WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

REPORT

Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 106, September 2025

WSI-ARBEITSKAMPFBILANZ 2024

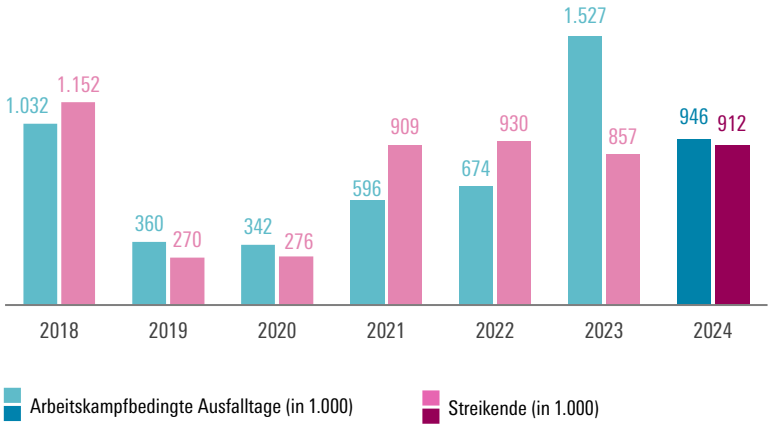
Arbeitskämpfe zwischen Inflation und Transformation

Thilo Janssen, Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten

AUF EINEN BLICK

2024 zählte das WSI 286 Arbeitskämpfe und damit 26 weniger als 2023, als insgesamt 312 von Streiks begleitete Tarifkonflikte notiert wurden. Gleichwohl verblieb die Konflikthäufigkeit im langjährigen Vergleich auf hohem Niveau. Das vom WSI geschätzte rechnerische Arbeitskampfvolumen lag 2024 mit 946.000 arbeitskampfbedingt ausgefallenen Arbeitstagen deutlich unter dem des Vorjahres, obwohl die Zahl der Streikteilnehmer*innen mit 912.000 gegenüber 857.000 Streikenden 2023 deutlich größer war. Ein wesentlicher Grund für diese gegenläufige Entwicklung liegt darin, dass es in der Metall- und Elektroindustrie, die 2024 das Streikgeschehen quantitativ dominiert hat, zwar sehr breite Warnstreikwellen gab, die einzelnen Arbeitsniederlegungen jedoch im Schnitt wesentlich kürzer als im Vorjahr ausfielen. Das Jahr 2025 begann mit teils spektakulären Arbeitsniederlegungen in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes des Bundes und der Kommunen. Da in den meisten großen Industriebranchen 2025 keine Tarifverhandlungen stattfinden, wird das laufende Arbeitskampfjahr wieder stärker von den Dienstleistungsbereichen geprägt sein.

Arbeitskampfbilanz 2018 – 2024



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

WSI

INHALT

1 Einleitung . . . 3

2 Das Arbeitskampfgeschehen des Jahres 2024 im Überblick . . . 4
2.1 Arbeitskämpfe, Ausfalltage und Streikende . . . 4
2.2 Verteilung der Arbeitskämpfe nach Gewerkschaften . . . 6
2.3 Regionale Verteilung . . . 7
2.4 Frauen im Streik . . . 8
2.5 Erzwingungsstreik als Ausnahme . . . 8

3 Wo und wofür wurde 2024 gestreikt? – Ausgewählte Beispiele . . . 9
3.1 Arbeitskampf im Bauhauptgewerbe . . . 9
3.2 Kommunaler Nahverkehr: Streik für bessere Arbeitsbedingungen . . . 10
3.3 Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie . . . 10
3.4 Warnstreiks in der Süßwarenindustrie . . . 11
3.5 Papierindustrie: Mit Warnstreiks zur Aufholjagd . . . 11
3.6 VW: Tarifrunde im Zeichen angekündigter Standortschließungen . . . 12
3.7 Andauernde Arbeitskämpfe bei Zalando und Amazon . . . 12
3.8 BVG: Streiks für Verbesserungen im Manteltarifvertrag . . . 12
3.9 Unbefristeter Streik für Zukunftstarifvertrag bei Tadano . . . 13
3.10 Streiks in kirchlichen Einrichtungen: das Sophien- und Hufeland-Klinikum in Weimar . . . 14
3.11 Streiks in den öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten . . . 15

4 Das Streikrecht in der rechtspolitischen Debatte und vor den Gerichten . . . 17
4.1 Einleitung . . . 17
4.2 Debatte über Einschränkungen des Streikrechts . . . 17
4.3 Das Streikrecht vor den Gerichten . . . 19
4.4 Fazit . . . 22

5 Streiks im internationalen Vergleich . . . 23
5.1 Deutschland im internationalen Mittelfeld . . . 23
5.2 Unterschiedliche Methoden der Streikerfassung . . . 24
5.3 Das Streikgeschehen in Europa . . . 24

6 Ausblick 2025 . . . 25

Literatur . . . 26

Anhang: Methodische Fragen der WSI-Arbeitskampfstatistik . . . 29
Vergleich WSI-Schätzung und amtliche Statistik . . . 30

AUTORENSCHAFT

Thilo Janssen
ist Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Korrespondent für die europäische Stiftung Eurofound, mit den Forschungsschwerpunkten Europäische Arbeitsbeziehungen und europäische Integration.
thilo-janssen@boeckler.de

Dr. Heiner Dribbusch
war bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Dezember 2019 Referatsleiter Tarif- und Gewerkschaftspolitik des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und ist weiter in der Streikforschung aktiv.
heiner.dribbusch@t-online.de

Prof. Dr. Thorsten Schulten
leitet das WSI-Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und lehrt als Honorarprofessor an der Universität Tübingen.
thorsten-schulten@boeckler.de

1 EINLEITUNG

Das Arbeitskampfjahr 2024 war weiterhin geprägt von dem Versuch der Gewerkschaften, die teils massiven Reallohnverluste während der Inflationskrise auszugleichen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2023, 2024, 2025). Lange Laufzeiten von Tarifverträgen führten dazu, dass manche Beschäftigte lange auf einen tabellenwirksamen Ausgleich der drastisch gestiegenen Lebenshaltungskosten warten mussten. So standen die Entgelte im Bauhauptgewerbe erst 2024 zur Neuverhandlung an; der letzte Tarifabschluss datierte hier noch aus dem Jahr 2021. Die konfliktreiche Tarifrunde resultierte am Ende in der ersten großen Streikbewegung im Bauhauptgewerbe seit 20 Jahren. Geprägt war das Streikjahr auch von den Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie mit ihren 3,9 Mio. Beschäftigten. In den Arbeitskämpfen ging es aber nicht nur um den Ausgleich von Kaufkraftverlusten. Wie das Beispiel des Großkonflikts bei Volkswagen zeigt, der durch die Ankündigung von Standortschließungen und Stellenstreichungen ausgelöst worden war, schlagen sich zunehmend auch Transformationskonflikte in Inhalten und Strategien von Arbeitskämpfen nieder.

Zur Bilanz des Arbeitskampfjahres 2024 trugen auch zwei große Arbeitskämpfe des Jahres 2023 bei. Sowohl der Konflikt um die Arbeitszeit bei der Deutschen Bahn wie auch die parallel geführten Arbeitskämpfe um höhere Entgelte im Einzel- sowie im Großhandel zogen sich bis weit in das Jahr 2024 hinein (Dribbusch et al. 2024).

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die eine wesentliche Rahmenbedingung für die Tarifverhandlungen darstellt, war auch im Jahr 2024 wieder sehr unterschiedlich. Während insbesondere einige Industriebranchen von Arbeitsplatzabbau betroffen waren, herrschte in vielen Dienstleistungsbranchen nach wie vor ein erheblicher Arbeits- und Fachkräftemangel. Bei den Themen der Tarifauseinandersetzungen ging es demnach nicht nur um höhere Löhne, sondern auch um Arbeitsplatzsicherung sowie bessere Arbeitsbedingungen durch Entlastung.

Anders als in der Öffentlichkeit oft suggeriert, liegen die Ursachen für Arbeitskämpfe nicht allein bei den Gewerkschaften, die über Verlauf und Intensität eines Arbeitskampfes mit Warn- oder Erzwingungsstreiks entscheiden. Oft sind es die Arbeitgeber, die keine kompromissfähigen Angeboten vorlegen und damit der Gewerkschaftsseite keine andere Handlungsalternative lassen. Besonders deutlich wurde dies z. B in der Bauindustrie, wo die Arbeitgeber das Ergebnis einer Schlichtung ablehnten, oder bei den öffentlichen Rundfunkanstalten, wo sich die Arbeitgeber sogar einer Schlichtung verweigerten (vgl. **Kapitel 4**)

Die Bilanz des Arbeitskampfgeschehens 2024 beginnt mit einer Analyse der wichtigsten Daten zu Konflikthäufigkeit, Arbeitskampfvolumen und Streikbeteiligung. Es folgt ein Überblick über einige ausgewählte Arbeitskämpfe in unterschiedlichen Branchen, was einen Einblick in die Vielfalt der Arbeitskämpfe des vergangenen Jahres ermöglicht.

Auch 2024 versuchte die Arbeitgeberseite juristisch gegen Arbeitskämpfe vorzugehen – wenngleich mit wechselndem Erfolg. Begleitet wird dies von wiederholten Forderungen nach Einschränkungen des Streikrechts. In einem ausführlichen Sonderkapitel gehen Laurens Brandt und Ernesto Klengel, Arbeitsrechtsexperten des Hugo Sinzheimer Instituts (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung, auf die derzeit wieder heftiger geführten Debatten um Einschränkungen des Streikrechts ein und diskutieren aktuelle Strategien der Arbeitgeberseite, Streiks durch Gerichtsverfahren zu erschweren oder gar zu unterbinden.

Es folgt ein internationaler Vergleich des Arbeitskampfvolumens verschiedener Länder in Europa sowie Kanada und den USA, was eine quantitative Einordnung des bundesdeutschen Arbeitskampfgeschehens ermöglicht. Den Abschluss bildet ein Blick auf das laufende Arbeitskampfjahr 2025.

Der Anhang der vorliegenden WSI-Arbeitskampfbilanz beinhaltet einen Überblick über die zu Grunde liegende Methodik einschließlich eines Vergleichs der WSI-Daten mit denen der amtlichen Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

2 DAS ARBEITSKAMPFGESCHEHEN DES JAHRES 2024 IM ÜBERBLICK

2.1 Arbeitskämpfe, Ausfalltage und Streikende

Für das Jahr 2024 ermittelte das WSI 286 von Streiks begleiteten Tarifkonflikte (Abbildung 1)[1]. Dies sind 26 weniger als im bisherigen Rekordjahr 2023, in dem 312 Arbeitskämpfe gezählt wurden. Gleichwohl ist dies aber immer noch der zweithöchste Wert der letzten zehn Jahre; die Konflikthäufigkeit verblieb 2024 somit weiterhin auf hohem Niveau.

Auch 2024 wies die Anzahl der einzelnen Arbeitsniederlegungen innerhalb der jeweiligen Arbeitskämpfe eine beträchtliche Bandbreite auf. Während es in betrieblichen Auseinandersetzungen zum Teil lediglich einzelner Streiks bis zu einem Tarifabschluss bedurfte, gingen der Einigung in der Süßwarenindustrie rund 200 und dem Abschluss in der Metall- und Elektroindustrie mehr als 2.500 einzelne Arbeitsniederlegungen voraus.

Das vom WSI geschätzte rechnerische Arbeitskampfvolumen lag 2024 mit 946.000 arbeitskampfbedingt ausgefallenen Arbeitstagen deutlich unter dem des Vorjahres, als das WSI 1,5 Mio. Ausfalltage ermittelte (Abbildung 2).[2] Damit liegt 2024 in Bezug auf die Ausfalltage immer noch an fünfter Stelle der vom WSI seit 2006 erhobenen Arbeitskampfvolumina und auch über dem Durchschnitt der letzten zehn Jahre

Die Arbeitskampfbeteiligung lag demgegenüber nach Schätzung des WSI mit 912.000 Streikteilnehmer*innen[3] 2024 um 55.000 über der des Jahres 2023. Ein wesentlicher Grund hierfür waren die breiten Warnstreiks während der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie (vgl. Kapitel 4.2). Die Zahl der Streikenden im Dienstleistungssektor ist 2024 gegenüber 2023 dagegen um etwa die Hälfte gesunken, was vor allem daran liegt, dass nach den 2023er Tarifabschlüssen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund, Kommunen und Ländern 2024 keine Tarifverhandlungen stattfanden.

Streikbeteiligung und Arbeitskampfdauer

Auch im Jahr 2024 fanden die meisten Arbeitskämpfe nicht im Rahmen von Flächentarifverhandlungen statt, sondern auf Haus-, Firmen- oder Konzernebene. In den vergangenen Jahren haben sich viele Unternehmen aus den Flächentarifverträgen zurückgezogen. Darauf reagieren die Gewerkschaften, indem sie versuchen, Tarifverträge zumindest auf Haus- oder Konzernebene zu erzwingen. Hinzu kommen gewerkschaftliche Anstrengungen, in bislang tariflosen Betrieben ebenfalls Tarifverträge zu etablieren, um dem seit Mitte der 1990er Jahre zu beobachtenden Rückgang der Tarifbindung entgegenzusteuern (Lübker/Schulten 2024).[4]

Diese Auseinandersetzungen verlaufen vor allem dort sehr langwierig, wo Unternehmen sich prinzipiell weigern, den Beschäftigten rechtssichere Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag zu garantieren. Für Beschäftigte wie für ihre Gewerkschaften sind solche Arbeitskämpfe eine große Belastung und ein Erfolg ist nicht garantiert. So musste z. B der Arbeitskampf um einen Tarifvertrag bei der Schrott- und Recyclingfirma SRW metalfloat im Frühjahr 2024 nach 180 Tagen Streik sowie einer anschließenden Aussperrung erfolglos beendet werden (Dribbusch et al. 2024, S. 20).

Den Gewerkschaften gelingt es zwar in einer Vielzahl von Fällen, Tarifflucht zu verhindern oder neue Haustarifverträge zu etablieren, dennoch bleibt der das Tarifsystem stabilisierende Effekt dieser sogenannten „Häuserkämpfe" begrenzt. Sie finden überwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen statt und sind mit erheblichem Ressourcenaufwand verbunden. Die Gewerkschaften sind hier strukturell den Unternehmen unterlegen, die wie im Fall der Einzelhandelsunternehmen EDEKA und Rewe systematisch tausende von Filialen durch Franchisesysteme dem Geltungsbereich der Flächentarifverträge entziehen oder, wie im Fall von Amazon und Tesla, die Gewerkschaften nicht als legitime Verhandlungspartner*innen anerkennen. Der Kampf von ver.di für einen Tarifvertrag bei Amazon geht inzwischen ins zwölfte Jahr und auch der Arbeitskampf für einen Anerkennungstarifvertrag bei Zalando, einem anderen großen Online-Händler, gestaltet sich schwierig (vgl. Kapitel 3.7).

---

1 Das WSI dankt Stefan Schmalz von der Uni Jena und Sebastian Ligl vom Projekt „Streikmonitor" für die Unterstützung bei der Medienrecherche der Arbeitskonflikte 2024.

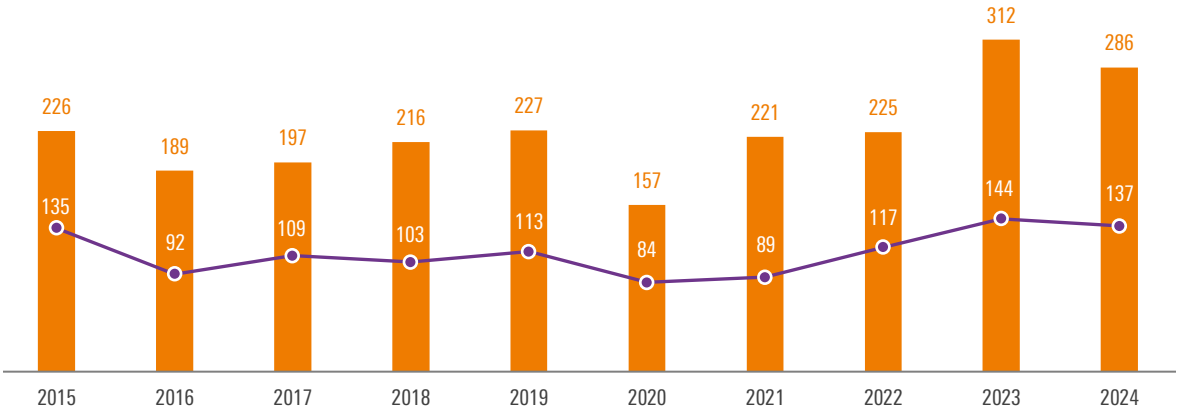
2 Unter Ausfalltagen oder, wie es bei der Bundesagentur für Arbeit heißt, „ausgefallenen Arbeitstagen" werden die rechnerisch ermittelten Tage verstanden, an denen aufgrund von Streiks oder Aussperrung nicht gearbeitet wurde. Bei einer Betrachtung über längere Zeiträume und bei internationalen Vergleichen erweist es sich als sinnvoll, die Ausfalltage ins Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten zu setzen. Dies wird auch als relatives Arbeitskampfvolumen bezeichnet und üblicherweise in Ausfalltagen pro 1.000 Beschäftigten angegeben.

3 Bei der Schätzung der Gesamtzahl der Streikteilnehmer*innen ist zu beachten, dass Beschäftigte, die mehrmals an zeitlich getrennten Arbeitsniederlegungen teilgenommen haben, häufig auch mehrfach gezählt werden. Die Anzahl der Streikteilnehmer*innen liegt von daher systematisch höher als die der individuellen Beschäftigten, die ein oder mehrmals während des Jahres die Arbeit niedergelegt haben.

4 Ausführliche Informationen zum deutschen Tarifwesen, so z. B. zur Entwicklung der Tarifbindung, finden Sie unter: www.tarifbindung.de

Abbildung 1

WSI-Schätzung: Anzahl der Arbeitskämpfe 2015 – 2024



Anzahl der Arbeitskämpfe

Arbeitskämpfe Dienstleistungssektor (inkl. Druck und Verlage)

Anmerkung:
Daten 2023 teilw. korrigiert.

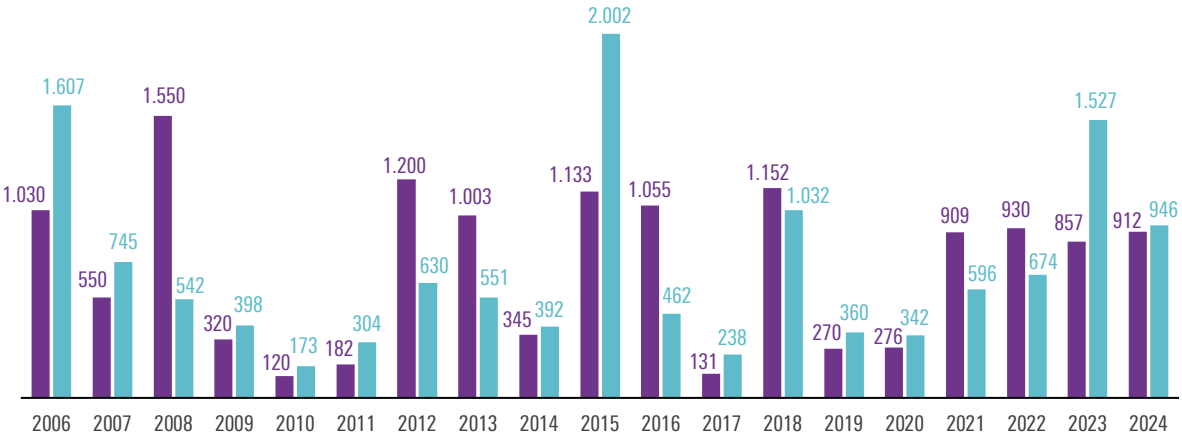
Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

WSI

Abbildung 2

WSI-Schätzung: Streikende und Ausfalltage 2006 – 2024

in 1.000



Streikende (in 1.000)

Arbeitskampfbedingte Ausfalltage (in 1.000)

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

WSI

2.2 Verteilung der Arbeitskämpfe nach Gewerkschaften

Die mit Abstand meisten Arbeitskämpfe werden in Deutschland von den Gewerkschaften des DGB ausgetragen. Hinzukommen einzelne Arbeitskämpfe von Berufs- und Spartengewerkschaften wie dem Marburger Bund, dem Deutschen Journalistenverband (DJV), dem Deutschen Bankangestelltenverband (DBV) sowie der im Luftverkehr aktiven Vereinigung Cockpit (VC) und der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO). Regelmäßig an Arbeitskämpfen beteiligt sind die zum Beamtenbund (dbb beamtenbund und tarifunion) gehörende Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) sowie verschiedene dbb-Gewerkschaften, die vor allem im öffentlichen Dienst aktiv sind. Sie werden durch ihren Dachverband vertreten und verhandeln zusammen mit ver.di.

Die Statistik der gewerkschaftlichen Streikaktivitäten zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Gewerkschaften (**Abbildung 3**). Die meisten Streiks wurden auch 2024 wieder von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di organisiert. Das WSI konnte hier insgesamt 137 Arbeitskämpfe (mit zum Teil sehr vielen Streikaktionen) identifizieren. Ver.di weist einen sehr breit gefächerten Organisationsbereich auf, schließt jedes Jahr weit über 1.000 Tarifverträge ab und ist schon deshalb in einer vergleichsweise hohen Anzahl von Tarifauseinandersetzungen involviert. Die sowohl im öffentlichen wie privaten Dienstleistungsbereich seit Beginn der 2000er Jahre zu beobachtende Zunahme von Arbeitskämpfen ist Ausdruck verschärfter Verteilungskämpfe und die wesentliche Ursache für die Verlagerung des Arbeitskampfgeschehens in den Dienstleistungsbereich (dazu ausführlich: Dribbusch 2023).

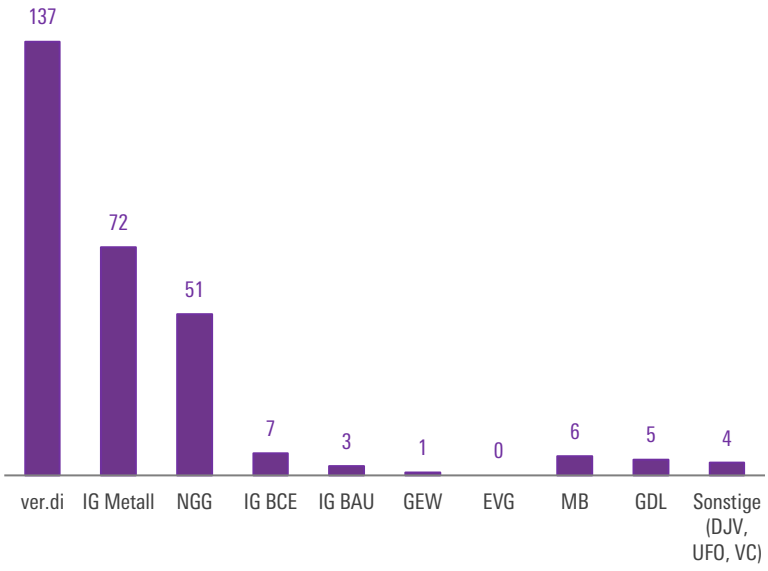
In der Industrie wurde die Streiklandschaft 2024 von den Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie und bei Volkswagen dominiert. Die IG Metall war insgesamt an 72 Arbeitskämpfen beteiligt (ebd., S. 82), von denen die meisten Haustarifauseinandersetzungen waren. Wie schon 2023 steht auf Platz drei die verhältnismäßig kleine (3,3 Prozent der im DGB organisierten Gewerkschaftsmitglieder 2024) Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG), die in ihrem Organisationsbereich viele Haustarifauseinandersetzung etwa in der Lebensmittelherstellung geführt, aber auch in Flächentarifverhandlungen in der Süßwarenindustrie oder in der Milchwirtschaft Streikbewegungen organisiert hat. Mit 51 Arbeitskämpfen zeichnete die NGG für rund ein Sechstel aller von Arbeitsniederlegungen begleiteten Tarifkonflikte verantwortlich. Anders als 2023 war die Gewerkschaft im abgelaufenen Jahr in viele Flächentarifkonflikte, aber weniger Haustarifkonflikte involviert. Trotzdem bleibt die NGG im Verhältnis zu ihrer Mitgliederzahl die streikfreudigste Gewerkschaft.

Die übrigen DGB-Gewerkschaften riefen deutlich seltener zu Arbeitskämpfen auf. Die traditionell bei Streiks eher zurückhaltende IG BCE war 2024 an sieben Arbeitskämpfen beteiligt. Dies ist etwas weniger als 2023, zeigt jedoch, dass die Jahre der weitestgehenden Streikabstinenz der Gewerkschaft zu Ende gehen. Auch wenn der Streik als mögliches letztes Mittel im „Werkzeugkasten" der IG BCE in den vergangenen Jahren wieder stärkere Betonung fand (SZ 2024), reichte bei den Tarifverhandlungen in der Leitbranche Chemie 2024 die bloße Androhung von Warnstreiks kurz vor Ende der Friedenspflicht aus, um mit dem Arbeitgeberverband BAVC zu einer Einigung zu kommen. Bemerkenswert an dieser Tarifverhandlung war, dass es der IG BCE erstmals in einem großen Flächentarifvertrag gelungen ist, eine Vorteilsregelung nur für IG BCE-Mitglieder durchzusetzen – ein zusätzlicher freier Tag im Jahr (IG BCE 2024a). Die IG BAU führte drei Arbeitskämpfe durch und war am Arbeitskampf im öffentlichen Dienst in Hessen beteiligt. Hervorzuheben ist hier der erste große Streik der vergangenen zwei Dekaden in der für die IG BAU zentralen Baubranche (vgl. **Kapitel 3.1**). GEW und GdP riefen ebenfalls zu Streiks auf, dies jedoch meist im Rahmen von Arbeitskämpfen, an denen auch ver.di beteiligt war. Die EVG war die einzige DGB-Gewerkschaft, die 2024 keinerlei Arbeitskämpfe führte.

Unter den Gewerkschaften, die nicht dem DGB angeschlossen sind, rief der Marburger Bund (MB) 2024 das medizinische Personal in sechs Tarifauseinandersetzungen zu Arbeitsniederlegungen auf,

Abbildung 3

WSI-Schätzung: Arbeitskämpfe nach Gewerkschaften 2024*



* Arbeitskämpfe mit mehreren Gewerkschaften werden der größten beteiligten Gewerkschaft zugeordnet

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

WSI

sowohl im Rahmen seiner Flächentarifverhandlungen an Unikliniken und kommunalen Krankenhäusern als auch bei Haustarifverhandlungen, darunter an der Berliner Charité. Die GDL war an fünf Arbeitskämpfen beteiligt, darunter dem bereits im Herbst 2023 begonnenen Großkonflikt um die Wochenarbeitszeit bei der Deutschen Bahn.

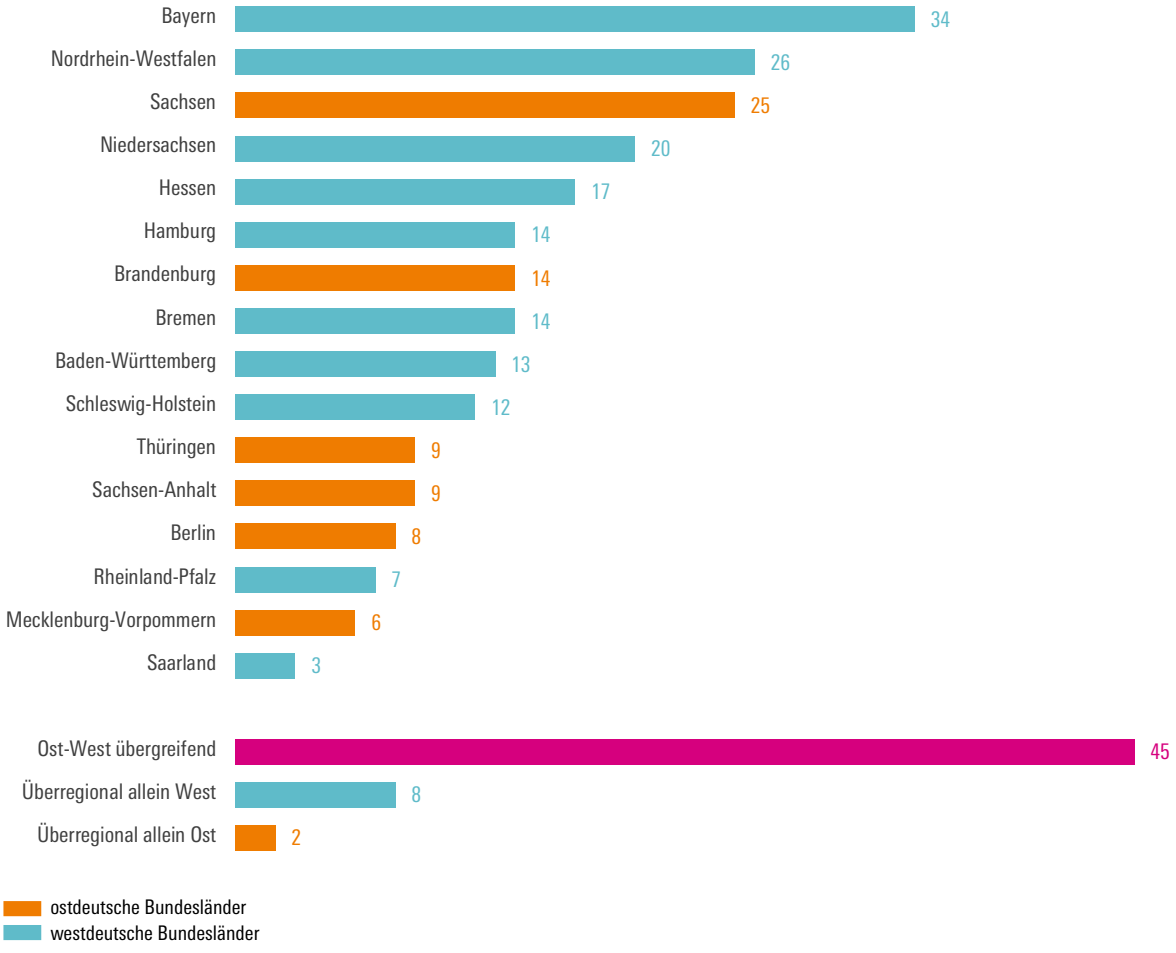
In manchen Branchen werden Streiks im Rahmen gemeinsamer Tarifverhandlungen auch von zwei oder mehr Gewerkschaften organisiert. Dies ist regelmäßig im öffentlichen Dienst der Fall, wenn ver.di, GEW, IG BAU und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) gemeinsam mit dem Beamtenbund (dbb beamtenbund und tarifunion) verhandeln. Gewerkschaftsübergreifend organisierte Arbeitsniederlegungen gib es regelmäßig auch bei den Rundfunkanstalten und Zeitungsverlagen. Neben der bei ver.di organisierten Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) ruft auch der Deutsche Journalistenverband (DJV), die im Zeitungsbereich größere Gewerkschaft, zur Beteiligung an Warnstreiks auf (vgl. Kapitel 3.11). Im Rundfunkbereich ist auch die zum dbb gehörende Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden (VRFF) an Arbeitskämpfen beteiligt.

2.3 Regionale Verteilung

Im Jahr 2024 war knapp jeder fünfte Arbeitskampf (55 von 286) überregional oder umfasste Unternehmen oder Betriebsstätten in mehreren Bundesländern (Abbildung 4). Nur auf westdeutsche Bundesländer bezogen waren es acht Arbeitskämpfe, zwei fanden allein in ostdeutschen Bundesländern statt. 45 überregionale Arbeitskämpfe umfassten sowohl Betriebe in Ost- wie in Westdeutschland bzw. waren bundesweit ausgerichtet. Hierzu gehörten die Streikbewegungen um die Flächentarifverträge im Bauhauptgewerbe (Kapitel 3.1), im ÖPNV (Kapitel 3.2), in der Metall- und Elektroindustrie (Kapitel 3.3), aber auch die Arbeitsniederlegungen im

Abbildung 4

WSI-Schätzung: Regionale Verteilung der Arbeitskämpfe 2024



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

WSI

Rahmen der Haustarifverhandlungen bei Volkswagen (Kapitel 3.7).

Bei den 230 regionalen Arbeitskämpfen lag Bayern (34) vor Nordrhein-Westfalen (26) und Sachsen (25). Letzteres war bemerkenswert, da Sachsen mit ca. 1,9 Mio. Beschäftigten eines der kleineren Bundesländer ist (Nordrhein-Westfalen neun Mio., Bayern 7,2 Mio. Beschäftigte).

2.4 Frauen im Streik

Zu den Anteilen von Frauen und Männern unter den Streikenden liegen nur wenige 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 Angaben. Bei Warnstreiks, wie beispielsweise der IG Metall, gibt es häufig keine Streikgeldzahlung und eine personenbezogene Erfassung der Streikenden wird nicht vorgenommen, da diese nicht erforderlich ist. Gleichwohl kann aufgrund der Zusammensetzungen der Belegschaften davon ausgegangen werden, dass bei Arbeitskämpfen in der Metall- und Elektroindustrie die Mehrheit der Streikenden männliche Beschäftigte sind. Dies gilt gleichermaßen im Bauhauptgewerbe im Organisationsbereich der IG BAU.

Dem WSI liegen für die von ver.di organisierten Beschäftigten belastbare Angaben über die Anteile von Frauen und Männern unter den Empfänger*innen von Streikgeld vor (Tabelle 1). Im Jahr 2024 lag der Anteil der Männer, die bei ver.di Streikgeld bezogen, mit 67 Prozent deutlich über dem der Frauen mit 33 Prozent und so hoch wie seit 2015 (66 Prozent Männer) nicht mehr. Der besonders hohe Männeranteil im Vergleich zu den Vorjahren ergibt sich aus der Branchenzusammensetzung, in denen ver.di 2024 Streiks organisierte. In vielen Branchen sind Männer überrepräsentiert, darunter die Bereiche Telekommunikation, Nahverkehr, Bodendienste, Spedition und Logistik oder der Großhandel. Es wurde zwar auch in Sektoren gestreikt, in denen weibliche Beschäftigte deutlich in der Überzahl sind – vorneweg der Einzelhandel – dies konnte den Männerüberhang bei den Streikenden 2024 jedoch nicht aufwiegen.

Die Geschlechterverteilung bei den Streikteilnehmer*innen bildet daher vor allem die Zusammensetzung der bestreikten Branchen ab. Rückschlüsse über die allgemeine Streikbereitschaft auf Grundlage des Geschlechts lassen sich nicht ziehen. In der öffentlichen Wahrnehmung hat sich gleichwohl die Wahrnehmung streikender Frauen erheblich verändert. Seit Mitte der 2000er Jahre und der Zunahme von Streiks in der Daseinsvorsorge werden Frauen sehr viel stärker als in früheren Jahrzehnten als Streikende wahrgenommen und prägen teilweise sogar das öffentliche Bild von Arbeitskämpfen (Artus/Pflüger 2015; Dribbusch 2020, 2023).

Tabelle 1

Anteile von Frauen und Männern unter den Streikgeldempfänger*innen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, 2006 – 2024
Angaben in Prozent*

	Frauen	Männer
2006	42	58
2007	44	56
2008	43	57
2009	57	43
2010	37	63
2011	37	63
2012	38	62
2013	52	49
2014	39	61
2015	66	34
2016	41	59
2017	52	48
2018	42	58
2019	50	50
2020	40	60
2021	50	50
2022	57	43
2023	47	53
2024	67	33

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

Quelle: WSI auf Basis von Daten von ver.di

WSI

2.5 Erzwingungsstreik als Ausnahme

Auch 2024 bestätigte sich die Beobachtung, dass es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitsniederlegungen in Deutschland um Warnstreiks handelt (Tabelle 2) (vgl. Dribbusch 2023). Der unbefristete Erzwingungsstreik mit vorangegangener Urabstimmung, aus Gewerkschaftssicht die höchste Eskalationsstufe eines Arbeitskampfes, findet in Deutschland seit längerem nur noch 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 wiederholt Konflikte, bei denen Arbeitgeber nach erfolgter Urabstimmung doch noch Verhandlungsbereitschaft signalisieren, um dadurch einen

unbefristeten Streik abzuwenden. Einen der seltenen Erzwingungsstreiks im Rahmen einer Flächenauseinandersetzung gab es im April 2024 in der Tarifrunde des öffentlichen Personennahverkehrs in Sachsen. Zuvor hatte ver.di nach mehreren Warnstreiks ein Angebot des Arbeitgeberverbandes Nahverkehr (AVN) als unzureichend abgelehnt. Am Ende erreichte die Gewerkschaft mit dem unbefristeten Streik einen gegenüber dem letzten Arbeitgeberangebot verbesserten Tarifabschluss (ver.di 2024a).

Einen besonders spektakulären unbefristeten Streik über mehrere Wochen hinweg führte die IG Metall im Rahmen der Auseinandersetzungen um die Restrukturierung des Kranherstellers Tadano DEMAG GmbH aus Zweibrücken in Rheinland-Pfalz (Kapitel 3.9) durch.

Im Kampf um erträgliche Arbeitsbedingungen und einen Entlastungstarifvertrag für die Berliner Kindertagesstätten stimmten in einer Urabstimmung 91,7 Prozent für einen unbefristeten Streik. Dieser wurde jedoch vom Landesarbeitsgericht in einer umstrittenen Entscheidung am 11. Oktober 2024 untersagt (ver.di 2025a). Dies ist ein Beispiel dafür, dass auch öffentliche Arbeitgeber immer häufiger gerichtlich gegen Arbeitskämpfe vorgehen (siehe den Beitrag von Brandt und Klengel in Kapitel 4).

Tabelle 2

Erzwingungsstreiks 2024
(Auswahl)

Gewerkschaft	Unternehmen/Tarifbranche
ver.di	Personennahverkehr Sachsen
ver.di	Wach- und Sicherheitsgewerbe Schleswig Holstein
IG Metall	SRW Metalfloat (siehe Dribbusch et al. 2024, S. 20)
IG Metall	Tadano DEMAG (Kranbau)
ver.di	Krankenhaus-Dienstleistungs-Gesellschaft Regensburg (KDL)
IG Metall	Schabmüller (Elektromotorenbau)

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

WSI

3 WO UND WOFÜR WURDE 2024 GESTREIKT? – AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

3.1 Arbeitskampf im Bauhauptgewerbe

Bei den Tarifverhandlungen für das Bauhauptgewerbe im Frühjahr 2024 gab es aus Sicht der Beschäftigten enormen Nachholbedarf: Der letzte Tarifvertrag stammte noch aus dem Jahr 2021, abgeschlossen vor Beginn der Inflationskrise. Als Antwort auf die Reallohnverluste der Vorjahre ging die IG BAU mit der Forderung eines Festbetrags von 500 Euro mehr im Monat für alle Beschäftigten in die Verhandlungen. Außerdem sollte die Ausbildungsvergütung auf bundeseinheitlich 1.080 Euro im ersten Ausbildungsjahr angehoben werden. Nach drei Verhandlungsrunden, in denen sich die Gewerkschaft mit dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes sowie dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie auf der Arbeitgeberseite nicht einigen konnte, folgte wie in der Bauindustrie üblich eine Schlichtung. Am 19. April schlug der Schlichter Rainer Schlegel eine pauschale Erhöhung der Monatsentgelte um 250 Euro ab Mai 2024 und elf Monate später weitere Erhöhungen von 4,15 Prozent im Westen und 4,95 Prozent im Osten vor. Die Laufzeit des Tarifvertrags sollte zwei Jahre betragen. Die IG BAU stimmte dem Vorschlag zu, die Arbeitgeberverbände lehnten ihn jedoch ab – eine ungewöhnliche Vorgehensweise bei Schlichtungen. Daraufhin rief die IG BAU erstmals seit 20 Jahren wieder im Baugewerbe zu branchenweiten Warnstreiks auf. Gestreikt wurde nicht mehr für den Schlichterspruch, sondern für die ursprüngliche Forderung der Gewerkschaft. Bestreikt wurden deutschlandweit sowohl große Unternehmen der Bauindustrie als auch kleine Handwerksbetriebe im Baugewerbe. Um den Druck in den festgefahrenen Verhandlungen zu erhöhen, weitete die IG BAU die Streikaktivitäten auf Baustellen der Verkehrsinfrastruktur Mitte Mai aus. Zu diesem Zeitpunkt beteiligten sich laut Gewerkschaft rund 12.500 Beschäftigte an der kollektiven Arbeitsniederlegung. Der dreiwöchige Arbeitskampf zeigte Wirkung: Am 29. Mai verkündeten die Tarifparteien in einer gemeinsamen Pressemitteilung die Einigung. Damit gab es ab Mai 2024

eine tabellenwirksame Erhöhung aller Lohn- und Gehaltsgruppen um 230 Euro, zusätzlich zu prozentualen Steigerungen von 1,2 Prozent im Westen und 2,2 Prozent im Osten. Die unterste Lohngruppe 1 wurde bundeseinheitlich um 2,2 Prozent erhöht. Die Vergütung für das erste Ausbildungsjahr stieg gleichzeitig bundeseinheitlich auf 1.080 Euro. Eine weitere Erhöhung folgte im April 2025 um 4,2 Prozent im Westen und 5,0 Prozent im Osten, wobei die Lohngruppe 1 auch im Westen um 5 Prozent angehoben wird. Im April 2026 werden Löhne und Gehälter im Westen um 3,9 Prozent angehoben und gleichzeitig die Ost-West-Angleichung vollzogen (IG BAU 2024).

3.2 Kommunaler Nahverkehr: Streik für bessere Arbeitsbedingungen

Im Dezember 2023 hatte ver.di mit der Übergabe ihrer Forderungen in allen 16 Bundesländern die Tarifrunde TV-N 2024 zu den Arbeitsbedingungen im kommunalen Nahverkehr eröffnet.[5] Von der Tarifrunde waren über 100 kommunale Unternehmen in den Städten und Landkreisen betroffen. Dafür wurden in 14 Bundesländern die Flächentarifverträge über die Arbeitsbedingungen in den ÖPNV-Unternehmen gekündigt, außerdem die Haustarifverträge der Hamburger Hochbahn und der Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein. In Bayern sollte der ungekündigte Tarifvertrag verhandelt werden. Im Mittelpunkt der Tarifrunde standen Forderungen nach Verbesserungen der Arbeitsbedingungen u. a. durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Erhöhung des Urlaubsanspruchs, zusätzliche Entlastungstage für Schicht- und Nachtarbeit sowie die Begrenzung geteilter Dienste und eine Begrenzung der unbezahlten Zeiten im Fahrdienst. In Brandenburg, dem Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurden zusätzlich die Entgelte neu verhandelt. In den anderen Bundesländern waren die Entgelte zuletzt 2023 parallel zu den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst ausgehandelt worden, sodass hier keine Neuverhandlungen anstanden.

Nachdem die erste Verhandlungsrunde gescheitert war, rief die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in allen Bundesländern mit Ausnahme Bayerns zu konzertierten bundesweiten Warnstreiks auf. Tausende Beschäftigte streikten zeitgleich am 2. Februar 2024. Das Besondere an diesem Streiktag war nicht nur die bundesweite Koordinierung der Streikaktivitäten, sondern auch die Unterstützung der Streikaktionen durch 60 lokale Gruppen von Fridays for Future (ver.di 2024b). Bereits 2020 hatten sich ver.di und Fridays for Future die Allianz „Wir fahren zusammen“ gegründet, um durch eine bessere Finanzierung die Arbeitsbedingungen im ÖPNV zu verbessern und diesen zugleich als klimafreundliche Alternative zum Individualverkehr auszubauen.

Im Rahmen der Tarifbewegung TV-N, die am 15. September 2023 mit einer gemeinsamen Petition anlässlich des „Klimastreiktags“ von Fridays for Future eingeläutet wurde, erhielten Klimaaktivist*innen Einladungen zu Vertrauensleutesitzungen (Steinkopf 2024).

Nach weiteren gescheiterten Verhandlungsrunden organisierte ver.di in der Woche vom 26. Februar bis 2. März 2024 bundesweite Wellenstreiks im kommunalen Nahverkehr. Hauptstreiktag war der 1. März, an dem auch Fridays for Future und weitere Verbände in über 100 Städten zum Klimastreik aufgerufen hatten. In Berlin übergaben die Bündnispartner die Petition „Vorfahrt ÖPNV! – Mobilität für alle und gute Arbeit für die Beschäftigten im ÖPNV“ an die Bundesregierung. Nach dieser bundesweiten Warnstreikwelle kam es sukzessive zu Einigungen mit den kommunalen Arbeitgeberverbänden. Die letzte Vereinbarung wurde vor dem Hintergrund einer schwierigen Haushaltssituation in Bremen unterzeichnet. In Baden-Württemberg waren die Verhandlungen besonders schwierig. Hier rief ver.di zum Erzwingungsstreik auf, nachdem zuvor in einer Urabstimmung mit 92,7 Prozent der ver.di-Mitglieder für Streik gestimmt hatten. Daraufhin gab es am 24. April auch hier eine Einigung im Tarifstreit.

Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen fielen je nach Region unterschiedlich aus. In Nordrhein-Westfalen etwa kam es nach insgesamt sieben Streiktagen und einer Schlichtung zu einer Einigung über zwei zusätzliche Entlastungstage (zunächst am 24. und 31. Dezember 2024, ab 2025 flexibel) sowie jeweils einen weiteren freien Tag 2025 und 2026. Außerdem wurde eine für die Beschäftigten günstigere Grundlage für die Berechnung von Zulagen beschlossen. Das Weihnachtsgeld steigt 2025 auf 95 Prozent und ab 2026 auf 100 Prozent eines Monatsentgelts. Dienstschichten wurden auf maximal 13 Stunden begrenzt. Bei den Entgelten werden die Tariferhöhungen des TVÖD 1:1 umgesetzt. Die Regelungen sind frühestens Ende 2025 kündbar, die zu den Entlastungstagen erst Ende 2027 (ver.di 2024c).

3.3 Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie

Vor dem Hintergrund der Inflationskrise und des laufenden Transformationsprozesses in der Metall- und Elektroindustrie ging die IG Metall mit einer Forderung nach sieben Prozent Entgelterhöhung bei einer Laufzeit von zwölf Monaten in die regionalen Tarifverhandlungen, die am 11. September 2024 begannen. Weitere Forderungen waren neben einem „Attraktivitäts-Turbo“ von monatlich 170 Euro für Auszubildende auch bessere Wahlop-

5 TV-N ist die Abkürzung für Tarifvertrag Nahverkehr

tionen zwischen Freizeit und Geld, eine soziale Komponente (Besserstellung unterer Tarifgruppen) und eine „Demokratiezeit“ im Betrieb. Mit der gleichen Forderung ging die IG Metall auch in Verhandlungen über einen neuen Haustarifvertrag bei Volkswagen (siehe 3.6). Dem Forderungsbeschluss der IG Metall war eine Befragung von 318.000 Beschäftigten vorausgegangen. Die Arbeitgeber lehnten die Forderungen der Gewerkschaft mit Verweis auf die Wirtschaftslage ab und drohten ihrerseits mit weiterem Stellenabbau (IG Metall 2024a). Mit dem Auslaufen der Friedenspflicht rief die IG Metall ab dem 29. Oktober zu Warnstreiks auf, an denen sich laut Pressemitteilungen der Gewerkschaft bundesweit insgesamt 620.000 Streikende beteiligten. Allein in NRW sollen sich die Belegschaften von 129 Betrieben im Ausstand befunden haben. Am Tag der entscheidenden Tarifrunde in Hamburg streikten nach Gewerkschaftsangaben bundesweit rund 100.000 Beschäftigte, allein 4.000 nahmen an der Kundgebung in Hamburg teil. Der Pilotabschluss wurde am 12. November 2024 gemeinsam für die Bezirke Küste und Bayern erzielt, die anderen Tarifbezirke übernahmen später das Ergebnis. Der Pilotabschluss sah für die Beschäftigten eine einmalige Sonderauszahlung von 600 Euro bis spätestens Februar 2025 vor, gefolgt von tabellenwirksamen Erhöhungen von 2,0 Prozent im April und weiteren 3,1 Prozent im April 2026. Die Vereinbarung kann frühestens Ende Oktober 2026 gekündigt werden (IG Metall 2024b).

3.4 Warnstreiks in der Süßwarenindustrie

Besonders arbeitskampfintensiv gestaltete sich die Tarifrunde 2024 in der Süßwarenindustrie, in deren Betrieben rund 60.000 Beschäftigte arbeiten. In sieben von neun Tarifgebieten wurden die Entgelttarifverträge neu verhandelt (Berlin-West, NRW, Baden-Württemberg, Hessen, Bayern, Hamburg und Schleswig-Holstein). Die Gewerkschaft Nahrungsmittel-Genuss-Gaststätten (NGG) hatte im Mai 2024 die Entgelttarifverträge gekündigt und in allen Tarifgebieten 9,9 Prozent Entgelterhöhung, mindestens aber 360 Euro mehr im Monat gefordert, und für Auszubildende ein monatliches Plus von 190 Euro. Verhandelt wurde mit den jeweiligen Landesgruppen des Bundesverbandes der Deutschen Süßwarenindustrie (BDSI).

Nachdem die Verhandlungen nur schleppend vorankamen, rief die NGG ab Ende Juli zu zahlreichen Arbeitsniederlegungen auf. Die wiederholten Warnstreiks dauerten anfangs mehrere Stunden und steigerten sich dann auf ganze Schichten und Tage. In Bayern wurde teilweise über 24 Stunden die Arbeit niedergelegt, in Hannover dauerten die Streiks bis zu 52,5 Stunden (NGG 2024a). Bestreikt wurden im Laufe des Arbeitskampfes hunderte Betriebe der Süßwarenindustrie, darunter viele bekannte Hersteller wie Storck, Bahlsen und Stollwerk in Berlin, Lorenz und Brandt in Bayern, Ritter Sport und Mondelez in Baden-Württemberg, Ferrero und Langnese in Hessen sowie Lindt, Haribo und Lambertz in Nordrhein-Westfalen.

Am Ende wurden sukzessive in allen verhandelten Tarifgebieten Einigungen erzielt. Den Schlusspunkt setzten Berlin und NRW Ende November 2024. In NRW allein wurden laut NGG bis zur Einigung 413 einzelne Streiks während vier Verhandlungsrunden durchgeführt. Die dortige Einigung sah daraufhin vor, dass ab November 2024 die Löhne um fünf Prozent und ab Oktober 2025 noch einmal um 2,5 Prozent steigen, Auszubildende erhielten zunächst 100 und dann weitere 50 Euro mehr. Spätestens im Dezember 2024 erhielten Vollzeitbeschäftigte eine Inflationsausgleichsprämie von 810 Euro (anteilig bei Teilzeit) und Auszubildende von 400 Euro (NGG 2024b). Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 22 Monate (01.07.2024 bis 30.04.2026). In den anderen Tarifgebieten wurden ähnliche Abschlüsse mit Varianten bei den Einmalzahlungen erzielt.

3.5 Papierindustrie: Mit Warnstreiks zur Aufholjagd

Eine „Aufholjagd“ im Angesicht der hohen Inflationsraten der vergangenen Jahre hatte die IG BCE ausgerufen, als sie im August 2024 ihre Entgeltforderungen für die Beschäftigten der Papierindustrie beschloss. Die Gewerkschaft forderte acht Prozent, mindestens aber 280 Euro mehr im Monat, dazu einen Bonus ausschließlich für IG BCE-Mitglieder und verbesserte Bedingungen für Schichtarbeit und andere Arbeitszeitmodelle (IG BCE 2024b). Nachdem die beiden ersten Verhandlungsrunden Ende September und Anfang Oktober 2024 ergebnislos geblieben waren, rief die IG BCE in der Papierindustrie zu einer Aktionswoche mit vielen Warnstreiks und Kundgebungen auf, an der sich laut Gewerkschaft etwa zehntausend Beschäftigte beteiligten. Gestreikt wurde in vielen der zumeist mittelständischen Betriebe, aber auch an Standorten von Branchengrößen wie UPM und Essity, die jeweils mehrere tausend Mitarbeiter*innen beschäftigen. Insgesamt gab es nach Angaben der IG BCE rund 70 Aktionen im Rahmen des Arbeitskampfes, bevor es Ende November zu einer Einigung kam (IG BCE 2024c). Jeweils zum ersten Januar 2025 und 2026 sollen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen 2,5 Prozent bzw. zwei Prozent steigen, im Oktober 2026 folgen noch einmal 1,4 Prozent. Zusätzlich gab es für die letzten drei Monate des Jahres 2024 Bonuszahlungen von jeweils 100 Euro im Monat. Bezüglich des Mitgliederbonus verpflichteten sich die Tarifparteien zu weiteren Verhandlungen: Ende 2026 in der nächsten Tarifrunde soll entschieden werden, welche Variante umgesetzt wird. Der Tarifvertrag läuft bis Ende 2026 (IG BCE 2024d).

3.6 VW: Tarifrunde im Zeichen angekündigter Standortschließungen

Noch bevor die Tarifrunde bei Volkswagen 2024 begann, kündigte der VW-Vorstand ein Sparprogramm einschließlich möglicher Werksschließungen und flächendeckender Gehaltskürzungen an. Zugleich kündigte das Unternehmen am 10. September 2024 zahlreiche Tarifverträge, darunter den seit 30 Jahren bestehenden Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung. Damit wären ab Juli 2025 betriebsbedingte Kündigungen möglich gewesen.

Da der Haustarifvertrag bei VW sich traditionell am Flächentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie orientiert, war die IG Metall zunächst mit einer gleichlautenden Forderung von sieben Prozent, mindestens 170 Euro mehr für Auszubildende und einer Laufzeit von zwölf Monaten in die Tarifrunde gestartet. Nach den von der IG Metall als Kampfansage verstandenen Ankündigungen des Unternehmens war jedoch klar, dass in erster Linie über Beschäftigungssicherung verhandelt werden würde. Der Verhandlungsbeginn wurde aufgrund der akuten Brisanz von Oktober auf den 25. September 2024 vorgezogen. Die Verhandlungen blieben jedoch bis zum Ende der Friedenspflicht am 30. November 2024 erfolglos. Am 2. Dezember 2024 rief die IG Metall schließlich zu ersten flächendeckenden, zweistündigen Warnstreiks auf, an denen sich laut Gewerkschaft rund 100.000 Beschäftigte beteiligten. Eine zweite Warnstreikrunde folgte am 9. Dezember 2024; diesmal legten die Beschäftigten für vier Stunden die Arbeit nieder. Nach weiteren schwierigen Verhandlungen einigten sich die Tarifparteien schließlich am 20. Dezember 2024 auf einen Kompromiss. Im Ergebnis soll es zunächst keine Werksschließungen geben und die Beschäftigungssicherung bis 2030 bestehen bleiben. VW kann im Gegenzug jedoch bis 2030 rund 35.000 Stellen „sozialverträglich“, d. h. ohne betriebsbedingte Kündigungen, abbauen. Der VW-Haustarif bleibt an den Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie angelehnt; die dort erzielte Entgelterhöhung von fünf Prozent wird jedoch bei VW ausgesetzt, um sogenannte Übergangsinstrumente, wie etwa Arbeitszeitabsenkungen bei teilweisem Lohnausgleich, mitzufinanzieren. Verzicht üben müssen Beschäftigte in den kommenden Jahren auch bei Sonderzahlungen wie der Ergebnisbeteiligung, beim Urlaubsgeld, bei Jubiläumsgratifikationen und bei bestimmten Boni (IG Metall 2024c).

3.7 Andauernde Arbeitskämpfe bei Zalando und Amazon

Die andauernden Arbeitskämpfe für die Anerkennung der Tarifverträge des Einzelhandels bei den Onlineversandhändlern Amazon und Zalando gingen auch 2024 in die nächsten Runden. Die beiden größten Onlinehändler in Deutschland (zusammen mit Otto) sind bisher nicht bereit, sich mit dem Abschluss von Tarifverträgen zu rechtssicheren, besseren Arbeitsbedingungen zu verpflichten.

Bei Zalando streitet ver.di seit 2017 u. a. für die Beschäftigten im Logistikzentrum Mönchengladbach für einen Anerkennungstarifvertrag, mit dem die Regelungen des Flächentarifvertrags des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen übernommen werden sollen. Mehrtägige Streikaktionen gab es hier im Juli, September, Anfang Dezember und noch einmal unmittelbar vor Weihnachten 2024. Bei einer Anerkennung des Flächentarifvertrags müsste Zalando laut ver.di die Arbeitszeit von 40 auf 37,5 Wochenstunden senken, die Zahl der Urlaubstage erhöhen und höhere Löhne zahlen (ver.di NRW 2024). Der Arbeitskampf wird im Jahr 2025 fortgesetzt.

Auch von Amazon fordert ver.di, den Flächentarifverträgen für den Einzelhandel beizutreten. Der Arbeitskampf bei Amazon wird von ver.di schon seit dem Jahr 2013 geführt. Die Streikaktionen konzentrierten sich auch 2024 auf die umsatzstarken Zeiten um den „Black Friday“ am 29. November 2024 und das Weihnachtsgeschäft. Der Arbeitskampf in Deutschland ist eingebettet in eine internationale Streikbewegung, mit der Gewerkschaften länderübergreifend versuchen, bei Amazon bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten durchzusetzen. So kamen laut ver.di bei den bundesweiten Streikaktionen am „Black Friday“ rund 1.200 Beschäftigte am Standort Bad Hersfeld für eine gemeinsame Kundgebung zusammen, unterstützt von Kolleg*innen aus anderen Ländern, die entweder selbst vor Ort waren oder für Redebeiträge online zugeschaltet wurden. Die Veranstaltung war auch die zentrale Aktion der internationalen Kampagne #MakeAmazonPayDay des internationalen Dachverbandes der Dienstleistungsgewerkschaften UNI Global. An dem internationalen Streiktag beteiligten sich laut ver.di tausende Amazon-Beschäftigte aus 30 Ländern (ver.di 2024d). Weitere bundesweite Streikaktionen bei Amazon organisierte ver.di ab dem 19. Dezember 2024, um mit unangekündigten Arbeitsniederlegungen Wirkung zu erzielen. Zeitgleich mit der Streikwelle in Deutschland organisierte die Teamster-Gewerkschaft in den USA die ersten landesweiten Streikaktionen bei Amazon. Die Streiks für Tarifverträge bei Amazon gehen 2025 weiter (ver.di 2025b).

3.8 BVG: Streiks für Verbesserungen im Manteltarifvertrag

Bereits im Dezember 2023 hatte ver.di nach einer Mitgliederbefragung ihre Forderungen für die Manteltarifverhandlungen für den Berliner Nahverkehr (TV-N Berlin) beschlossen, im Januar 2024 begannen die Tarifverhandlungen mit dem Kom-

munalen Arbeitgeberverband und der BVG. Ver.di forderte u. a. mehr Urlaubstage, ein Urlaubsgeld von 500 Euro, eine Erhöhung der Ruhezeit von elf auf zwölf Stunden und eine Vorteilsregelung für ver.di-Mitglieder von 500 Euro pro Jahr. Besonders wichtig war für die Beschäftigten die Forderung, die Wendezeiten von damals vier auf zehn Minuten zu erhöhen – es handelt sich hierbei um die Zeit, die am Ende einer Linie bleibt, bevor wieder in die Gegenrichtung gestartet werden muss. Um ihre Forderungen zu untermauern, rief die Gewerkschaft mehrmals zum Streik auf. Parallel zu den bundesweit organisierten ÖPNV-Streiks legten am 2. Februar 2024 die BVG-Beschäftigten gemeinsam mit den Kolleg*innen aus Brandenburg (siehe Kapitel 3.2) die Arbeit nieder. Sie wurden dabei von den Klima-Aktivist*innen von „Fridays for Future" im Rahmen der Kampagne „Wir fahren zusammen" unterstützt (ver.di BB 2024a; FFF 2024). Das Unternehmen blieb jedoch hart, mit der Begründung, dass die Kosten für die von ver.di geforderten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu hoch seien. Im Februar stellte ver.di der BVG ein Ultimatum zur Annahme ihrer Forderung und unterstrich dies mit einem 48-Stunden-Streik am 20. und 21. Februar 2024. Schließlich einigten sich die Tarifparteien am 10. April 2024 u. a. auf ein jährliches Urlaubsgeld in Höhe von 500 Euro. Ab 2026 können die Beschäftigten zwischen dem Urlaubsgeld oder zwei zusätzlichen Entlastungstagen wählen. Die unbezahlten Pausenanteile im Fahrdienst wurden auf 30 Minuten abgesenkt. Bei den hart umkämpften Mindestwendezeiten gab es einen Kompromiss: Sie wurden auf durchschnittlich sechs Minuten pro Linie erhöht (40 Minuten Umlauflänge), d. h. der Wert kann in Einzelfällen unter- oder überschritten werden (ver.di BB 2024b).

3.9 Unbefristeter Streik für Zukunftstarifvertrag bei Tadano

Am 14. Februar 2024 verkündete die Leitung des Kranherstellers Tadano DEMAG GmbH aus Zweibrücken in Rheinland-Pfalz einen Restrukturierungsplan: Einer von zwei Zweibrücker Standorten sollte geschlossen, 400 der 1.250 Beschäftigten entlassen werden und die verbleibenden Mitarbeiter auf tarifvertraglich gesicherte Lohnansprüche verzichten – als „Sanierungsbeitrag". Zu diesem Plan gab es im Unternehmen bereits eine Vorgeschichte: Seit 2007 hatten verschiedene Manager durch Restrukturierungen die Belegschaft bereits halbiert. Die letzte Maßnahme erfolgte nach der Übernahme durch die japanische Tadano Ltd. im Jahr 2019.

Um die aus Sicht der Belegschaft gemachten Fehler vergangener Sanierungsmaßnahmen nicht zu wiederholen, legte der Betriebsrat dem Management als Reaktion auf den Kürzungsplan vom Februar 2024 ein eigenes Alternativkonzept vor. Eine Verhandlung darüber mit IG Metall und Betriebsrat lehnte das Unternehmen jedoch ab. Betriebsrat und IG Metall setzten daraufhin auf eine Doppelstrategie: Zum einen sollten die rechtlichen Möglichkeiten der Beteiligung des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung nach dem Betriebsverfassungsgesetz zur Durchsetzung eines Interessenausgleichs und Sozialplans voll ausgeschöpft werden. Zum anderen forderte die Gewerkschaft den Abschluss eines Beschäftigungs- und Zukunftssicherungstarifvertrags für den tarifvertraglich geregelten Erhalt des Standorts, um so zu Arbeitskampfmaßnahmen aufrufen zu können.

IG Metall und Betriebsrat wollten mit diesem Ansatz den Raum für Mitbestimmung gezielt erweitern, statt ausschließlich die Folgen einer bereits getroffenen Unternehmensentscheidung mit einem Sozialtarifvertrag abzumildern. Dies war insofern wagemutig, da das Unternehmen hätte versuchen können, die Zulässigkeit des Arbeitskampfes auf dem gerichtlichen Klageweg rechtlich anzufechten (siehe auch Kapitel 4).

Um den Ansatz der parallelen Verhandlungen von Betriebsrat und Gewerkschaft abzusichern und eine Spaltung von vornherein zu verhindern, wurden die beiden Verhandlungskommissionen von Betriebsrat und Gewerkschaft jeweils mit den gleichen Personen besetzt. Die zu knapp 90 Prozent in der IG Metall organisierte Belegschaft wurde in den Prozess eingebunden, etwa durch eine beteiligungsorientierte Betriebsversammlung mit Arbeitsgruppen und Workshops.

Der Arbeitgeber lehnte eine tarifvertragliche Regelung zunächst rundheraus ab und wollte nur mit dem Betriebsrat verhandeln. Die Belegschaft reagierte mit einem ersten Warnstreik am 4. Juli 2024. Als Streiklokal mietete die IG Metall ein leerstehendes Kaufhaus im Zentrum von Zweibrücken an, was die öffentliche Aufmerksamkeit für den Arbeitskampf bei Tadano erhöhte. Am 15. Juli folgte ein 32-Stunden-Streik. Danach wurde ein „Friedensabkommen" bis zum 2. September geschlossen, währenddessen Tarifverhandlungen geführt werden sollten und weder Arbeitskampfmaßnahmen noch betriebsbedingte Kündigungen von IG-Metall-Mitgliedern erlaubt waren.

Nachdem das Management bis zum 2. September zu keiner Einigung bereit war, leitete die IG Metall unmittelbar danach die Urabstimmung für einen unbefristeten Streik ein. Knapp 93 Prozent der IG-Metall-Mitglieder stimmten für den Streik, der am 4. September begann – trotz der Drohung des Unternehmens in diesem Fall den gesamten Standort Zweibrücken zu schließen. Während des Streiks wurde parallel verhandelt. Am 28. September wurde schließlich eine Einigung erzielt, die in einer zweiten Urabstimmung von 80 Prozent der Abstimmenden angenommen wurde, sodass der Arbeitskampf am 2. Oktober 2024 beendet wurde.

Im „Zukunftssicherungs- und Beteiligungstarifvertrag (ZSB-TV)" verpflichtete sich Tadano, bis

Ende 2028 im Flächentarifvertrag zu verbleiben und alle damit verbundenen (Entgelt-)Verpflichtungen zu erfüllen. In Zukunft werden in einem tariflich eingerichteten paritätischen Lenkungsausschuss Beschäftigte bei allen Managemententscheidungen gehört und Projekte zur Sicherung des Standorts umgesetzt. Beteiligte Mitarbeiter*innen werden freigestellt und für die aufgewendete Zeit weiterbezahlt.

Der Erhalt des Standortes Zweibrücken und Investitionen von 57 Mio. Euro wurden tarifvertraglich garantiert, ohne dass dafür im Gegenzug auf Entgelt verzichtet oder Arbeitszeit erhöht wird. Betriebsbedingte Kündigungen sind für IG Metall-Mitglieder bis Ende 2028 ohne Zustimmung des Betriebsrats ausgeschlossen, womit auch die Rechte des Betriebsrats durch den Tarifvertrag erweitert werden.

Nicht verhindert werden konnte, dass eine der beiden Zweibrücker Niederlassungen geschlossen wird. Statt der ursprünglich geplanten 400 Arbeitsplätze sollen nun 236 Stellen abgebaut werden. Auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene wurden ein Interessenausgleich und ein Sozialplan ausgehandelt und eine Betriebsvereinbarung über ein Freiwilligenprogramm vereinbart (IG Metall Mitte 2025).

3.10 Streiks in kirchlichen Einrichtungen: das Sophien- und Hufeland-Klinikum in Weimar

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, gibt es in den großen christlichen Kirchen und ihren sozialen Einrichtungen – darunter den Wohlfahrtskonzernen Caritas und Diakonie, die zu den größten Unternehmen in Deutschland gehören – bis heute keine Tarifverträge (Gembus 2020). Stattdessen werden die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen in sogenannten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) festgelegt, die von paritätisch aus Vertretern der Einrichtungen und der Beschäftigten zusammengesetzten „Arbeitsrechtlichen Kommissionen“ verhandelt werden. Im Unterschied zu regulären Tarifverhandlungen werden die Verhandlungen nach dem sogenannten „Dritte Weg“ in den kirchlichen Einrichtungen nicht von unabhängigen Gewerkschaften, sondern von unternehmenseigenen Mitarbeitervertretungen geführt, die über keine eigenen Machtmittel verfügen und nicht zu Arbeitskampfmaßnahmen aufrufen können. Konflikte werden in der Regel über Schlichtungsverfahren gelöst, bei denen der Arbeitgeberseite immer das letzte Entscheidungsrecht zukommt. Dieses kirchliche Sonderarbeitsrecht wird aus dem grundgesetzlich geschützten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen abgeleitet.

Die Gewerkschaften haben hingegen das kirchliche Sonderarbeitsrecht seit jeher abgelehnt und immer wieder Versuche unternommen, auch in kirchlichen Einrichtungen Arbeitskämpfe zu organisieren. In einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2012 (Urt. v. 20.11.2012, Az. 1 AZR 179/11) wurde schließlich den Beschäftigten von kirchlichen Einrichtungen grundsätzlich ein Recht auf Streik zugestanden, dass jedoch dann eingeschränkt werden darf, wenn die Gewerkschaften innerhalb der paritätischen Kommissionen zur Aushandlung der Arbeitsbedingungen eingebunden werden. Seither werden den Gewerkschaften regelmäßig Plätze in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen angeboten, die diese jedoch in der Regel mit Verweis auf das Fehlen echter Mitwirkungsrechte nicht annehmen. Ob vor diesem Hintergrund Streiks rechtlich erlaubt sind, ist nach wie vor umstritten. Aus Sicht des Arbeitsrechtlers Wolfgang Däubler reicht das Angebot an die Gewerkschaften, in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen eine Minderheitenposition einzunehmen, nicht aus, um ein Verbot von Arbeitskämpfen zu legitimieren (Däubler 2024).

Die grundsätzlichen Probleme des kirchlichen Sonderarbeitsrechts zeigten sich aktuell erneut anhand des Tarifkonfliktes im evangelischen Sophien- und Hufeland-Klinikum in Weimar. Das mit etwa 1.100 Beschäftigten größte freigemeinnützige Krankenhaus in Thüringen wendet bislang für seine Beschäftigten die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie Mitteldeutschland an. Nach ver.di-Angaben liegen die Bedingungen dieser AVR jedoch in einigen Bereichen deutlich unterhalb der Bedingungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD), der auch für die Beschäftigten in öffentlichen Krankenhäusern gilt. Hinzu kam, dass eine Reihe einseitig gefällter Entscheidungen der Klinikleitung in den letzten Jahren zu erheblichem Unmut in der Belegschaft geführt haben. Vor diesem Hintergrund konnte ver.di ihre Verankerung erheblich ausbauen und repräsentiert mittlerweile mit etwa 370 Mitgliedern mehr als 40 Prozent des nicht-ärztlichen Klinikpersonals (ver.di 2024e).

Um die Arbeitsbedingung am Sophien- und Hufeland-Klinikum zu verbessern, bildete ver.di im Frühjahr 2024 eine betriebliche Tarifkommission und forderte die Aufnahme von Tarifverhandlungen. Nachdem dies von der Klinikleitung mehrfach abgelehnt wurde, organisierte ver.di im Juni 2024 eine erste Protestveranstaltung, bei der sich im Rahmen einer „aktiven Mittagspause“ mehr als 200 Beschäftigte beteiligten. Darüber hinaus plante ver.di für Anfang August 2024 einen ersten Warnstreiktag. Die Leitung des Klinikums reichte daraufhin gemeinsam mit der Evangelische Kirche Mitteldeutschland (EKM) und der Diakonie Mitteldeutschland Klage beim Arbeitsgericht Erfurt ein, um ver.di die Durchführung eines Streiks zu untersagen. Hierbei beriefen sie sich dabei auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und den sogenannten „Dritten Weg“, bei dem „Konflikte nicht über Mittel des Arbeitskampfes, sondern durch ein

verbindliches Schlichtungsverfahren gelöst werden sollen (Evangelische Kirche in Mitteldeutschland 2024).

Das Arbeitsgericht Erfurt entschied daraufhin im Rahmen einer einstweiligen Verfügung, den Streik zu untersagen und kündigte an, in einem Hauptverfahren die konkrete Fallkonstellation zu überprüfen – eine Entscheidung, die das Gericht bei einem weiteren geplanten Warnstreik im Oktober 2024 bekräftigte. Auch das von ver.di angerufene Thüringer Landesarbeitsgericht bestätigte das Urteil des Arbeitsgerichtes Erfurt und erklärte die geplanten Warnstreiks bis zur Entscheidung im Hauptverfahren für rechtswidrig (Thüringer Landesarbeitsgericht 2024). Das Hauptverfahren sollte ursprünglich im Februar 2025 stattfinden, wurde jedoch auf Drängen der Arbeitgeberseite auf November 2025 verschoben (ver.di 2025c), sodass der Konflikt damit erst einmal auf Eis gelegt wurde.

Die Beschäftigten des Sophien- und Hufeland-Klinikum machten in mehreren Protestaktionen und „aktiven Mittagspausen" deutlich, dass sie in der Auseinandersetzung um einen Tarifvertrag keineswegs aufgeben wollen (ver.di 2024f). Sie erhielten dabei bundesweit Unterstützung von den Beschäftigten anderer diakonischer Betriebe. So hat im Februar 2025 der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) der Diakonie in Mitteldeutschland, der insgesamt 35.000 Beschäftigte repräsentiert, einen sogenannten „Weimarer Appell" unterzeichnet, indem für alle diakonischen Betriebe die Aufnahme echter Tarifverhandlungen, wie sie bereits heute z. B bei der Diakonie in Niedersachsen existieren, gefordert werden. Die Kirche müsse „auch beim Arbeitsrecht endlich im 21. Jahrhundert ankommen" und das Recht auf Streik als soziales Grundrecht akzeptieren (GAMAV Diakonie Mitteldeutschland 2025, s. a. ver.di 2025c). Der „Weimarer Appell" wurde kurz darauf ebenfalls von der Bundeskonferenz aller Mitarbeitervertretungen der Diakonie Deutschlands unterstützt, die damit deutlich machen, dass es sich bei der Tarifauseinandersetzung im Sophien- und Hufeland-Klinikum um einen exemplarischen Konflikt handelt, der die Zukunft des kirchlichen Sonderarbeitsrechtes endgültig in Frage stellt.

3.11 Streiks in den öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten

Die Tariflandschaft bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten ist seit jeher stark dezentralisiert, da jeder einzelne Sender über einen eigenen Haustarifvertrag verfügt. Ver. di hat mit insgesamt zwölf öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten eigene Tarifverträge abgeschlossen.[6] Hierzu gehören die neun ARD-Landesrundfunkanstalten, das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) sowie die Radioanstalten des Deutschlandradios und der Deutschen Welle (vgl. https://rundfunk.verdi.de/sender). Tarifverträge werden dabei nicht nur für die Festangestellten der Rundfunkanstalten, sondern auch für die sogenannten „festen Freien" vereinbart. Letztere sind zwar formell selbstständig, im Sinne des Tarifvertragsgesetzes (§ 12a TVG) gelten sie jedoch als „arbeitnehmerähnliche Personen", für die auch Tarifverträge abgeschlossen werden können. Je nach Rundfunkanstalt variiert mittlerweile der Anteil der „festen Freien" an der Gesamtbeschäftigung zwischen 25 und 60 Prozent.[7]

Im Januar 2024 starteten die Tarifverhandlungen für die ARD-Sender BR, NDR, SWR und WDR, deren Tarifverträge synchrone Laufzeiten aufweisen und die entsprechend von ver.di koordiniert werden. Hinzu kamen im Laufe des Jahres noch weitere Tarifverhandlungen bei BR, SR, ZDF und Deutschlandradio sowie gegen Ende des Jahres bei der Deutschen Welle. Nachdem die hohen Inflationsraten in den Vorjahren auch bei den Beschäftigten der Rundfunk- und Fernsehanstalten zu erheblichen Reallohnverlusten geführt haben, forderte ver.di für alle Sender Gehaltserhöhungen um 10,5 Prozent, mindestens jedoch einen Festgelderhöhung von monatlich 500 Euro (ver.di 2025d). In gleicher Weise sollten auch die effektiv gezahlten Honorare für „feste Freie" erhöht werden. Grundsätzlich orientiert sich ver.di bei den Entgeltforderungen für die öffentlich-rechtlichen Sender immer an den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst. Hinzu kommt eine Reihe weiterer spezifischer Forderungen für die Journalist*innen.

Nachdem die Arbeitgeberseite die gewerkschaftlichen Forderungen in mehreren Verhandlungsrunden zurückwies und ihrerseits Angebote machte, die weit von den Forderungen entfernt waren, organisierte ver.di im März 2024 im BR, NDR, SWR und WDR einen gemeinsamen Warnstreiktag (ver.di 2024g).[8] In der Folgezeit gerieten die Tarifverhandlungen immer wieder ins Stocken und zogen sich bis weit in den Herbst hinein, bis schlussendlich in allen vier Sendeanstalten neue Tarifverträge vereinbart werden konnten, die während einer zweijährigen Laufzeit zweistufige Entgelt- und Honorarerhöhungen von etwa sechs Pro-

6 Neben ver.di sind auch der *Deutsche Journalistenverband* (DJV), die *unisono Deutsche Musik- und Orchestervereinigung* (bis Oktober 2022 Deutsche Orchestervereinigung) und die zum Beamtenbund gehörende *Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden* (VRFF) an den Tarifverhandlungen beteiligt und unterstützen in der Regel auch die Arbeitskampfmaßnahmen.

7 Zu den Anteilen „fester Freier" in den einzelnen Rundfunk- und Fernsehanstalten vgl.: https://www.freienrat.de/60-2

8 Der gemeinsame Streiktag ist auch medial dokumentiert worden: https://www.youtube.com/watch?v=jksXPbBz7o8

Warnstreiktage in den Sendeanstalten von BR, NDR, SWR und WDR in der Tarifrunde 2024

Streiktag	BR	NDR	SWR	WDR
1.	12.03.: Gemeinsamer Streiktag			
2.	18.06.	17.07.	30.04.	07.05. /
3.	11.07.	07.08. /	13.06. –	08.05.
4.	07.08. /	08.08.		11.07. –
5.	08.08.	05.09.		
6.	27.09.	25.09. /	16.06.	
7.	21.10.	26.09	12.07.	
8.	04.11.	07.10. –	26.09	15.07.
9.			15.10	15.08.
10.				25.09.
11.				25.10.
12.				11.11.
13.				05.12. –
14.		16.10.		
15.				09.12.

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von ver.di Pressemitteilungen.

WSI

zent plus weitere Verbesserungen vorsahen (ver.di 2025d).

Die extrem langwierigen Tarifauseinandersetzungen, die über mehrere Monate hinweg teilweise mehr als zehn Verhandlungsrunden umfassten, wurden von ver.di immer wieder durch Warnstreiks begleitete. Im Laufe des Jahres 2024 hatte ver.di an etwa 40 Tagen in mindestens einer der vier Sendeanstalten von BR, NDR, SWR und WDR Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt. Am umfangreichsten wurde mit 17 Streiktagen beim WDR gestreikt, gefolgt vom NDR mit 14, dem SWR mit neun und dem BR mit acht Streiktagen (Tabelle 3). Darüber hinaus kam es auch noch zu einzelnen Warnstreiks beim ZDF und bei der Deutschen Welle. In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um 24-Stunden-Streiks, bei denen jeweils der komplette Arbeitstag bestreikt wurde. Neben einzelnen Streiktagen gab es auch mehrtägige Streiks, wobei mit zehn Tagen der längste zusammenhängenden Streik beim NDR durchgeführt wurde.

Um mit den Streiks eine gewisse Wirksamkeit zu erzielen, wurden nicht nur die Festangestellten, sondern auch die „festen Freien“ zur Niederlegung ihrer Arbeit aufgerufen. Von hoher Bedeutung war darüber hinaus, dass sich auch die zahlreichen Beschäftigten im Homeoffice und in mobiler Arbeit an den Streikaktionen beteiligten. Gleiches galt für die Beteiligung von Auszubildenden, Volontär*innen, dual Studierenden und Werkstudierenden, damit diese nicht als „Streikbrecher*innen“ eingesetzt werden konnten. Insgesamt haben die Streiks in den betroffenen ARD-Sendern zu Programmänderungen, Ausfällen und einem deutlich veränderten Erscheinungsbild von Radio- und TV-Sendungen (darunter auch das Fernsehprogramm im Ersten) geführt. Um die Anzahl der Sendeausfälle zu begrenzen, hat ver.di im September 2024 bei den Tarifverhandlungen des SWR sogar ihrerseits den Arbeitgebern eine Schlichtung angeboten, die diese jedoch ablehnten und damit zusätzliche Streiks provozierten (ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg 2024).

4 DAS STREIKRECHT IN DER RECHTSPOLITISCHEN DEBATTE UND VOR DEN GERICHTEN

Laurens Brandt und Ernesto Klengel[9]

4.1 Einleitung

Das Streikrecht ist für die Beschäftigten und die Gewerkschaften von zentraler Bedeutung, stellt das Zurückhalten der Arbeitsleistung doch den entscheidenden Hebel dar, um die eigenen Interessen durchzusetzen. Ohne das Streikrecht wären Tarifverhandlungen nichts als „kollektives Betteln", wie Bundesarbeits- und Bundesverfassungsgericht zutreffend erkannten (BAG v. 10.06.1980 – 1 AZR 822/79; BAG v. 20.11.2012 – 1 AZR 611/11; BVerfG v. 9.7.2020 – 1 BvR 719/19).

Ist das Streikrecht also im Kern verfassungsrechtlich geschützt, sind seine Grenzen stets umstritten. Die rechtliche Auseinandersetzung spielt sich auf zwei Ebenen ab. Einerseits werden rechtspolitisch immer wieder gesetzliche Regelungen gefordert, die zumeist auf Einschränkungen des Streikrechts hinauslaufen.

Daneben gibt es laufend rechtliche Auseinandersetzungen vor den Gerichten. Fast immer werden diese von der Arbeitgeberseite angestrengt, die sich gegen angekündigte Streikmaßnahmen wehrt. Dabei werden zunehmend Großkanzleien beauftragt, was auf Gewerkschaftsseite allein durch die Zahl und den Umfang der Verfahren Ressourcen bindet. Zudem stehen teilweise hohe Schadensersatzforderungen im Raum, insbesondere bei neuartigen Streikzielen, zu denen noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung besteht. Dies beeinflusst die Risikokalkulation der Gewerkschaften und behindert die notwendige Anpassung der Streiks an geänderte ökonomische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen.

4.2 Debatte über Einschränkungen des Streikrechts

Wie regelmäßig nach öffentlichkeitswirksamen Arbeitskämpfen, insbesondere mit vielen (Dritt-)Betroffenen, wurde das Streikrecht nach den Bahnstreiks der GDL sowie der EVG im Jahr 2024 erneut angegriffen.[10] Diese Debatte setzte sich im Jahr 2025 fort – mit aktuell wenig Chancen auf Realisierung. Die von dieser Diskussion ausgehende Gefahr verdeutlicht ein Blick ins europäische Ausland.

4.2.1 Die Debatte nach dem GDL-Streik 2024

Im Jahr 2024 wurde vor allem die Tarifrunde der Deutschen Bahn und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer zum Anlass für eine intensive Debatte über Einschränkungen des Streikrechts genommen.[11] So veröffentlichte die FDP-Fraktion ein Positionspapier „für eine Regulierung des Streikrechts in der kritischen Infrastruktur". Gefordert wurde ein „Umdenken", weil in der kritischen Infrastruktur „verzerrte Wettbewerbsbedingungen" bestünden: Unternehmen würden bei ökonomischer Schieflage durch die öffentliche Hand gestützt, dies führe dazu, dass es auf Seiten der Gewerkschaften und der Streikenden keine Selbstbeschränkung bei den Forderungen gäbe, sodass es „immer wieder zu unverhältnismäßigen Streiks" komme (FDP 2024). Diesen Forderungen schloss sich die Mittelstandsunion in einem Antrag an den CDU-Bundesparteitag an (MIT 2024). Auch der damalige Wirtschaftsminister Robert Habeck (Bündnis 90/Die Grünen) monierte in einem Interview: „Es wird zu viel für geringere Arbeitszeiten gestreikt. Das können wir uns im Moment nicht leisten." (Deutschlandfunk 2024).

Kern des Papiers der FDP waren bekannte Forderungen zu Einschränkung des Streikrechts: Eine Schlichtung sollte verpflichtend werden (bei Unverbindlichkeit des Ergebnisses der Schlichtung), Ankündigungs- und Abkühlungsfristen vor und nach Streiks sollten zu beachten sein, ein „Notbetrieb" von 50 Prozent aufrechterhalten bleiben und Warnstreiks auf vier Stunden begrenzt werden. Erfasst werden sollten folgende Bereiche: Transport- und Verkehrswesen, die Gesundheits- und Sozialversorgung, Kindertageseinrichtungen, die Energieversorgung, der Brand- und Zivilschutz und die Siedlungsabfallentsorgung.

Einen entsprechenden Antrag brachte die FDP unter dem Titel „Verhältnismäßigkeit des Streikrechts wahren – Nordrhein-Westfalen setzt sich für gesetzliche Vorgaben für Arbeitskämpfe in der kritischen Infrastruktur ein!" im Landtag Nordrhein-Westfalens ein. Am 19. Juni 2024 hörte der Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales dazu verschiedene Sachverständige an.[12] Gregor

9 Laurens Brandt ist wissenschaftlicher Referent für Arbeitsrecht und Ernesto Klengel ist wissenschaftlicher Direktor des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Frankfurt am Main.

10 Eine ausführliche Darstellung der rechtspolitischen Diskussion um das Streikrecht findet sich bei Berg et al. 2018, Rn. 212 ff.

11 Siehe dazu bereits Dribbusch et al. 2024, S. 24 f.

12 Der Antrag und die Stellungnahme können auf der Seite des Landtags eingesehen werden: https://www.landtag.nrw.de/home/der-landtag/tagesordnungen/WP18/800/E18-810.html (20.8.2025), ebenso das Protokoll der Anhörung APr 18/605: https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMA18-605.pdf (20.8.2025).

Thüsing (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn) und Arndt. G. Kirchhoff (unternehmer nrw) befürworteten den Antrag, klare Ablehnung äußerten hingegen Gabriele Schmidt (ver.di NRW), Anja Weber (DGB NRW) sowie Johanna Wenckebach (University of Labour). Differenziert äußerte sich der Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamm, Dr. Holger Schrade: Er lehnte zwar die von der FDP geforderte Teilregelung für den Bereich der kritischen Infrastruktur ab, äußerte aber aus richterlicher Perspektive Offenheit für eine vollständige Regelung des Arbeitskampfrechts, begründet mit der Gewaltenteilung zwischen Legislative und Judikative (Schrade 2024).

4.2.2 Gesamtmetall-Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz 2025

Die Diskussion wurde im Jahr 2025 fortgesetzt. Zunächst veröffentlichten zwei Anwält*innen, die für die Arbeitgeberseite tätig sind, an prominenter Stelle in der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht" ihre Vorschläge für gesetzliche Regelungen (Ubber/von Grundherr 2025). Während der laufenden Koalitionsverhandlungen trat dann der Arbeitgeberverband Gesamtmetall sogar mit einem ausformulierten Gesetzentwurf an die Öffentlichkeit (Gesamtmetall 2025). Mit dessen Erstellung waren die Professoren für Arbeitsrecht, Clemens Höpfner (Universität zu Köln) und Richard Giesen (Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht ZAAR an der Ludwig-Maximilians-Universität München), beauftragt worden.

Darin wurde vorgeschlagen, ein unter dem Deckmantel der Verschwiegenheit zu führendes Schlichtungsverfahren einzuführen, das jede Partei einseitig einberufen kann. Der Schlichterspruch soll nur wirksam werden, wenn er von beiden Seiten angenommen wird. Es handelt sich somit nicht um eine verfassungsrechtlich unzulässige Zwangsschlichtung (dazu BVerfG v. 11.4.2024, 1 BvR 1109/21, Rn. 138). Dennoch ist der Entwurf nicht weit von einer solchen entfernt, denn während des Schlichtungsverfahrens soll die Friedenspflicht gelten – Streikmaßnahmen sollen demnach in dieser Zeit verboten sein. Dies ist juristisch höchst zweifelhaft: Die Friedenspflicht ergibt sich ansonsten nämlich aus dem Tarifvertrag selbst, dem die Gewerkschaft zugestimmt hat. Nun soll sie um ein gesetzliches Streikverbot ergänzt werden (für Einzelheiten siehe § 10 des Entwurfs). Dieses soll nach Vorstellung der Autoren sogar unbefristet gelten, wenn sich Gewerkschaftsvertreter*innen weigern, zu verhandeln. Außerdem enthält der Entwurf weitere Einschränkungen für systemrelevante Berufe, obwohl Streikende hier ohnehin vor besonderen Herausforderungen stehen. Der Kreis der betroffenen Branchen ist erneut groß. Das ist bemerkenswert, denn die Organisationsbereiche von Gesamtmetall gehören nicht zu diesen Branchen, deren Mitgliedsunternehmen sind höchstens mittelbar von Streiks betroffen.

Zusätzlich zu den Diskussionen über materielle Einschränkungen entwickelte sich zudem eine rechtspolitische Debatte über prozessuale Änderungen. Hintergrund ist, dass viele Streitigkeiten nur im einstweiligen Rechtsschutz entschieden werden und deshalb nicht beim Bundesarbeitsgericht landen, da das jeweilige Landesarbeitsgericht in dieser Verfahrensart die letzte Instanz ist. Für eine Fortsetzung in der Hauptsache fehlt es unter Umständen am Rechtsschutzinteresse. Vorgeschlagen werden deshalb prozessuale Änderungen (Leydecker 2025; Schrade 2024; Ubber/von Grundherr 2025). Eine Beurteilung, ob diese der Streikfreiheit dienlich sind, fällt nicht so leicht wie bei den geforderten Einschränkungen, die klar abzulehnen sind. Ob damit viel gewonnen wäre, ist jedenfalls fraglich.

Für die Gewerkschaften haben diese Diskussionen eine besondere Bedeutung, weil ihre Durchsetzungsmacht mit dem Streikrecht steht und fällt. Sie haben alle genannten Pläne daher eindeutig abgelehnt. Nach dem Koalitionsvertrag sind beim Streikrecht keine gesetzlichen Regelungen vorgesehen.

4.2.3 Blick ins Ausland auf Einschränkungen und ihre Folgen

Wie wichtig eine klare Haltung der Gewerkschaften ist und welche verheerende Wirkung gesetzliche Beschränkungen haben, zeigt das Beispiel Italien: Die radikal rechte Regierung mit ihrem Verkehrsminister Matteo Salvini (Lega) nutzt schon länger bestehende gesetzliche Einschränkungen von Streiks in „essenziellen Dienstleistungen", um Arbeitskämpfe massiv zu behindern. Streiks werden verkürzt, verschoben oder untersagt und streikwillige Arbeitnehmer*innen zu Mindestdiensten verpflichtet. Nur in Ausnahmefällen kann dagegen erfolgreich vorgegangen werden – wenn die Regierung Formfehler begeht. Eine Beschwerde von Basisgewerkschaften vor dem Europäischen Komitee für Soziale Rechte ist anhängig.[13]

Die Bedeutung des Streikrechts zeigt sich auch daran, dass rechte Regierungen regelmäßig zuerst gegen dieses vorgehen. Beispielsweise hat die Regierung in Finnland das dort bestehende Recht auf politischen Streik nach ihrem Amtsantritt auf maximal 24 Stunden verkürzt, um ihre Pläne zum Sozialabbau leichter durchsetzen zu können (IndustriALL 2024). Eingeschränkt wurden auch die Möglichkeiten zu Solidaritätsstreiks, die in den nordischen Ländern häufig genutzt werden, etwa zur Unterstützung der schwedischen Gewerkschaft IF Metall gegen Tesla. Selbst mehrwöchige poli-

13 Ausführlich zur Rechtslage in Italien und den juristischen Strategien der Gewerkschaften: Orlandini 2025.

tische Streiks in finnischen Häfen konnten diese Gesetzesänderung nicht stoppen. Die finnischen Gewerkschaften sehen darin eine Verletzung des Rechts der Internationalen Arbeitsorganisation, insbesondere der von Finnland ratifizierten Übereinkommen Nr. 87 und 98.

4.3 Das Streikrecht vor den Gerichten

Voraussichtlich wird auch die neue Regierung das Streikrecht nicht regeln. Deshalb gibt unserer Ansicht nach die zunehmende Verrechtlichung des Streiks mehr Anlass zur Sorge. Die Arbeitgeberseite nutzt Gerichtsverfahren strategisch, um Streiks zu unterbinden und zu erschweren. Nach Auskunft von Gewerkschaftsjurist*innen mehren sich die Verfahren, insbesondere im einstweiligen Rechtsschutz. Dies betrifft weniger die großen Flächentarifrunden als Auseinandersetzungen um Haustarifverträge oder regionale Flächentarifverträge mit innovativen Zielen.

4.3.1 Tarifbezug des Streikrechts?

Nach der Rechtsprechung ist der Streik nur Hilfsmittel, um einen Tarifvertrag zu erreichen und darf daher nur für tarifvertraglich regelbare Ziele geführt werden (sogenannter Tarifbezug oder Tarifakzessorietät, BAG v. 26.7.2016 – 1 AZR 160/14). Gemäß § 1 Abs. 1 TVG können Tarifverträge schuldrechtliche und normative Regelungen enthalten.[14] Viele derzeit umstrittene Fragen werden als schuldrechtliche Fragen behandelt, beispielsweise eine Standortsicherung oder die Verpflichtung, dem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags zuzustimmen (dazu s. u.). Ein Teil der Rechtswissenschaft behauptet, dass nur für normative Regelungen gestreikt werden dürfe (Greiner 2008, S. 1277; Höpfner 2020, S. 40 m. w. N.; Löwisch/Rieble 2017, Grundlagen Rn. 510). Eine solche Differenzierung findet im Wortlaut von § 1 Abs. 1 TVG jedoch keine Stütze (Däubler 2018, § 13 Rn. 10).

Allerdings ist die argumentative Basis, auf der die Annahmen stehen, ohnehin nicht so fest, wie es die Rechtsanwender der Unternehmensseite behaupten. Art. 9 Abs. 3 GG, dem das Streikrecht entnommen wird, enthält keine Engführung, sondern spricht von „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen". Auch die Entstehungsgeschichte von Art. 9 Abs. 3 GG spricht nicht dafür, dass nur Streiks für tarifliche Regelungen möglich sein sollten, im Gegenteil: Nur der Beamtenstreik und der sogenannte systemstürzende Streik wurden im Verfassungskonvent kritisch diskutiert (Tschenker 2023, 2025). Die Einschränkung auf tariflich regelbare Ziele steht auch im Widerspruch zum Völkerrecht, insbesondere zu Art. 6 Nr. 4 der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC). Das Europäische Komitee für Soziale Rechte hat Deutschland wiederholt für diese Beschränkung gerügt (ECSR 2022, S. 29; Lörcher 2025, S. 55). Auch das Streikrecht der ILO, abgeleitet aus dem Übereinkommen Nr. 87, erlaubt politische Streiks mit Bezug zu Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sowie Streiks bei Unzufriedenheit mit Themen, die nicht typischerweise in einem Tarifvertrag geregelt werden (ILO-CFA 2018, Rn. 759, 763, 766). Bereits vor längerer Zeit hatte das Bundesarbeitsgericht die Frage aufgeworfen, ob am Tarifbezug festgehalten werden könne, hatte sie allerdings nicht entschieden (BAG 10.12.2002 - 1 AZR 96/02). Selbst in dieser Grundlagenfrage könnte also etwas in Bewegung kommen. Konzeptionell wäre das konsequent: Das Streikrecht der Beschäftigten ist ein individuelles Recht mit kollektiver Prägung, das sich auf die Verbesserung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen allgemein bezieht und somit nicht auf Streiks für Tarifverträge beschränkt ist.

4.3.2 Streit um Streikziele

Seit den 1980er Jahren haben Privatisierungen, Umstrukturierungen und Standortverlagerungen zunehmend Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Zur Frage, ob Streiks sich gegen solche Maßnahmen richten können, besteht jedoch bisher keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Einige namhafte Jurist*innen halten einen solchen Streik für rechtswidrig (Wank 2009 m. w. N.; anders Klein/Schlachter 2022). Stets wird von der Arbeitgeberseite bestritten, dass es sich um zulässige Streikziele handle. Die Konsequenz daraus wäre, dass ein Streik untersagt und die Gewerkschaft zum Schadensersatz verpflichtet sein könnte. Gewerkschaften weichen in der Praxis auf andere Forderungen aus (etwa nach einem Sozialtarifvertrag), die nach der Rechtsprechung zulässig sind (BAG 24.4.2007 – 1 AZR 252/06), aber nicht den eigentlichen Zielen der Mitglieder entsprechen (siehe auch Kapitel 3.9 zum Streik bei Tadano DEMAG).

Verschärft wird das Problem noch durch die sogenannte Rührei-Theorie: Der ganze Streik soll nach der Rechtsprechung rechtswidrig sein, wenn von mehreren Streikzielen ein einziges als nicht zulässig angesehen wird (BAG 26.7.2016 – 1 AZR 160/14). Das „faule" Ei verdirbt das ganze Omelett – eine einzige juristisch womöglich unklar formulierte Streikforderung, beispielsweise zur Standortsicherung, kann den Erfolg einer ganzen Streikbewegung infrage stellen.

Gleiches gilt für Mindestbesetzungsvorgaben und andere Entlastungsregeln, um die in den ver-

14 Schuldrechtliche Regelungen betreffen die Rechte und Pflichten zwischen den Tarifvertragsparteien, normative Regelungen wirken „wie ein Gesetz" auf die die Arbeitsverhältnisse ein oder regeln betriebliche oder betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

gangenen Jahren an vielen Krankenhäusern große Arbeitskämpfe geführt wurden und die noch immer unter Verweis auf die unternehmerische Freiheit in Zweifel gezogen werden (anders LAG Berlin-Brandenburg v. 26.1.2015 – 26 SaGa 1059/15; LAG Köln v. 1.7.2022 – 10 SaGa 8/22). Eine ähnliche Auseinandersetzung um Mindestpersonalausstattung und Belastungsausgleich wollte ver.di an den landeseigenen Berliner Kindertagesstätten führen. Die Bewegung scheiterte gerichtlich an der Friedenspflicht (LAG Berlin-Brandenburg v. 11.10.2024 – 12 SaGa 886/24): Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte geurteilt, dass diese bestehe, weil bereits 2023 bei den Verhandlungen über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) über Entlastungsmaßnahmen verhandelt wurde – obwohl sich das Thema der Entlastungen nicht im Text des Tarifvertrags wiederfindet. Das Gericht untersagte den Streik und stoppte damit die Bewegung vorerst.

Was die nachhaltige Transformation der Wirtschaft angeht, hat das Arbeitsgericht Leipzig beim Streik von ver.di bei den Leipziger Verkehrsbetrieben, in dessen Rahmen gemeinsam mit Umweltgruppen im Bündnis „Wir fahren zusammen" demonstriert wurde, sinngemäß gesagt: „Bis hierhin und nicht weiter!" (ArbG Leipzig v. 29.2.2024 – 14 Ga 5/24). Die gemeinsame Demonstration sei noch zulässig, rücke den Arbeitskampf aber in die Nähe des für unzulässig erachteten politischen Streiks. Begründung: Die Aktionen hätten eine Dimension, die über die Regulierung von Arbeitsbedingungen hinausgingen. Das Gericht kritisierte eine angeblich unzulässige „Vermischung von Politik und gewerkschaftlich geschützter Tätigkeit". Doch diese Vermischung ist in einem öffentlichen Bereich wie dem Nahverkehr schon dadurch gegeben, dass die Tarifverhandlungen maßgeblich von der Gewährung staatlicher Finanzierung und Lizenzen bestimmt werden.

Mit einem ähnlichen Argument überzogen Arbeitgeberverbände die Gewerkschaft ver.di mit Anträgen im Eilrechtsschutz, die sich gegen Streiks im Einzelhandel richteten. Früher wurden Tarifverträge im Einzelhandel regelmäßig für allgemeinverbindlich erklärt, sodass sie für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen galten, unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Koalition. Diese Allgemeinverbindlichkeit hatte in der Vergangenheit im Einzelhandel mit seiner kleinteiligen Betriebsstruktur große Bedeutung. Seit Anfang der 2000er Jahre blockieren die Arbeitgeber sie jedoch, indem sie dem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung nicht mehr zustimmen. Ver. di versuchte nun, diese Zustimmung zu erstreiken. Die Arbeitgeber klagten gegen die Streiks – mit dem Argument, die Forderung, dem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge zuzustimmen, sei nicht tariflich regelbar – unberechtigterweise (so etwa LAG Nürnberg v. 20.7.2023 – 3 SaGa 8/23). Trotzdem erzeugten die anhängigen Klagen erheblichen Druck im laufenden Streik.

Ein weiteres Problem im Zusammenhang mit Umstrukturierungen und Ausgliederungen stellt die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin in der Sache der Charité Facility Management (CFM) dar. Das Gericht stellt en passant als offensichtlich rechtswidrig fest, dass nicht für sogenannte Insourcing, also die Wiedereingliederung eines outgesourcten Betriebsteils in den ursprünglichen Betrieb, gestreikt werden kann, ohne dafür eine nähere Begründung zu geben (ArbG Berlin v. 1.4.2025 – 39 Ga 4371/25). Es dürfte damit aber die herrschende Meinung hinter sich haben, weil die ausgegliederte CFM nicht selbst über die Wiedereingliederung entscheiden und die Charité als Gesellschaft, aus der ursprünglich ausgegliedert wurde, von den Beschäftigten der CFM mangels arbeitsvertraglicher Beziehung nicht (mehr) bestreikt werden kann. Damit ist eine Einflussnahme der Beschäftigten auf Umstrukturierungen höchstens bis zu deren Vollzug möglich, was in Bezug auf die Wahrung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen sehr problematisch ist. Die Beschäftigten der CFM streikten daher für die Wiederaufnahme in den TVöD, was unabhängig von der gesellschaftsrechtlichen Aufteilung möglich ist. Sie haben damit aber keinen Anteil am wirtschaftlichen Verteilungsspielraum oder den betrieblichen Vertretungsstrukturen der Charité.

4.3.3 Verhältnismäßigkeit des Streiks und der Schutz Dritter

Auch die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsprinzips im Streikrecht ist problematisch. Demnach ist ein Streik unzulässig, sofern er ungeeignet ist, das verfolgte Ziel zu erreichen (Geeignetheit), es neben dem Streik mildere, ebenso geeignete Maßnahmen gibt (Erforderlichkeit) oder die Folgen des Streiks in einem Missverhältnis zu dessen Ziel stehen (Angemessenheit). Der Europäische Gerichtshof wendet dieses Prinzip sogar dann an, wenn ein Streik die wirtschaftlichen Grundfreiheiten im EU-Binnenmarkt beeinträchtigt (EuGH v. 18.12.2007 – C-341/05 – Laval). Das Bundesarbeitsgericht billigt den Gewerkschaften zwar einen Einschätzungsspielraum zu, ob ein Arbeitskampfmittel geeignet und erforderlich ist, um die eigenen Ziele zu erreichen. Doch es besteht kein Einschätzungsspielraum nach der Rechtsprechung bei der Beurteilung der Angemessenheit (BAG v. 22.9.2009 – 1 AZR 972/08). Der Streik kann also insbesondere durch seine Auswirkungen rechtswidrig sein. Daher wird das Argument häufig vorgetragen, auch wenn es vor Gericht oftmals nicht trägt, weil allein die Zufügung wirtschaftlicher Schäden (außer in Extremfällen) nicht unangemessen ist, sondern dem Wesen des Streiks entspricht. Weil nach dem Bundesarbeitsgericht eine abschließende Beschreibung der für die Prüfung zu

berücksichtigenden, zahlreichen Umstände nicht möglich ist (ebd.), verbleibt eine rechtliche Unsicherheit. Die Zweifel stehen bei einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht im Raum und können die Gewerkschaft in der Gesamtabwägung aller Risiken sowie der Kosten und Dauer des Verfahrens dazu bewegen, vom konkreten Streik Abstand zu nehmen. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz kann auch in Zukunft für juristische Einschränkungen von Streiks aktiviert werden.

Im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsprinzips werden die Interessen betroffener Dritter berücksichtigt. Besonders relevant ist dies bei Streiks in Krankenhäusern. Die Streikenden und ihre Gewerkschaften legen hier selbst Notdienste fest, damit Patient*innen mit besonders dringlichen medizinischen Problemen trotz des Streiks behandelt werden können. Nicht akute Operationen müssen hingegen verschoben und die Betten gesperrt werden, damit der Streik ökonomischen Druck entfaltet. Hier stellen sich zwei Probleme: Einerseits können Arbeitgeber die Notdienstregelungen gerichtlich überprüfen lassen. Dabei urteilen manche Gerichte „Notdienste" aus, die so hoch liegen, dass sie einen effektiven Streik unmöglich machen – ein Beispiel bildete kürzlich der Arbeitskampf bei den outgesourcten Tochtergesellschaften der Charité in Berlin (ArbG Berlin v. 1.4.2025 – 39 Ga 4371/25). Die knappe Personaldecke führt also dazu, dass Beschäftigte nicht mehr (wirksam) streiken können. Zum anderen stellt sich die Frage, was passiert, wenn der Arbeitgeber die Betten nicht sperrt und die streikwilligen Beschäftigten, die ihre Patient*innen nicht vernachlässigen wollen, damit zur Arbeit anhält. Nach einer Entscheidung aus dem letzten Jahr sollen die Gewerkschaften kein Recht haben, den Arbeitgeber gerichtlich zur Sperrung der Betten zu verpflichten, weil dies unzulässig in die unternehmerische Freiheit eingreife (LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 9.7.2024 – 4 GLa 3/24).

Einen Gegenpunkt setzte eine Entscheidung zu Streiks der GDL, die sogenannte Wellenstreiks für rechtmäßig erklärte. Als Wellenstreik oder Flexistreik wird eine Taktik bezeichnet, bei der nur für einen kurzen Zeitraum, dafür aber wiederholt, zeitlich versetzt und mit einer kurzen Ankündigungsfrist zum Streik aufgerufen wird. Durch die fehlende Planbarkeit soll ein hoher Schaden beim Gegner verursacht werden, während aufseiten der Gewerkschaft wenig Kosten durch Ausfallgelder anfallen. Nach dem LAG Hessen ist eine solche Taktik auch im öffentlichen Fernverkehr grundsätzlich zulässig. Allerdings ließ das Gericht offen, ob der Streik rechtswidrig sein könnte, wenn seitens der Gewerkschaft gänzlich auf Ankündigungsfristen verzichtet würde (LAG Hessen v. 12.3.2024 – 10 GLa 229/24).

4.3.4 Folgen rechtmäßiger und rechtswidriger Streiks

Der Streik ist darauf gerichtet, beim Arbeitgeber wirtschaftliche Schäden herbeizuführen, um durch Druck dessen Verhandlungsbereitschaft zu beeinflussen (BAG v. 10.06.1980 – 1 AZR 822/79). Ein rechtmäßiger Arbeitskampf verpflichtet deshalb nicht zum Ersatz der Schäden beim Streikgegner.

Problematisch ist allerdings, dass im öffentlichen Dienst häufig keine großen Schäden durch Streiks entstehen. Hier spart der Arbeitgeber bei Arbeitskämpfen bisweilen sogar Geld. Beispielsweise haben viele Kommunen in den Satzungen über die Kita-Beiträge eine Rückerstattung bei streikbedingten Schließungen ausgeschlossen. Die Kommune erhält dann trotz Streik die Beiträge der Eltern und spart zudem noch die Personalkosten der Streikenden. Verschiedene Verwaltungsgerichte haben dies in der Vergangenheit als rechtmäßig beurteilt (VG Dresden v. 7.12.2016 – 1 K 3922/14, 1 K 1768/15; VG Neustadt a. d. Weinstraße v. 14.7.2016 – 4 K 123/16). Dies stellt Gewerkschaften vor Herausforderungen, denn es kann kaum wirtschaftlicher Druck aufgebaut werden, etwa bei den Streiks in Kindertageseinrichtungen im Rahmen der TVöD-Runde im Frühjahr 2025.

In der Privatwirtschaft besteht dieses Problem nicht. Dafür kann es zu großen Problemen führen, wenn der Streik im Nachhinein von einem Gericht als rechtswidrig beurteilt wird, weil dann Schadensersatz für die entstandenen Schäden geleistet werden muss. Arbeitgeberverbände nutzen solche Forderungen etwa bei ihren Klagen gegen die Streiks im Einzelhandel (s. o.). Auch wenn die Gerichte bisher für ver.di entschieden haben (LAG Nürnberg v. 8.4.2025 – 7 Sla 213/24; ArbG Köln v. 31.10.2024 – 12 Ca 479/24), üben derartige Klagen einen einschüchternden Effekt aus.

Für Probleme sorgt auch eine Regelung zum Kurzarbeitergeld, die 1986 von der Kohl-Regierung eingeführt wurde (Arbeitsförderungsgesetz). Dabei geht es um Unternehmen, die nur indirekt von einem Streik betroffen sind. Im Rahmen eng getakteter Liefernetzwerke kann es aufgrund eines Streiks schnell zu Produktionsausfällen in Unternehmen kommen, die nicht vom Streikaufruf erfasst werden. Auch die dort Tätigen sollen nach der Rechtsprechung ihren Anspruch auf Entgelt verlieren, wenn sie wegen Produktionsausfällen freigestellt werden. § 160 Abs. 3 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) III fügt hinzu, dass sie auch kein Kurzarbeitergeld beziehen können. Sie stünden also von heute auf morgen ohne Einkommen da. Für Gewerkschaften entstehen dadurch erhebliche Hürden für Erzwingungsstreiks in diesen Bereichen. Letztlich können Unternehmen längere Streiks erschweren, indem sie auf Just-in-time-Lieferung setzen, anstatt größere Vorräte anzulegen.

4.3.5 Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen

Auch das Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen ist Gegenstand intensiver Diskussionen. Aufgrund des mit Verfassungsrang (Art. 140 GG sowie Art. 137 Abs. 3 WRV) ausgestatteten kirchlichen Sonderstatus (kritisch zu dessen ausuferndem Verständnis Stein 2023) nehmen verschiedene kirchliche Einrichtungen für sich in Anspruch, dass Streikmaßnahmen gegen die Kirchenrechte verstießen. Die Rechtsprechung folgt dem trotz Bedenken u. a. aus internationalen Grundrechtsverbürgungen: Kirchen hätten die Möglichkeit, Streikmaßnahmen zu untersagen. Ein Verbot unterliege jedoch bestimmten Voraussetzungen (Bundesarbeitsgericht v. 20.11.2012 – 1 AZR 179/11): Verfüge eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sogenannter Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Dabei müssten Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden und das Verhandlungsergebnis müsse für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich sein.

Es ist sowohl im Verfahren als auch im Ergebnis zweifelhaft, ob die geltenden kirchlichen Bestimmungen diese Vorgaben des BAG zum Dritten Weg wirklich erfüllen. Fraglich ist etwa, ob die arbeitsrechtlichen Kommissionen wirklich paritätisch besetzt sind und die Gewerkschaften in den Verfahren über die Rolle eines Feigenblattes hinauskommen. Dennoch hat sich hierzu bislang aus Sicht der Kirchen nichts grundlegend verändert: Im Rahmen des Eilrechtsschutzes hat das LAG Thüringen auf Antrag der Landeskirche und anderer kirchlicher Einrichtungen den Arbeitskampf im Weimarer Sophien- und Hufeland-Klinikum von ver.di untersagt (LAG Thüringen v. 11.10.2024 – 1 SaGa10/24; siehe auch Kapitel 3.10). Neben dem Verbot des Beamtenstreiks, das vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte im Wesentlichen bestätigt wurde (EGMR v. 14.12.2023 – 59433/18 u. a. – Humpert), würde das Streikrecht in einem weiteren wichtigen Bereich der deutschen Arbeitswelt keine Anwendung finden. Hier steht eine höchstrichterliche Entscheidung allerdings noch aus.

4.3.6 Verbot von Streikbrecherarbeit durch Leiharbeitnehmer*innen

Es ist im Arbeitskampfrecht fast immer die Arbeitgeberseite, die vor Gericht zieht, um sich gegen einen Streik zu wehren. Einen seltenen Ausnahmefall hatte das Arbeitsgericht Köln zu entscheiden (ArbG Köln v. 13.12.2024 – 19 Ga 86/24): Hier verlangte die streikführende Gewerkschaft, dass der Arbeitgeber den Einsatz von Leiharbeitnehmer*innen während eines Arbeitskampfes unterlässt. Hintergrund ist die im Jahr 2017 eingeführte Regelung des § 11 Abs. 5 S. 1 und 2 AÜG n. F. Danach ist der Einsatz von Leiharbeitnehmer*innen in einem bestreikten Betrieb verboten, eine Ausnahme gilt, wenn der Arbeitgeber sicherstellt, dass sie weder unmittelbar noch mittelbar die Arbeiten von Streikenden übernehmen. Diese Regelung wurde eingeführt, nachdem Leiharbeitnehmer*innen in den Jahren zuvor vermehrt als Streikbrecher*innen eingesetzt wurden. Das existierende, individuelle Leistungsverweigerungsrecht für Leiharbeitnehmer*innen (nun in § 11 Abs. 5 S. 3 und 4 AÜG geregelt) und die tarifvertraglichen Einsatzverbote hatten sich als unzureichend erwiesen. Damit sollen die Leiharbeitnehmer*innen vor Druck geschützt und missbräuchliche Einwirkungen auf Arbeitskämpfe unterbunden werden (BT-Drs. 18/9232).

Soweit ersichtlich, hatte sich das Arbeitsgericht Köln als erstes Fachgericht mit der Norm zu befassen.[15] Die Gewerkschaft unterlag aus prozessualen Gründen wegen eines zu unbestimmten Antrags. Dennoch nahm das Gericht wichtige Weichenstellungen zugunsten der Gewerkschaft vor: So kann die Gewerkschaft bei einem rechtmäßigen Streik für dessen Dauer Unterlassung des Einsatzes von Leiharbeitnehmer*innen verlangen. Beruft sich der Arbeitgeber auf die Ausnahmeregelung, wonach die Leiharbeitnehmer*innen keine Streikbrecherarbeit leisten, trägt er dafür die Darlegungs- und Beweislast. Ob für die Prognose die Darlegung einer entsprechenden Betriebsorganisation genügt oder ob sie für jeden einzelnen Arbeitsplatz erfolgen muss, ließ das Gericht offen. In jedem Fall liegen die Hürden für Arbeitgeber hoch, das Einsatzverbot könnte damit größere praktische Bedeutung bekommen. Allerdings muss die Gewerkschaft den Anspruch für jeden Arbeitskampf erneut geltend machen und die Antragstellung ist herausfordernd.

4.4 Fazit

Die von Arbeitgeberseite vorgetragenen Vorschläge für gesetzliche Regelungen würden das Streikrecht weitgehend untergraben und ihm seine Wirksamkeit als Instrument der Gewerkschaften für die Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nehmen. Stets sind diese Vorschläge mit dem Hinweis darauf garniert, dass das Streikrecht in Deutschland zu freiheitlich sei. Das Gegenteil ist jedoch der Fall. Ob Rührei-Theorie, Friedenspflicht, Verhältnismäßigkeit oder Schadensersatz: In der

15 Das Bundesverfassungsgericht hat die Regelung als verfassungsrechtlich zulässige Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit zur Herstellung der Kampfparität beurteilt und eine Verfassungsbeschwerde einer Arbeitgeberin nicht zur Entscheidung angenommen, BVerfG 19.6.2020 – 1 BvR 842/17.

Diskussion um das Arbeitskampfrecht werden die vielen juristischen Hürden und Einschränkungen, die für die Durchführung von rechtskonformen Streiks bestehen, nicht hinreichend wahrgenommen. Arbeitgeber nutzen die unterschiedlichen Angriffspunkte in strategischer Weise, um Streiks zu unterbinden und zu erschweren. Letztlich befördert dies eine Tendenz zur Verrechtlichung des Streiks, die die Streikfreiheit verkürzt. Diese Entwicklung bereitet auch mit Blick auf die allgemein für erforderlich gehaltene Stärkung der Tarifautonomie Sorgen.

5 STREIKS IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

5.1 Deutschland im internationalen Mittelfeld

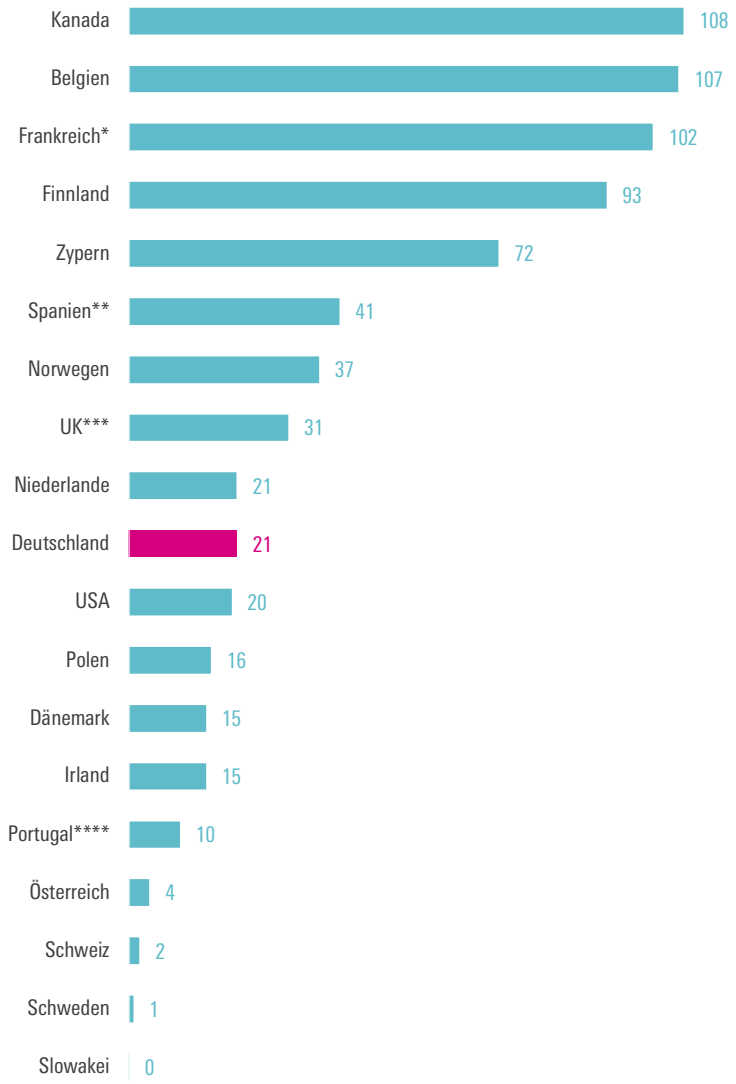
In der internationalen Arbeitskampfstatistik, gemessen am relativen Arbeitskampfvolumen in arbeitskampfbedingten Ausfalltagen pro 1.000 Beschäftigte, liegt Deutschland im Mittelfeld (Abbildung 5). Nach Schätzung des WSI fielen hierzulande in den zehn Jahren zwischen 2014 und 2023, dem jüngsten Jahr, für das ausreichend internationale Vergleichsdaten vorliegen, im Jahresdurchschnitt pro 1.000 Beschäftigte rund 21 Arbeitstage durch Streik aus.

Das relative Arbeitskampfvolumen ist in den erfassten Ländern, zu denen ausreichend Daten vorliegen, sehr unterschiedlich ausgeprägt. Es wird zudem stark von besonderen Ereignissen in einzelnen Streikjahren beeinflusst. Kanada – neben den USA eins von zwei nicht-europäischen OECD-Ländern in der Darstellung – liegt im zehnjahresdurchschnitt 2013 bis 2024 auf Platz 1 (108 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte). Hier schlug zuletzt etwa ein großer Streik bei der kanadischen Post zu Buche. In Frankreich (102 Ausfalltage) bilden sich u.a. die großen Streiks gegen die Rentenreform in der Statistik ab. Hier ist gleichzeitig zu berücksichtigen, dass die Daten für Frankreich nur den Privatsektor einschließlich der staatlichen Unternehmen umfassen, nicht aber die öffentliche Verwaltung. In Finnland auf (107 Ausfalltage) begannen Ende 2023 die Proteste und Streiks gegen Vorhaben der in Teilen rechtspopulistischen Regierung, das Streikrecht einzuschränken und Sozialkürzungen vorzunehmen. In Zypern (93 Ausfalltage) gab es 2024 einen Generalstreik im öffentlichen und privaten Sektor, um in den Verhandlungen über die Wiedereinführung der inflationsgebundenen Lebenshaltungskostenzulage („CoLA“) Druck zu machen.

Nach dem Spitzenquartett folgt ein oberes Mittelfeld, dass von Spanien, Norwegen und dem Vereinigten Königreich gebildet wird. Im Mittelfeld mit 21 bzw. 20 durchschnittlichen Ausfalltagen befinden sich die Niederlande, Deutschland und die USA. Polen, Dänemark, Irland und Portugal bilden für die Jahre 2014 bis 2023 das untere Mittelfeld. Österreich, Schweiz und Schweden sowie die Slowakei, bei der das relative Arbeitskampfvolumen praktisch bei null liegt, bilden das Ende der Übersicht.

Abbildung 5

Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage im internationalen Vergleich
pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher Durchschnitt 2014–2023



* Frankreich: nur Privatsektor
** Spanien: ohne Generalstreiks
*** UK: ohne 2020, 2021
**** Portugal: ohne öffentliche Verwaltung

Quellen: Darstellung nach Dribbusch 2025
Ausfalltage: WSI, nationale Statistiken
Beschäftigung: Eurostat, OECD (USA, Kanada); eigene Berechnung.

5.2 Unterschiedliche Methoden der Streikerfassung

Internationale Vergleiche des Streikgeschehens sind immer mit großer Vorsicht zu betrachten, da die nationalen Erfassungsmethoden beträchtlich divergieren (Dribbusch/Vandaele 2016). Italien und Griechenland fehlen, da hier bereits seit längerem keine vollständige Streikstatistik mehr geführt wird. Dies gilt seit einigen Jahre auch für Malta. In den baltischen Staaten ist die Erfassung sehr lückenhaft. Für Ungarn fehlen aus Gründen der statistischen Anonymisierung für mehrere Jahre detaillierte Daten zur Anzahl der Ausfalltage. Die hier verwendeten amtlichen Daten aus Frankreich basieren auf einer Unternehmensstichprobe und beziehen sich allein auf die Privatwirtschaft, einschließlich der öffentlichen Unternehmen in den Bereichen Telekommunikation, Transport und Energieversorgung. In Frankreich werden auch Streiks gegen sozialpolitische Beschlüsse der Regierung, die 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, wo pandemiebedingt 2020 und 2021 keine Daten erhoben wurden, werden nur Arbeitsniederlegungen ab zehn Beteiligten und einem Tag Dauer einbezogen, in den USA sogar nur Streiks mit mindestens 1.000 Beteiligten, während es in Dänemark gar keine Untergrenzen gibt. In Deutschland werden nichtgewerkschaftliche Streiks nur sehr selten bekannt. Die WSI-Schätzung, die den Daten zu Deutschland zugrunde liegt, erfasst deshalb in der Regel nur tarifliche Arbeitskämpfe. In verschiedenen Ländern, z. B in Kanada, wird das Arbeitskampfvolumen zudem stark durch Aussperrungen geprägt.

Zu beachten ist auch, dass einzelne große Arbeitskämpfe die Jahresdurchschnittswerte nachhaltig prägen können. So wird die Zahl der jahresdurchschnittlichen Ausfalltage im Zeitraum 2014 bis 2023 in Polen nach wie vor durch einen sehr umfangreichen Arbeitskampf im Jahr 2019 beeinflusst, an dem 223.000 Beschäftigte im Bildungsbereich beteiligt waren. In Großbritannien fielen 2022 streikbedingt rund 90 Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte aus, während in den Jahren von 2013 bis 2019 im Schnitt lediglich 14 Ausfalltage im Jahr registriert wurden.[16]

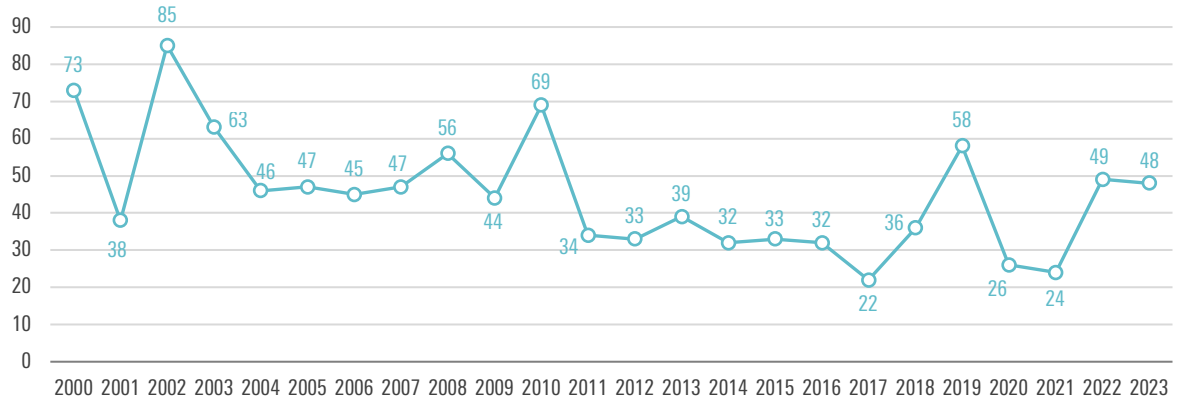
5.3 Das Streikgeschehen in Europa

In den Jahren der Inflationskrise und der gewerkschaftlichen Versuche, mit hohen nominalen Tarifabschlüssen verlorene Kaufkraft zurückzugewinnen, hat das Streikvolumen in vielen europäischen Ländern wieder deutlich zugenommen (**Abbildung 6**, Janssen/Lübker 2025, S. 292, Eurofound 2024). Gab es in den Corona-Jahren 2020 und 2021 lediglich 26 bzw. 24 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigten, so hat sich das Streikvolumen 2022 und 2023 wieder auf 49 bzw. 48 Tage erhöht. Abgesehen vom Jahr 2019 sind dies die höchsten Werte seit mehr als zehn Jahren.

16 Weitere Information zum internationalen Streikgeschehen finden sich auf der empfehlenswerten Internetseite des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes: https://www.etui.org/strikes-map.

Abbildung 6

Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage in Europa
pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher gewichteter Länderdurchschnitt 2000 – 2023



Quelle: ETUI (2024). S. a. die dort aufgeführten methodischen Einschränkungen und Hinweise.

WSI

Die vermehrten Streikaktivitäten sind in großen Teilen auf die härteren Verteilungskonflikte vor dem Hintergrund der Inflationskrise zurückzuführen (ebd.; siehe auch Janssen/Lübker 2024). Gewerkschaften waren häufiger gezwungen, Streiks als letztes Mittel einzusetzen, um Reallohnverluste möglichst auszugleichen. In Ländern wie Frankreich und Finnland wirkten sich aber auch politische Großkonflikte um Angriffe auf den Sozialstaat oder das Streikrecht selbst auf die Streikstatistik aus.
Im langfristigen Vergleich ist die Streikentwicklung in Europa weiter rückläufig, auch wenn einzelne Jahre mit einem höheren Streikaufkommen hervorstechen. Dabei sind es oft besonders streikintensive Länder, die den europäischen Durchschnitt nach oben drücken. Im Jahr 2023 zählten dazu Belgien, Frankreich, Finnland und Zypern. Doch auch in Deutschland oder den Niederlanden, wo traditionell weniger oft gestreikt wird, drückte das besonders streikintensive Jahr 2023 die langfristigen Durchschnittswerte nach oben. Selbst in Österreich, das in der vergleichenden Arbeitskampfstatistik zu den Schlusslichtern in Europa zählt, wurde 2023 so viel gestreikt wie seit 20 Jahren nicht.

6 AUSBLICK 2025[17]

Der Ausgang des Streikjahres 2024 war geprägt von den Arbeitskämpfen in der Metall- und Elektroindustrie und bei Volkswagen. Im ersten Halbjahr 2025 dominierten dagegen wieder Arbeitskämpfe in Organisationsbereichen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Vor allem im Rahmen der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen gab es zahlreiche Warnstreiks mit hoher Beteiligung. Im März kam es im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen zu Warnstreiks mit mehreren Zehntausend Teilnehmer*innen; im öffentlichen Dienst sind, neben ver.di, je nach Bereich auch andere DGB-Gewerkschaften an Streiks beteiligt, darunter die GEW, IG BAU und GdP, aber auch der Beamtenbund dbb. Bereits am 21. Februar 2025 rief ver.di zu Warnstreiks im ÖPNV in sechs westdeutschen Bundesländern auf, in denen Landestarifverträge TV-N an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) gekoppelt sind. Konzertierte Arbeitsniederlegungen gab es auch im Gesundheitssektor mit den Beschäftigten der kommunalen Kliniken, Pflegeeinrichtungen und Rettungsdiensten. Ebenso wurden bundesweit Flughäfen bestreikt. Nach acht Verhandlungsrunden folgte die Einigung schließlich im April. Im Vorausblick wird auch der Jahresabschluss 2025 bzw. das Frühjahr 2026 im Zeichen des öffentlichen Dienstes stehen: Im Dezember starten die Verhandlungen für die Beschäftigten der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL).

Aber nicht nur im öffentlichen Dienst organisiert ver.di im laufenden Jahr größere Arbeitskämpfe. Bei der Deutschen Post AG gab es ab Ende Januar mehrere Warnstreiks, bis sich Gewerkschaft und Unternehmen schließlich auf höhere Löhne und mehr Freizeit für die Beschäftigten einigten. Bei den privaten Versicherungen streikten im Juni bundesweit mehrere tausend Beschäftigte, was kurz danach zu einer Einigung bei den Gehaltstarifverhandlungen führte.

In den Tarifverhandlungen zwischen der Deutschen Bahn (DB) und der EVG kam es dagegen zur Einigung, ohne dass die Gewerkschaft wie in den Vorjahren zum Warnstreik mobilisierte. Streiks bei der Deutschen Bahn wird es damit frühestens wieder zum Jahreswechsel geben, wenn der Tarifvertrag der DB mit der kleineren GDL ausläuft.

Gestreikt wird in diesem Jahr auch in kleineren Branchen mit unterschiedlicher Gewerkschaftsbeteiligung. So führte die NGG im Rahmen der Tarifverhandlungen mit den Brauereien im Februar in mehreren Bundesländern 24-Stunden-Warnstreiks durch. Bei dem Essenzusteller Lieferando traten die Fahrer*innen im Juli in Hamburg in einen 36-Stunden-Streik, da sich das Unternehmen weiterhin weigerte, einen Tarifvertrag mit der NGG abzuschließen. In der Baustoffindustrie traten im Juni die Beschäftigten in Baden-Württemberg in den Ausstand; die IG BAU hatte zu den Warnstreiks aufgerufen, weil das Angebot der Arbeitgeber in der zweiten Verhandlungsrunde noch unterhalb der örtlichen Inflationsrate lag.

Wie schließlich die Bilanz des Arbeitskampfjahres 2025 ausfallen wird, zeigt sich dann im zweiten Halbjahr. Mit den Verhandlungen im öffentlichen Dienst und der Tatsache, dass in den großen industriellen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie, Chemie oder Bau in diesem Jahr keine Tarifverhandlungen mehr anstehen, ist bereits ersichtlich, dass sich das Streikgeschehen wieder stärker in den Dienstleistungsbranchen konzentriert.

Transformationskonflikte in der Industrie und damit einhergehende Streiks sind aber auch im laufenden Jahr akut. Bei Ford Köln legten Anfang Juni mehr als 10.000 Beschäftigte die Arbeit nieder, um für den Erhalt der Arbeitsplätze und die Zukunft des Standorts zu kämpfen. Auch in anderen Unternehmen kann es im Rahmen von Restrukturierungsmaßnahmen immer wieder zu Protesten und Arbeitsniederlegungen kommen, etwa beim dem Automobilzulieferer ZF, der in Deutschland rund 54.000 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Schließlich werden auch 2025 wieder zahlreiche kleinere Konflikte um die (Wieder-)Herstellung der Tarifbindung geführt. Ein prominentes Beispiel hierfür ist der Dönerfleischhersteller Birtat, bei dem nach 13 Streiktagen erstmalig ein Tarifvertrag durchgesetzt werden konnte.

17 Stand: Juli 2025

LITERATUR

Artus, I./Pflüger, J. (2015): Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8 (2), S. 92–108

Berg, P./Kocher, E./Schumann, D. (Hg.) (2018): Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, 6. Aufl., Frankfurt a. M.

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2025): Streikstatistik. Deutschland und Länder (Jahreszahlen und Zeitreihe). Berichtsjahr: 2024. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.html

Däubler, W. (Hrsg.) (2018): Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., Baden-Baden

Däubler, W. (2024): Streiks sind zulässig, Interview mit Wolfgang Däubler, in: ver.di kirchen.info Nr. 44, S. 12–13, https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++6744327954a7ad198e37cbf8/download/WEB--V03-24-234%20Kircheninfo2-2024-07.pdf

Deutschlandfunk (2024): Habeck: „Es wird zu viel für geringere Arbeitszeiten gestreikt. Das können wir uns im Moment nicht leisten.“, vom 14.03.2024, https://www.deutschlandfunk.de/habeck-es-wird-zu-viel-fuer-geringere-arbeitszeiten-gestreikt-das-koennen-wir-uns-im-moment-nicht-le-100.html

Dribbusch, H. (2008): Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklungen ab 1990. in: WSI (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2008, Frankfurt a. M., S. 55–85

Dribbusch, H. (2018): Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Industrielle Beziehungen 25 (3), S. 301–319

Dribbusch, H. (2020): Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung, in: Artus, I./Bennewitz, N./Henninger, A./Holland, J./Kerber-Clasen, S. (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, https://www.vsa-verlag.de/uploads/media/VSA_Dribbusch_Streik_Open_Access.pdf

Dribbusch, H. (2025): Arbeitskämpfe im internationalen Vergleich. Ein quantitativer Überblick über die Jahre 2014–2023, in: express 4/2025, https://www.express-afp.info/wp-content/uploads/25-04_dribbusch_arbeitskaempfe-im-internationalen-vergleich.pdf

Dribbusch, H./Schulten, T./Luth, M. S./Janssen, T. (2024): WSI-Arbeitskampfbilanz 2023. 2023 – ein langes und turbulentes Arbeitskampfjahr. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 95, Juni 2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008882/p_wsi_report_95_2024.pdf

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 22 (3), S. 413–418

Eurofound (2024): Labour Disputes Across Europe in 2023: Ongoing Struggle for Higher Wages as Cost of Living Rises, https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/labour-disputes-across-europe-2023-ongoing-struggle-higher-wages-cost-living

Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (2024): Evangelische Kirche und Diakonie Mitteldeutschland wehren sich gerichtlich gegen Streikdrohungen in Weimar, Pressemitteilung vom 22.07.2024, https://www.ekmd.de/presse/pressestelle-magdeburg/evangelische-kirche-und-diakonie-mitteldeutschland-wehren-sich-gerichtlich-gegen-streikdrohungen-in-weimar.html

ECSR (2022): Conclusions XXII-3 (Germany), Luxemburg

FDP (2024): Positionspapier der FDP-Fraktion: Für eine Regulierung des Streikrechts in der kritischen Infrastruktur, Beschluss vom 03.07.2024, https://www.fdpbt.de/beschluss/positionspapier-fdp-fraktion-fuer-regulierung-streikrechts-kritischen-infrastruktur

FFF (Friday for Future) (2024): BVG-Streik ist auch Klimastreik, Pressemitteilung vom 30.01.2024, https://fridaysforfuture.berlin/bvg-streik-ist-auch-klimastreik/ (letzter Zugriff: 04.07.2025)

GAMAV Diakonie Mitteldeutschland (2025): Weimarer Appell. Beteiligung, Selbstbestimmung und Tarifverträge in kirchlichen Einrichtungen, https://mav-ekm.de/weimarer-appell/

Gembus, M. (2020): Tarifverträge in kirchlichen Betrieben, Streitschrift zum kirchlichen Sonderrecht im Arbeitsrecht, hrsg. von ver.di, Berlin, https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/service/publikationen/++co++9426442c-e42d-11e9-b66f-525400f67940

Gesamtmetall (2025): Vorschlag für ein Schlichtungsgesetz, https://www.gesamtmetall.de/?download_file=giesen_hoepfner_vorschlag_fuer_ein_schlichtungsgesetz_final

Greiner, S. (2008): „Tarifsozialplan“ bei Betriebsübergang?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 22/2008, S. 1274–1281

Höpfner, C. (2020): Schuldrechtliche Koalitionsvereinbarungen, in: Recht der Arbeit (RdA) 3/2020, S .129–148

IG BAU (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt) (2024): Bauhauptgewerbe: Tarifparteien haben Einigungsvorschlag erarbeitet, gemeinsame Pressemitteilung von IG BAU, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und Zentralverband Deutsches Baugewerbe vom 29.05.2024, https://igbau.de/Binaries/Binary_20751/2024-PM-04-gemeinsame-PM-Tarifeinigung-BHG.pdf

IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie) (2024a): Tarifkompromiss in der Chemie: Insgesamt 6,85 Prozent mehr Entgelt und ein freier Tag exklusiv für IGBCE-Mitglieder, Pressemitteilung vom 27.06.2024, https://igbce.de/igbce/medieninfo-abschluss-chemie24-239252

IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie) (2024b): Papier Forderungsbeschluss – Aufholjagd bei den Entgelten überfällig, https://igbce.de/igbce/tarife/aktuelle-tarifverhandlungen/papier-tarifrunde-2024/aufholjagd-bei-den-entgelten-ueberfaellig--241136 (letzter Zugriff: 30.06.2025)

IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie) (2024c): Papier Tarifrunde – Tausende machen bei Aktionswoche mit, https://igbce.de/igbce/tausende-machen-bei-aktionswoche-mit-242844 (letzter Zugriff: 30.06.2025)

IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie) (2024d): Tarifergebnis steht: Entgelterhöhung und Ende der Blockadehaltung beim Mitgliederbonus, Tarifrunde Papier 2024 – Tarifinfo Nr. 5, 29.11.2025 https://igbce.de/resource/blob/244388/21317ec8719407896bb6e92565252c8e/papier-tarifabschluss-data.pdf

IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) (2024a): Warum wir 7 Prozent mehr Geld fordern, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/forderung-empfehlung-beschluss-2024 (letzter Zugriff: 26.06.2025)

IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) (2024b): Verhandlungsergebnis: Mehr Geld, 140 Euro mehr für Azubis, mehr freie Tage, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifrunde-metall-und-elektro-2024 (letzter Zugriff: 26.06.2025)

IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) (2024c): Verhandlungsergebnis bei VW und Tochterunternehmen, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/tarifrunde-volkswagen-2024 (letzter Zugriff: 01.07.2025)

IG Metall Mitte (2025): Tadano Streik in Zweibrücken 2024, Broschüre, https://www.igmetall-bezirk-mitte.de/fileadmin/user/Downloads/Broschueren_Bez-Mitte/Final_Broschuere_Tadano_Streik2024_Endfassung.pdf

ILO-CFA (2018): Freedom of Association – Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, 6. Aufl., Genf

IndustriALL (2024): Finnish Government Restricts Right to Strike, https://www.industriall-union.org/finnish-government-restricts-right-to-strike

Janssen, T. / Lübker, M. (2025): Europäischer Tarifbericht des WSI – 2024/2025: Gewerkschaften streiken erfolgreich für reale Tariferhöhungen, in: WSI-Mitteilungen 78 (4), S. 280–296

Kalbitz, R. (1972): Die Streikstatistik in der Bundesrepublik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8/1972, S. 495–505, https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1972/1972-08-a-495.pdf

Klein, T. / Schlachter, M. (2022): Tarifverträge zur Standort- und Beschäftigungssicherung, in: Klein, T. / Klocke, D. / Schlachter, M.: Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, HSI-Schriftenreihe Bd. 43, Frankfurt a. M, S. 17–134

Leydecker, P. (2025): Die arbeitskampfrechtliche Fortsetzungsfeststellungsklage als Alternative zu einem Arbeitskampfgesetz, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 8/2025, S. 533–537

Liegl, S. / Kilroy, J. (2023): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2022, in: Z – Zeitschrift Marxistische Erneuerung Nr. 134, S. 136–150

Lörcher, K. (2025): Experiences with Right to Strike Litigation before the European Committee of Social Rights (ECSR). Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung: HSI Working Paper Nr. 21: Right to Strike under Attack, Juni 2025, Frankfurt a. M., S. 50–56

Löwisch, M. / Rieble, V. (2017): Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., München

Lübker, M. / Schulten, T. (2024): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Tarifarchiv, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, April 2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008850/p_ta_analysen_tarifpolitik_103_2024.pdf

MIT (Mittelstands- und Wirtschaftsunion) (2024): Verhältnismäßigkeit im Streikrecht wahren, https://www.mit-bund.de/content/verhaeltnismaessigkeit-im-streikrecht-wahren-antrag-des-mit-bundesverbandes-den-36-cdu

NGG (Gewerkschaft Nahrungsmittel-Genuss-Gaststätten) (2024a): Tarifrunde Süßwarenindustrie – Streiks zeigen Wirkung, Meldung vom 25.10.2024, https://www.ngg.net/meldungen/streiks-zeigen-wirkung (letzter Zugriff: 30.06.2025)

NGG (Gewerkschaft Nahrungsmittel-Genuss-Gaststätten) (2024b): Tarifabschluss Süßwarenindustrie NRW. Geschafft: Es gibt für alle mehr!, Meldung vom 19.11.2024, zuletzt abgerufen am 30.06.2025, https://www.ngg.net/meldungen/geschafft-es-gibt-fuer-alle-mehr (letzter Zugriff: 30.06.2025)

Orlandini, G. (2025): Italy: The Right to Strike in Public Interest Services. Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung: HSI Working Paper Nr. 21: Right to Strike under Attack, Juni 2025, Frankfurt a M., S. 64–74

Schneidemesser, L. / Kilroy, J. (2016): Der Streikmonitor, in: Z – Zeitschrift Marxistische Erneuerung Nr. 106, S. 160–171

Schrade, H. (2024): Sachverständige Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der FDP im Landtag NRW (Drucksache 18/8435), vom 07.06.2024, Hamm

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, S. 299–548

Stein, P. (2023): Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, HSI-Schriftenreihe Bd. 47, Frankfurt a. M.

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

Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv (2024): Tarifpolitischer Jahresbericht 2023. Offensive Tarifpolitik angesichts anhaltend hoher Inflationsraten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Berichte zur Tarifpolitik. WSI Tarifarchiv, Februar 2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008800/p_ta_jb_2023.pdf

Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv (2025): Tarifpolitischer Jahresbericht 2024. Anhaltend hohe Tarifabschlüsse trotz rückläufiger Inflationsraten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Berichte zur Tarifpolitik. WSI Tarifarchiv, März 2024, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009084/p_ta_jb_2024.pdf

Steinkopf, K. (2024): Streikbewegung TV-N 2024, https://www.wir-fahren-zusammen.de/ (letzter Zugriff: 26.06.2025)

SZ (Süddeutsche Zeitung) (2024): „Arbeitskämpfe zählen zu unserem Werkzeugkasten", Artikel vom 10.04.2024, https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/chemie-warnstreiks-ig-bce-1.6537626

Thüringer Landesarbeitsgericht (2024): Warnstreiks am Sophien- und Hufeland Klinikum Weimar bleiben untersagt, Pressemitteilung vom 11.10.2024, https://arbeitsgerichte.thueringen.de/service/medieninformationen/detailseite/04-2024-1

Tschenker, T. (2023): Politischer Streik. Rechtsgeschichte und Dogmatik des Tarifbezugs und des Verbots des politischen Streiks, Berlin

Tschenker, T. (2025): Germany: Political Strike and Recent Climate Protests. Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung: HSI-Working Paper Nr. 21: Right to Strike under Attack, Juni 2025, Frankfurt a. M., S. 75–85

Ubber, T. / von Grundherr, F. (2025): Regelungsvorschläge zur gesetzlichen Gestaltung des Arbeitskampfrechts, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1/2025, S. 1–12

ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (2024a): AVN Sachsen: Aufruf zum unbefristeten Streik, Pressemitteilung vom 26.04.2024, https://sat.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++813492f6-03d1-11ef-9bac-b7b7bde0692b

ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (2024b): ÖPNV: Für bessere Tarife und für die Zukunft, 21.05.2024, https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++abd57506-9361-11ee-aeda-f97f3e953c6f (letzter Zugriff: 26.06.2025)

ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (2024c): Tarifinfo 10.24, https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/++file++665045b9807dcbf02d0350da/download/Info%2010%20TV-N%20NW.pdf

ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (2024d): Weltweite Amazon-Streiks am Black Friday: 1.200 Beschäftigte aus ganz Deutschland protestieren in Bad Hersfeld, Pressemitteilung vom 29.11.2024, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++9452b59c-ad91-11ef-be85-2b47d3ea26bf (letzter Zugriff: 03.07.2025)

ver.di (2024e): Aktiv für den Tarifvertrag: Am Sophien- und Hufelandklinikum Weimar haben sich hunderte Beschäftigte in ver.di organisiert, um Schluss zu machen mit kollektivem Betteln, Pressemitteilung vom 23.05.2024, https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/++co++c4477bb4-1829-11ef-8d1f-291098678caa

ver.di (2024f): Beschäftigte kämpfen am 13.11.2024 weiter, Pressemitteilung vom 12.11.2024, https://sat.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++ddad3ef2-a0de-11ef-b957-8b8aa0850763

ver.di (2024g): Beschäftigte der ARD-Rundfunkanstalten streiken heute, Pressemitteilung vom 12.03.2024, https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++a5fe2e68-e049-11ee-9ee9-1d494ea8af37

ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (2025a): SOS Kita: Kurz vor dem Kollaps, Artikel vom 14.05.2025, https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++35e164b8-6e81-11ee-95e3-001a4a160129

ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (2025b): Streiks in der „Prime Week": Amazon verweigert weiterhin Tarifvertrag, Artikel vom 11.07.2025, https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++4004349c-d6ad-11ec-a3dd-001a4a16012a (letzter Zugriff: 03.07.2025)

ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (2025c): Schluss mit den Kirchen-Privilegien, Artikel vom 21.02.2025, https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++97bb0bd6-5887-11ee-bec6-001a4a16012a

ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (2025d): ARD-Tarifrunde: Jetzt auch ein Ergebnis beim WDR, Artikel vom 12.03.2025, https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++6d670c18-3f77-11ef-93c4-515347adadd0

ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg (2024): Tarifrunde in der ARD ohne Ergebnisse – ver.di schlägt Tarifschlichtung vor, Pressemitteilung vom 12.09.2024, https://bawue.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++20fca5dc-70f9-11ef-b0bc-7719477fdbb3

ver.di BB (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Berlin-Brandenburg) (2024a): Streiks bei BVG und Nahverkehrsunternehmen Brandenburg, Pressemitteilung vom 31.01.2024, https://bb.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++8820591e-c043-11ee-908f-a9fe18045f8e (letzter Zugriff: 04.07.2025)

ver.di BB (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Berlin-Brandenburg) (2024b): Tarifinfo 2024–09 zum TV-N Berlin, https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/++file++6618d379b41ee4419b7feafe/download/Tarifinfo_Verhandlungsergebnis.pdf

ver.di NRW (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Nordrhein-Westfalen) (2024): Erneut Streik bei Zalando in Mönchengladbach. Anerkennungstarifvertrag – Demozug durch Rheydt geplant, Pressemitteilung vom 02.12.2024, https://nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++8e698b6a-b0b1-11ef-b4c2-bf7e4cfdca28 (letzter Zugriff: 03.07.2025)

Wank, R. (2009): Aktuelle Probleme des Arbeitskampfrechts, in: Recht der Arbeit 1/2009, S. 1–13

METHODISCHE FRAGEN DER WSI-ARBEITSKAMPFSTATISTIK

Die seit 2008 veröffentlichte Arbeitskampfbilanz des WSI ist eine informierte Schätzung auf Basis von Gewerkschaftsangaben, Pressemeldungen und Medien-Recherchen (Online und Print). Der Begriff der Schätzung wird hier deshalb verwendet, weil insbesondere in Bezug auf die Anzahl der Ausfalltage und Streikteilnehmer*innen vielfach keine detaillierten Daten vorliegen. Die WSI-Arbeitskampfbilanz 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 schwierig. Dies fängt 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 betriebliche 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 Erzwingungsstreiks, sondern auch kleinere Tarifauseinandersetzungen mit Warnstreiks. Ver.di dagegen führt zwar eine genaue Liste aller beim Bundesvorstand der Gewerkschaft beantragten Arbeitskampfmaßnahmen, verfügt aber über keine Angaben darüber, 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 im Wesentlichen nur deren Pressemeldungen zur Verfügung. In Anbetracht dieser Lücken hat das WSI 2015 daher seine Zeitreihe der jährlichen Arbeitskämpfe revidiert und seine eigenen Medienrecherchen intensiviert. Dadurch sind die Daten zur Konflikthäufigkeit seit 2015 deutlich belastbarer geworden. Allerdings 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 Jena geleitet wird (vgl. Schneidemesser/Kilroy 2016; Liegl/Kilroy 2023).

Die Zahl der arbeitskampfbedingten Ausfalltage (bzw. Streiktage) ist ein rechnerischer Wert, bei dem neben den von Gewerkschaften gemeldeten sogenannten Personenstreiktagen (d. h. der Summe der Kalendertage, an denen individuelle Mitglieder Streikgeld empfingen) auch der vom WSI geschätzte Arbeitsausfall bei Warnstreiks ohne Streikgeldzahlung einfließt. Bei den Personenstreiktagen ist zu berücksichtigen, dass bei ver.di ab vier Stunden Arbeitsniederlegung Streikgeld bezahlt wird, ein Personenstreiktag kann demnach aus vier bis acht Stunden bestehen – ähnliches gilt für die GEW. Da sich dies aber nicht nachträglich verifizieren lässt, berücksichtigt das WSI in seiner Schätzung in der Regel die Personenstreiktage als volle Arbeitstage. In einzelnen Fällen, in denen wie z. B bei Warnstreiks im Einzelhandel bekannt ist, dass ein großer Teil der Streikenden teilzeitbeschäftigt ist, versucht das WSI diese bei seiner Ermittlung der Ausfalltage zu miteinzubeziehen.

Besonders schwierig ist die Schätzung der Ausfalltage von Streikenden, die kein Streikgeld bezogen haben, sei es, weil wie bei der IG Metall bei Warnstreiks kein Streikgeldanspruch besteht oder die Streikenden keine Mitglieder der Gewerkschaft sind. Nicht immer liegen belastbare Informationen darüber vor, wie viele Personen tatsächlich wie lange gestreikt haben. Dies gilt nicht zuletzt bei großen Warnstreikwellen. 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. Dadurch ist auch die Gesamtschätzung des Arbeitskampfvolumens mit Unsicherheiten behaftet.

Besonders schwierig ist 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 und diese im Falle der DGB-Gewerkschaften in der Regel dem WSI mitteilen (auch wenn diese nur in Ausnahmefällen veröffentlicht werden), können sie bei Streiks ohne Streikgeldzahlung häufig nur sehr pauschale An-

gaben machen. Diese beruhen selbst wiederum häufig auf Schätzungen lokaler Gewerkschaftseinheiten. Eine unbekannte Größe ist generell die Anzahl der mitstreikenden Beschäftigten, die keine Gewerkschaftsmitglieder 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 ist sich deshalb 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 vor, die allerdings ebenfalls Lücken und Schwächen aufweisen.

Ein weiterer, wichtiger Aspekt bei den Daten zu Streikbeteiligung ist die **Mehrfachzählung**. Analog zur amtlichen Statistik der BA werden 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 zweimal im Verlauf einer Tarifrunde gestreikt haben, auch zweimal erfasst werden, streiken sie dreimal, werden sie auch dreimal 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 nennen: Wenn ver.di angibt, dass während der Tarifrunde 2023 im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen im Februar und März rund 400.000 Beschäftigte an den zahlreichen Warnstreikaktionen teilgenommen hätten, so ist dies die kumulierte Anzahl der von ihr gezählten Teilnehmer*innen (Mitglieder wie Nichtmitglieder) an allen Arbeitsniederlegungen – nicht aber die Anzahl der individuellen Beschäftigten, die ein oder mehrmals gestreikt haben. Hierfür liefert auch der Transparenzbericht von ver.di für das Jahr 2023 deutliche Hinweise, in dem die Gewerkschaft bekannt gibt, dass im gesamten Jahr 2023 über alle Arbeitskämpfe hinweg insgesamt ca. 303.000 Mitglieder 1,2 Mio. Mal in den Ausstand getreten seien.[18]

Die Anzahl der von BA und WSI verzeichneten Streikbeteiligten ist auf Grund dieser Mehrfachzählungen systematisch höher als die 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 (BA) 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 Ausfalltage erheblich nach oben abweichen (für den Vergleich der Ausfalltage siehe **Abbildung 7**). Dies hat zum Teil methodische Gründe.

Die Bundesagentur ist sich der Defizite ihrer Statistik bewusst (BA 2025, Hinweise), die im Wesentlichen von lückenhaften Meldungen der Arbeitgeber herrühren. Basis der Streikstatistik der BA 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“).

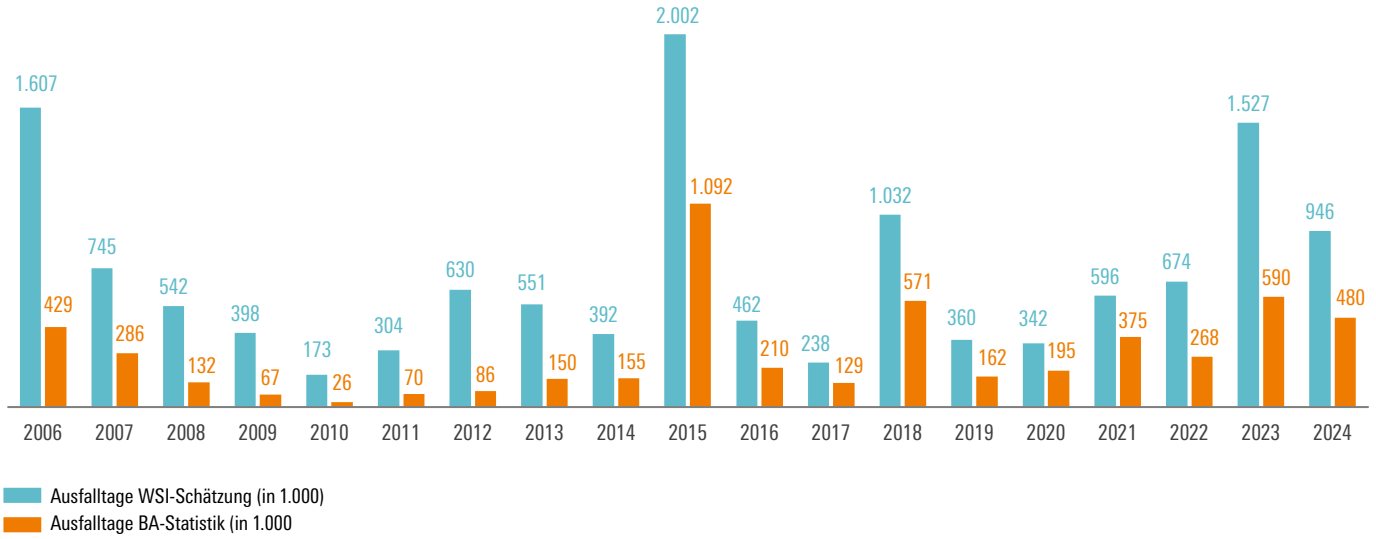
Die Zahl der einzelnen Streiks wird von der BA nicht erfasst, dafür die Anzahl der „betroffenen Betriebe“, worunter die Betriebe zu verstehen sind, für die der BA Arbeitsniederlegungen gemeldet wurden. Auch kommen Mehrfachzählungen vor, wenn ein Betrieb mehr als einmal bestreikt wird. In die Statistik fließen nur solche Streiks ein, an 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). 2024 flossen so 3.036 Streiks (~ „betroffene Betriebe“) in die amtliche Statistik ein.

Hauptproblem der offiziellen Arbeitskampfstatistik ist seit langem, dass sie 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 von

18 Diese Zahlen entsprechen in etwa der Anzahl der ver.di-Streikgeldempfänger*innen sowie der Personenstreiktage. Online: https://www.verdi.de/++file++659d4adeeffe65f6284c843c/download/Transparenzbericht-ver.di-2023.pdf [23.05.2024].

Abbildung 7

WSI-Schätzung und amtliche Streikstatistik im Vergleich:
Arbeitskampfbedingte Ausfalltage 2006 – 2024 (in 1.000)



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, WSI-Arbeitskampfstatistik

WSI

Streikteilnehmer*innen („beteiligte Arbeitnehmer“) aus der Statistik herausfällt. In der Spitze wurden beispielsweise 2018 rund 184.000 „beteiligte Arbeitnehmer“ nicht in die amtliche Auswertung übernommen. 2024 fielen dadurch 5.189 Streiks (~ „betroffene Betriebe“) mit rund 40.000 Streikenden aus der Statistik heraus. Addiert man die Anzahl der in die amtliche Statistik aufgenommenen Arbeitsniederlegungen und die „Bagatellstreiks“, kommt man für 2024 auf rund 8.200 „betroffene Betriebe“, was als Untergrenze der in diesem Jahr stattgefundenen Streiks gelten kann.

Zum zweiten wird die Zuverlässigkeit der amtlichen Statistik durch offensichtliche Lücken bei der Meldung von Streiks durch Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber beeinträchtigt. Dies gilt seit den 1990er Jahren verschärft bei größeren Warnstreikwellen. Zum Teil ergibt sich aus diesen Fällen die Problematik, 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 nur sehr selten verhängt. In vielen Fällen hat die Bundesagentur mangels eigener Beobachtungen des Arbeitskampfgeschehens gar keine Kenntnis darüber, 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. Seit 2018 besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeberverbände für ihre Mitglieder Sammelmeldungen abgeben können. Aus Sicht der Streikforschung wäre es wünschenswert, dass sich die Genauigkeit der amtlichen Statistik weiter erhöht, da die Bundesagentur aufgrund der genauen Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Wirtschaftszweigen sowohl Branchen- als auch Regionaldaten liefern kann. Dies ist mit den Mitteln des WSI nur eingeschränkt möglich. Was die Zahl der Streikbeteiligten betrifft, ist anzunehmen, dass vor allem in der Metall- und Elektroindustrie bei den Meldungen der Arbeitgeberverbände vielfach Beschäftigte, die in einer Tarifrunde mehrmals gestreikt haben, im Gegenteil zur IG Metall-Statistik nicht mehrfach gezählt werden. Zudem werden zuweilen offenbar Beschäftigte, die zwar die Arbeit niederlegen, dann aber Gleitzeit oder anderweitig ihre Arbeitszeitkonten in Anspruch nehmen, nicht als Streikende gezählt. Genaue Angaben, wie die Metallarbeitgeber die Anzahl der Streikenden erfassen, gibt es jedoch nicht.

WWW.BOECKLER.DE

IMPRESSUM

Ausgabe
WSI Report Nr. 106, September 2025
Arbeitskämpfe zwischen Inflation und Transformation

ISSN 2366-7079

Herausgeber
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-18 7

http://www.wsi.de

Pressekontakt
Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier Grafikdesign

Kontakt
Thilo Janssen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-650

thilo-janssen@boeckler.de
www.wsi.de

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