekte begrenzt bleiben, zeigten sich jedoch 1994 in der Druckindustrie, als die Unternehmen der Branche einen 17-wöchigen Arbeitskampf, an dem wechselnd insgesamt ca. 100.000 Beschäftigte beteiligt waren, aussaßen, ohne dass es der Gewerkschaft gelang, ihre wesentlichen Streikziele zu erreichen.

Die IG Metall versuchte 1995 beim Lohnstreik in Bayern auf ihre Weise auf die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen zu reagieren. Sie rief wie beim klassischen Schwerpunktstreik nur einzelne Betriebe in den Streik, hatte diesmal aber nur „Finalproduzenten“ ausgewählt, bei denen es aufgrund des Streiks keine Fernwirkung in anderen Unternehmen geben konnte (Detje et al. 2003). Etwa 22.000 Streikende vor allem in mittelständigen Unternehmen waren am Arbeitskampf beteiligt, der nach elf Tagen mit einem Tarifabschluss beendet wurde und zu großen Debatten im Arbeitgeberlager um die eigene Taktik führte (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1996). Die IG Metall bewertete positiv, dass es gelungen war, die Aussperrung zu ver-

meiden. Die Schwächen der Taktik bestanden darin, dass die kampfstarken Belegschaften der Automobil- und Zulieferindustrie und damit ganze Verwaltungsstellen außen vor blieben.

2002 beim nächsten Arbeitskampf in der Metallindustrie, diesmal in Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg, mit dem die Einführung eines neuen Entgeltrahmenabkommens durchgesetzt wurde, kam deshalb ein Wechselstreikkonzept, der so genannte Flexi-Streik zur Anwendung, bei dem einzelne Belegschaften tageweise rollierend in den Ausstand gerufen wurden (Detje et al. 2003, S. 135–144). Insgesamt wurden so in zwei Wochen 162 Betriebe bestreikt und 217.000 Streikbeteiligte gezählt – eine wesentlich breitere Mobilisierung als seinerzeit in Bayern. Die Streikführung erreichte ihr Ziel, Aussperrung sowie Fernwirkungen zu vermeiden. Zugleich schuf sich die IG Metall ein Instrument, mit dem bewusst der wirtschaftliche Schaden für die Unternehmen begrenzt werden soll und das in gewisser Weise einer verschärften Warnstreikführung entspricht.

Während diese Form des punktuellen und flexiblen Streiks in streikerfahrenen Metallbetrieben teilweise zu Konflikten mit Mitgliedern führte, denen diese Taktik mangels Drucks auf Dauer nicht zielführend erschien (Detje et al. 2003, S. 140), ist sie in vielen Dienstleistungsbranchen oftmals die einzige Form des Streiks, die angesichts mangelnder Kampffähigkeit und -erfahrung möglich scheint. Exemplarisch hierfür stehen der Bankenstreik 1992 (Stützel 1992) sowie die Streiks im Einzelhandel. In diesen und ähnlichen Bereichen bedeutet bereits die Teilnahme an Warnstreiks und erst recht ein Tagesstreik für viele Beschäftigte einen nicht selbstverständlichen Schritt.

3.3 STREIKTAKTIKEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Ganz ähnlich sah es 2006 bei den Defensivstreiks im öffentlichen Dienst aus, die durch die Forderung der kommunalen und Länderarbeitgeber nach einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit ausgelöst wurden (Bispinck in diesem Heft). Wurde der elftägige Streik im öffentlichen Dienst von 1992 noch als klassischer Schwerpunktstreik geführt, in den schließlich über 400.000 Beschäftigte einbezogen waren, so hatten sich 2006 die Rahmenbedingungen für die Gewerkschaft vollständig geändert.

Im Bereich der Länder, die frühzeitig aus den Verhandlungen über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ausgeschert waren und auf eigene Rechnung verhandelten, war ver.di de facto nicht streikfähig. Aufgrund dieser bereits vorher bekannten Situation konnte ver.di nur versuchen, über eine Kombination von politischem Druck und einem weiteren Arbeitskampf bei den Kommunen auch bei den Ländern etwas zu bewegen.

Bereiche wie Nahverkehr, Flughäfen, Bahn und Post, die 1992 wesentlich mithalfen, politischen Druck zu entwickeln, fielen diesmal aus, da sie inzwischen nicht mehr zum Geltungsbereich des TVöD gehörten. In der im Februar 2006 beginnenden Auseinandersetzung bei den Kommunen in Hamburg, Niedersachsen und Baden-Württemberg war von den streikerfahrenen Kernbereichen lediglich die Müllentsorgung übrig geblieben. Daneben musste sich der Streik diesmal verstärkt auf Beschäftigte in der Verwaltung, den Kindertagesstätten sowie den Krankenhäusern stützen. In Baden-Württemberg, wo mit neun Wochen am längsten gestreikt wurde, verfolgte ver.di eine dieser Situation angepasste Arbeitskampftaktik (Stamm/Busch 2006). Während bei der Müllabfuhr inklusive der Stadtreinigung in der Regel unbefristet die Arbeit niedergelegt wurde, streikten die anderen, weniger streikerfahrenen Bereiche flexibel und lediglich für einen oder mehrere Tage (Riexinger 2006; express 2006). Die Mobilisierung wurde nach und nach auf bis zu 17.000 Streikende pro Tag gesteigert (ver.di 2006). Höhepunkt war eine landesweite Demonstration von 25.000 Streikenden in Stuttgart. Angesichts von etwa 200.000 Beschäftigten bei den Gemeinden in Baden-Württemberg (einschließlich der Beamten) war dies freilich immer noch eine kleine Minderheit. Insbesondere in den mittleren Städten und den Landkreisen fiel der Streik mangels Verankerung der Gewerkschaft aus (express 2006).

Einen Bruch im Arbeitskampf gab es, als nach dem Scheitern der Schlichtung gerade in den unbefristet streikenden Kernbereichen Zweifel an der Perspektive des Streiks auftauchten, zumal die Privatisierungsdrohungen zunahmen und der öffentliche Unmut über die wachsenden Müllberge sich auch gegen ver.di richtete. Ver.di reagierte darauf mit einem Zurückfahren der Streikaktivitäten und beendete in der letzten Märzwoche die meisten unbefristeten Streiks. Mit einer neuen, FLU-

PO („flexibel, unberechenbar und politisch“) genannten Taktik sollte versucht werden, einerseits den Erosionstendenzen des Arbeitskampfes zu begegnen, andererseits ein Mindestmaß an Druck aufrecht zu erhalten (express 2006). Mit nicht vorher angekündigten, tageweisen Arbeitsniederlegungen gelang es vor allem, den Streikbruch erheblich zu erschweren, wobei die Taktik am besten in den besonders streikaktiven Bereichen funktionierte. Es kam jedoch zu keinem Zeitpunkt zu relevanten sozialen Bündnissen gegen Arbeitszeitverlängerung und Massenarbeitslosigkeit (Stamm/Busch 2006). Die Streikenden blieben weitgehend isoliert, auch weil es nur sehr begrenzt gelang, ver.di als Gesamtorganisation zur Unterstützung des Streiks zu mobilisieren und eine Koordination mit der IG Metall-Tarifrunde nicht zustande kam (ebd.). Allerdings sah sich ver.di organisatorisch gestärkt, weil relativ viele neue Mitglieder gewonnen werden konnten (Riexinger 2006).

3.4 STREIK FÜR SOZIALTARIF- VERTRÄGE

Der Kampf gegen Betriebsverlagerungen und -schließungen ist immer wieder Auslöser betrieblicher Arbeitskämpfe. Um hier im juristischen Sinne arbeitskampffähig zu werden, wurde seit kurzem von den Gewerkschaften das Instrument des so genannten Sozialtarifvertrags ins Spiel gebracht.⁴ Hierbei geht es darum, die Folgen von Betriebsschließungen und Standortverlagerungen durch einen Tarifvertrag abzumildern (Böckler Impuls 2006).⁵ Intendiert ist dabei durchaus auch, die Kosten für das betroffene Unternehmen zu erhöhen, um eventuell sogar eine Revision der Schließungsabsicht zu erreichen. Besondere Aufmerksamkeit erregte der Streik um einen Sozialtarifvertrag bei AEG in Nürnberg im Januar 2006 (Arbeiterpolitik 2006). Hier wie bei den meisten anderen Konflikten, beispielsweise bei *Heidelberger Druck* in Kiel, *Otis* in Stadthagen, dem *Infineon-Werk* in München sowie bei *CNH Baumaschinen* in Berlin, konnte bisher trotz teilweise monatelanger Auseinandersetzung die strittige Schließung letztlich nicht verhindert werden. Erreicht wurden verbesserte Abfindungsregelungen, die Streckung einzelner Abbaumaßnahmen sowie die Einrichtung von Beschäftigungsgesellschaften.

3.5 VERBERUFLICHUNG DES ARBEITSKAMPFES?

Seit Ende der 1990er Jahre haben sich einzelne strategisch gut positionierte Beschäftigtengruppen aus dem Tarifverbund mit einzelnen großen Gewerkschaften gelöst, um ihre Interessen effektiver allein zu vertreten. Spektakulärer Auftakt war im Frühjahr 2001 der erfolgreiche Streik der in der Vereinigung Cockpit (VC) organisierten PilotInnen, die bis 1999 mit der DAG verbunden war (Behrens 2001). Einen ähnlichen Weg ging der Marburger Bund (MB), eine Interessenvertretung der angestellten (und beamteten) ÄrztInnen, der 2005 nach mehr als 50 Jahren aus der Tarifgemeinschaft der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst ausstieg, da er den von ver.di ausgehandelten TVöD nicht mittragen wollte und sich im Alleingang bessere finanzielle Regelungen für die ÄrztInnen versprach. Der im März 2006 begonnene Streik an den Universitätskliniken, die sich in tariflicher Zuständigkeit der Länder befanden, war hinsichtlich der Beteiligung und Dauer der bisher bedeutendste einer einzelnen Berufsgruppe und endete nach drei Monaten mit einem Teilerfolg. Wie 2001 den PilotInnen gelang es einer einzelnen strategisch gut positionierten Berufsgruppe, einen über dem Branchenniveau liegenden Abschluss durchzusetzen. Während noch vor wenigen Jahren ein Streik des ärztlichen Personals in Deutschland kaum vorstellbar schien, haben diese nun ihre Macht erkannt und es folgte dem Streik an den Unikliniken die Urabstimmung und der Streikaufruf bei den kommunalen Krankenhäusern. Abzuwarten bleibt, ob weitere Berufsgruppen diesem Weg folgen werden. Die Problematik für die Zukunft der Arbeitskämpfe liegt auf der Hand. Aber nicht nur hochqualifizierte Beschäftigte verfügen über strukturelle Verhandlungsmacht. Als im August 2005 am Londoner Flughafen Heathrow innerhalb kürzester Zeit der Flugbetrieb lahm gelegt wurde, war die Ursache ein kurzfristiger Solidaritätsstreik (!) von Beschäftigten bei Gepäckabfertigung und Bustransport zu Gunsten entlassener ArbeitskollegInnen eines Catering Unternehmens (Kaufmann 2006).

3.6 STREIKS, DIE KEINE SEIN DÜRFEN

Bekanntlich sind in Deutschland nur gewerkschaftlich getragene Streiks um tariflich regelbare Gegenstände legal. Dennoch

gibt es eine ganze Reihe von Arbeitsniederlegungen, die zwar von den daran Beteiligten als Streik begriffen, offiziell jedoch, um Schadenersatzforderungen aus dem Weg zu gehen, nicht als solche bezeichnet werden. Eine Form betrieblichen Druckausübens, die wahrscheinlich weit verbreitet ist, besteht in der kollektiven Ausübung des betriebsverfassungsrechtlich verankerten Rechts auf Information beim Betriebsrat. Diese Form des Protestes hat sich aus Anlass der damals erfolgten gesetzlichen Änderungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 1996 in der Metallindustrie sogar zu einer kleinen inoffiziellen Streikwelle entwickelt.

Großes Aufsehen erregte im Oktober 2004 die durch die Ankündigung von Massenentlassungen und Standortschließungen ausgelöste sechstägige Arbeitsniederlegung bei Opel Bochum (Gester/Hajek 2005). Im Einklang mit der Sprachregelung des Betriebsrates betonte die IG Metall, die tatsächlich nichts mit dem Beginn der Arbeitsniederlegung zu tun hatte, dass es sich hierbei um die Wahrnehmung des Informationsrechtes der Beschäftigten handelte. Der ökonomische Druck auf das Management von General Motors war massiv. Bald drohten aufgrund fehlender Zulieferteile aus Bochum Produktionsausfälle in anderen europäischen Standorten. Bemerkenswert war, dass diese Aktion nicht nur in den Medien, sondern auch unter den Beschäftigten vieler anderer Betriebe als Signal verstanden wurde, dass es eine Grenze der Zumutungen gibt. Der Widerstand der Bochumer Belegschaft gegen die drohende Schließung ihres Standortes genoss eine hohe öffentliche Legitimität. Allerdings kam es zur Enttäuschung vieler Streikender nicht zu vergleichbaren Aktionen an anderen Standorten. Nach sechs Tagen beschloss schließlich eine Mehrheit der Beschäftigten, die Arbeit wieder aufzunehmen.

4 Bereits 1983 während der Besetzung der Bremer Werft der AG Weser hatte Wolfgang Däubler (1983) einen Vorschlag für einen Tarifvertrag gemacht, mit dem es der IG Metall juristisch ermöglicht werden sollte, den Arbeitskampf zu übernehmen. Die IG Metall folgte damals diesem Vorschlag nicht.

5 Eine letztinstanzliche juristische Klärung über das Instrument Sozialtarifvertrag steht noch aus, beim Landesarbeitsgericht Hessen ist im Februar 2006 eine entsprechende Arbeitgeberklage gegen die IG Metall abgewiesen worden (IG Metall 2006).

Ein Sonderfall ist schließlich auch die Betriebsbesetzung. 1993 griffen die Beschäftigten im thüringischen Bischofferode zu diesem – letztlich vergeblichen – Schritt, um bei ihrem letztlich gescheiterten Versuch, die infolge einer Fusion mit westdeutschen Kali-Unternehmen drohende Schließung des dortigen Kali-Werkes zu verhindern (Jenaer Forum 1993).

Besonders nachhaltig wirkt das Verbot des politischen Streiks. Der DGB hat sich spätestens seit der Auseinandersetzung um den Zeitungsstreik von 1952 mit der Begrenzung des Streikrechts auf tarifliche Fragen abgefunden (Kalbitz 1991; Kittner 2005, S. 598–607). Die viel zitierten „französischen Zustände“ wird es deshalb mit den bundesdeutschen Gewerkschaften nicht geben. Dennoch gab es im Januar 2006 eine spektakuläre, international koordinierte und erfolgreiche politisch motivierte Arbeitsniederlegung. Für 24 Stunden legten Hafenarbeiter praktisch alle deutschen Seehäfen lahm. Offiziell war auch dies kein Streik, sondern lediglich die Wahrnehmung des Demonstrationsrechts während der Arbeitszeit. Anlass war die von der EU-Kommission geplante weitere Deregulierung der Hafenarbeit, die es Schiffsbesatzungen gestattet hätte, selbst Hafenarbeit zu übernehmen. Dass es zu keinem Konflikt über die Aktion kam, lag allerdings auch daran, dass nicht nur der Bundesverkehrsminister die Hafenarbeiter unterstützte, sondern auch der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe „Port Package II“ ablehnte.

3.7 JENSEITS DER ARBEITSNIEDERLEGUNG

Mit Arbeitsniederlegungen und Streikposten stehen allein ist es vielfach nicht ge-

tan. In Dienstleistungsbereichen, wie dem Einzelhandel, sind Streiks regelmäßig mit Versammlungen, Kundgebungen und Demonstrationen verbunden. Erst dies ermöglicht den Streikenden in überwiegend kleinstetrieblich organisierten Branchen, sich als „Viele“ zu erleben und die im betrieblichen Alltag vorhandene Vereinzelung zumindest partiell zu überwinden. Nur durch eine selbst an Wochenenden aufrecht erhaltene 24-Stunden Präsenz und eine Vielzahl gemeinsamer Aktionen konnten die Streikenden beim Airline-Caterer *Gate Gourmet* in Düsseldorf den Zusammenhalt entwickeln, der den Streik über sechs Monate bis zum April 2006 aufrechterhielt.

Gelegentlich sorgen auch andere Aktionen wie zum Beispiel Straßenblockaden für zusätzliche öffentliche Aufmerksamkeit. Beim diesjährigen Streik im öffentlichen Dienst konnten Müllwerker in Stuttgart zudem mit der Blockade des Müllheizkraftwerkes den Einsatz von Streikbrecherfirmen behindern.

„Anders arbeiten bei vollem Gehalt“ lautete das heimliche Motto des zehnmonatigen Arbeitskampfes der Beschäftigten des Mediendienstleisters *Transmedia*. Durch eine Kombination von relativ wenigen Streiktagen mit einem Dienst nach Vorschrift wurde hier der Widerstand des Unternehmens gebrochen und 2001 der Abschluss eines Tarifvertrags erreicht (Huhn 2001).

4 Fazit

Streiks und auch Streikhäufigkeit können je nach Kontext Ausdruck von Stärke wie von Schwäche sein (Edwards/Hyman 1998). Zwar befanden sich die Gewerk-

schaften bis zur Mitte der 1980er Jahre keineswegs durchgehend in der Offensive, insgesamt aber doch im tarifpolitischen Vorwärtsgang. Davon ist seit Beginn der 1990er Jahre in vielen Branchen nur noch wenig zu spüren. Die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse haben sich zu Gunsten der Kapitaleseite verschoben. Viele Arbeitskämpfe der letzten Jahre sind nicht gesteigerter Militanz der Gewerkschaften, sondern dem unternehmerischen Angriff auf tarifliche Standards geschuldet. Dieser wird dadurch erleichtert, dass die DGB-Gewerkschaften außerhalb der industriellen Kerne nur bedingt streikfähig sind. Als problematisch erweist sich auch, dass Standortvereinbarungen und andere betriebliche Regelungen Tarifstandards soweit aufweichen, dass deren tarifliche Verteidigung zunehmend schwer fällt. Zugleich eskalieren betriebliche Auseinandersetzungen, da es angesichts immer neuer Zumutungen vielen Beschäftigten irgendwann „einfach reicht“ und spätestens bei Schließungsdrohungen auch in streikarmen Branchen bestehende Barrieren gegenüber Arbeitsniederlegungen fallen. Schließlich erhöht auch die Ausdifferenzierung der Tariflandschaft zumindest von der Anzahl der zu verhandelnden Verträge her das tarifliche Konfliktpotenzial.

Von heute aus erscheint es wahrscheinlich, dass die Anzahl der Streikauseinandersetzungen zunimmt und dass neben einer Vielzahl betrieblicher Auseinandersetzungen weitere defensive Arbeitskämpfe nach dem Muster des diesjährigen Konflikts im öffentlichen Dienst zu erwarten sind.

LITERATUR

- Arbeiterpolitik** (2006): Ist der AEG-Streik Vorbote eines neuen Kampfgeistes, in: *Arbeiterpolitik* 2, S. 17–25
- Behrens, M.** (2001): Lufthansa pilots pay dispute draws to close, European Industrial Relations Observatory (EIRO), Dublin, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/06/feature/de0106226f.html>
- Bieback, K.-J./Zechlin, L.** (Hrsg.) (1989): Ende des Arbeitskampfes? Technikentwicklung und Streik, Hamburg
- Bispinck, R.** (2006): Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft, in: WSI (Hrsg.): *Tarifhandbuch 2006*, Köln, S. 41–66
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (1993): Der Tarifkonflikt um den Stufenplan in der ostdeutschen Metallindustrie – Anlaß, Entwicklung, Ergebnis, in: *WSI-Mitteilungen* 8, S. 469–481
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (1996): Vom Lohnstreik zum „Bündnis für Arbeit“. Tarifpolitik im Umbruch – Eine Bilanz des Jahres 1995, in: *WSI-Mitteilungen* 3, S. 141–165
- Bobke, M./Weinmann, R.** (1993): Arbeitskampsrechtsprechung und Tarifpraxis. Auswirkungen der Arbeitskampsrechtsprechung auf die Tarifpraxis der Gewerkschaften, Baden-Baden
- Böckler Impuls** (2006): Sozialtarifverträge juristisch gestützt, in: *Böckler Impuls* 3, S. 7
- Däubler, W.** (1983): Übernahme des Kampfes durch die Gewerkschaft?, in: Ziegenfuß, H./Heseler, H./Kröger, H. J. (Hrsg.): „Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren“. Tagebuch einer Betriebsbesetzung von Hans Ziegenfuß und Hans Jürgen Kröger, Hamburg, S. 193–196
- Detje, R./Ehlscheid, Ch./Unterhinninghofen, H.** (2003): Perspektiven des Streiks: Arbeitskampskonzepte der IG Metall, Hamburg
- Edwards, P. K./Hyman, R.** (1998) *Strikes/Industrial Conflict: Peace in Europe?*, in: Ferner, A./Hyman, R. (eds.): *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, S. 250–280
- Ehlscheid, Ch./Urban, H.-J.** (2006): Einstieg in eine gesellschaftspolitische Wende? Zur Tarifrunde 2006 in der Metall- und Elektroindustrie, in: *Sozialismus* 6, S. 40–43
- express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit** (2006): Ver.di goes FLUPO. Tarifergebnis und Streikerfahrungen im Öffentlichen Dienst – eine Auswertung mit Bernd Riexinger und Werner Sauerborn, in: *express* 4, S. 2–4
- Gester, J./Hajek, W.** (Hrsg.) (2005): *Sechs Tage der Selbstermächtigung. Der Streik bei Opel in Bochum Oktober 2004*, Berlin
- Haipeter, T./Schilling, G.** (2006): Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie. Tarifbindung, Organisationsentwicklung und Strategiebildung, Hamburg
- Huhn, J.** (2001): Anders arbeiten – bei vollem Gehalt. Neue Arbeitskampsformen in einem modernen Dienstleistungsbetrieb, Mannheim
- Hundt, D.** (2004): Macht die Einführung einer obligatorischen Urabstimmung vor einem Streik Sinn?, in: *ifo Schnelldienst* 9, S. 3–4
- Hürtgen, R.** (2001): „Keine hatte Ahnung von Demokratie, im Betrieb sowieso nicht.“ Vom kollektiven Widerstand zur Eingabe oder Warum die Belegschaften 1989 am Anfang eines Neubeginns standen, in: Gehrke, B./Hürtgen, R. (Hrsg.): *Der betriebliche Aufbruch im Herbst 1989: Die unbekannte Seite der DDR-Revolution. Diskussion – Analysen – Dokumente*. 2. rev. Aufl., Berlin, S. 183–204
- IG Metall** (2006): Nordmetall unterliegt mit Klage gegen IG Metall – Tarifverträge bei Betriebsänderung zulässig, IG Metall Pressemitteilung 8/2006
- Jenaer Forum für Bildung und Wissenschaft** (Hrsg.) (1993): *Bischofferode '93: Dokumentation über Argumente und Aktionen der Bergarbeiter, den Kalistandort, das Werk und ihre Arbeitsplätze zu erhalten*, Jena
- Kädtler, J./Hertle, H.-H.** (1997): *Sozialpartnerschaft und Industriepolitik: Strukturwandel im Organisationsbereich der IG Chemie-Papier-Keramik*, Opladen
- Kalbitz, R.** (1972): Die Streikstatistik in der Bundesrepublik, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 8, S. 495–505
- Kalbitz, R.** (1991): *Tarifpolitik – Streik – Aussperrung: Die Gestaltungskraft der Gewerkschaften des DGB nach 1945*, Köln
- Kaufmann, W.** (2006): Teuer streiken, statt billig fliegen, in: *express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* 8, S. 1–3
- Kissel, O. R.** (2002): *Arbeitskampsrecht: Ein Leitfaden*, München
- Kittner, M.** (2005): *Arbeitskamps. Geschichte – Recht – Gegenwart*, München
- Krieger, H./Liepelt, K./Schneider, R./Smid, M.** (1989): *Arbeitsmarktkrise und Arbeitnehmerbewußtsein*, Frankfurt a. M./New York
- Lang, K.** (1982): Arbeitskampsformen im Wandel der Tarifpolitik, in: *WSI-Mitteilungen* 9, S. 543–552
- Lang, K.** (1989): Technikentwicklung, Mitgliederbewußtsein und Streikfähigkeit, in: Bieback, K.-J./Zechlin, L. (Hrsg.): *Ende des Arbeitskampfes? Technikentwicklung und Streik*, Hamburg, S. 91–98
- Müller-Jentsch, W.** (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen: Eine Einführung*, Frankfurt a. M./New York, 2. Aufl.
- Müller-Jentsch, W./Ittermann, P.** (2000): *Industrielle Beziehungen: Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999*, Frankfurt a. M./New York
- Renneberg, P.** (2005): *Die Arbeitskamps von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich*, Hamburg
- Riexinger, B.** (2006): Trendwende. Der Streik der Kommunalbeschäftigten in Baden-Württemberg, in: *Sozialismus* 6, S. 47–49
- Schmidt, R.** (2003): Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie, in: *PROKLA* 132, S. 493–509
- Spode, H./Volkman, H./Morsch, G./Hudemann, R.** (1992): *Statistik der Arbeitskamps in Deutschland: Deutsches Reich 1936/37, Westzonen und Berlin 1945-1948, Bundesrepublik Deutschland 1949-1980*, St. Katharinen
- Stamm, S./Busch, G.** (2006): Politisch und moralisch gewonnen – materiell eine halbe Stunde verloren. Der Streik der Kommunalbeschäftigten in Baden-Württemberg, in: *Sozialismus* 5, S. 39-44
- Stützel, W.** (1992): Auch Banker streiken. Der Bankenstreik 1992, in: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 3, S. 56–66
- ver.di** (2006): Der längste Streik, in: *Streiknachrichten* 13, 12. April, ver.di Baden-Württemberg
- WSI** (Hrsg.) (2006): *Tarifhandbuch 2006*, Köln