

Frindert, Jim; Dribbusch, Heiner; Schulten, Thorsten

Research Report

WSI Arbeitskampfbilanz 2021: Normalisierung des Arbeitskampfgeschehens im zweiten Jahr der Corona-Pandemie

WSI Report, No. 74

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Frindert, Jim; Dribbusch, Heiner; Schulten, Thorsten (2022) : WSI Arbeitskampfbilanz 2021: Normalisierung des Arbeitskampfgeschehens im zweiten Jahr der Corona-Pandemie, WSI Report, No. 74, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/254266>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

WSI ARBEITSKAMPFBILANZ 2021

Normalisierung des Arbeitskampfgeschehens im zweiten Jahr der Corona-Pandemie

Jim Frindert, Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten

AUF EINEN BLICK

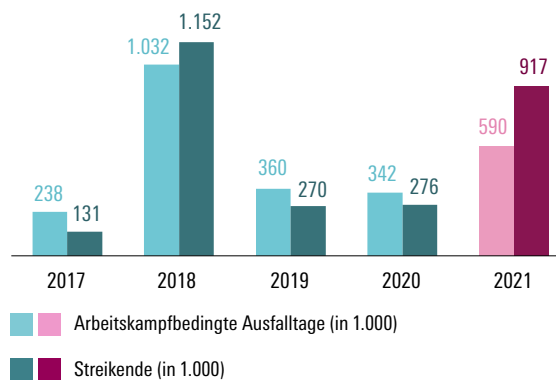
Im zweiten Jahr der Corona-Pandemie haben die Tarifauseinandersetzungen in Deutschland wieder deutlich an Dynamik gewonnen. In der Folge kam es 2021 zu einer Normalisierung des Arbeitskampfgeschehens, das nach zeitweiligem Rückgang wieder das Niveau der Vor-Corona-Jahre erreicht hat. Mit rund 590.000 arbeitskampfbedingten Ausfalltagen war das Arbeitskampfvolumen 2021 deutlich höher als im Vorjahr.

Zwar wurde die Durchführung von Streiks unter Pandemiebedingungen deutlich erschwert. Anders als noch 2020 hatte dies im Jahr 2021 jedoch keinen spürbaren Einfluss auf die Anzahl der Arbeitskämpfe. Nach der Schätzung des WSI waren 2021 rund 917.000 Streikteilnehmer*innen an insgesamt 221 Arbeitskämpfen beteiligt. Während die Anzahl der Streiks vor allem durch die hohe Zahl von betrieblichen Tarifkonflikten geprägt wird, wird die Anzahl der Streikenden vor allem durch die großen branchenweiten Tarifrunden wie der Metall- und Elektroindustrie, dem öffentlichen Dienst oder dem Handel beeinflusst.

Im Jahr 2022 wird auch die Tarifpolitik vom Krieg in der Ukraine überschattet. Welche wirtschaftlichen Konsequenzen dieser für Deutschland

haben wird, ist im Frühjahr 2022 noch kaum in voller Tragweite absehbar. In jedem Fall werden die Preise deutlich ansteigen und mit aktuell prognostizierten Inflationsraten von 6 bis 8 Prozent die Tarifauseinandersetzungen belasten. Inwieweit sich dies insgesamt auf das Arbeitskampfgeschehen im Jahr 2022 auswirken wird, bleibt abzuwarten.

Arbeitskampfbilanz 2017–2021



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

INHALT

Auf einen Blick	1
Summary	3
1 Einleitung	3
2 Das Arbeitskampfgeschehen des Jahres 2021 im Überblick	4
2.1 Erzwingungsstreik als Ausnahme	6
2.2 Entkopplung von Arbeitskampf- und Streikdauer	6
2.3 Frauen im Streik	6
2.4 Regionale Verteilung	7
3 Wo und wofür wurde 2021 gestreikt? – Ausgewählte Beispiele	8
3.1 Bundesweite Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie: Beschäftigungssicherung, Angleichung Ost, Volkswagen	8
3.2 Arbeitskampf im öffentlichen Dienst der Länder	9
3.3 Umfangreiche Warnstreiks in den Tarifrunden im Handel	9
3.4 Streik bei den Berliner Krankenhäusern von Charité und Vivantes	10
3.5 Weisensee: Organizing und Erzwingungsstreik – Ein Lehrstück zur Durchsetzung eines Haustarifvertrages	11
3.6 Warnstreiks in der Fleischindustrie: Arbeitskämpfe in zehn Sprachen	11
3.7 Streiks für die Ost-West-Angleichung: Teigwaren Riesa	12
3.8 Deutsche Bahn: Arbeitskampf und Tarifeinheitsgesetz	12
3.9 Tarifrunde Kfz-Handwerk: Organisieren am Konflikt	13
3.10 Auseinandersetzungen beim Lieferdienst Gorillas in Berlin	14
4 Internationaler Vergleich: Deutschland im unteren Mittelfeld	14
5 Ausblick 2022	16
Literatur	18
Anhang: Methodische Fragen der WSI-Arbeitskampfstatistik	20

AUTORENSCHAFT



Jim Frindert

Jim Frindert ist Student der Volkswirtschaftslehre (M. Sc.) an der Humboldt-Universität zu Berlin und arbeitet bis Ende April 2022 als studentische Hilfskraft beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Ab Mai 2022 ist er als Gewerkschaftssekretär für den DGB Bezirk Berlin-Brandenburg tätig.
jim.frindert@gmail.com



Dr. Heiner Dribbusch

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



Prof. Dr. Thorsten Schulten

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

SUMMARY

Im Jahr 2021 erreichte das Arbeitskampfgeschehen trotz anhaltender Pandemiebedingungen ein im Vergleich der vergangenen 15 Jahre im oberen Mittelfeld anzusiedelndes Niveau. Nach Recherchen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung fanden 2021 insgesamt 221 Arbeitskämpfe statt. Während der Ausbruch der Corona-Pandemie noch einen deutlichen Rückgang der Konflikthäufigkeit zur Folge hatte und im Jahr 2020 lediglich 157 Arbeitskämpfe registriert werden konnten, stieg die Gesamtzahl der Arbeitskämpfe 2021 wieder auf ein unter Normalbedingungen erwartbares Niveau. Dabei ist auffällig, dass diese Entwicklung fast ausschließlich auf einen Anstieg der Auseinandersetzungen im produzierenden Gewerbe zurückzuführen ist: Im Dienstleistungssektor verzeichnete das WSI im Jahr 2021 lediglich 88 Arbeitskämpfe, was einem ungewöhnlich niedrigen Wert entspricht.

Mit insgesamt rund 917.000 Streikteilnehmer*innen sowie 590.000 arbeitskampfbedingt ausgefallenen Arbeitstagen erreichte das Arbeitskampfvolumen ein deutlich höheres Niveau als 2020 (276.000 Streikteilnehmer*innen sowie knapp 342.000 Ausfalltage). Die mit Abstand umfangreichste Auseinandersetzung stellte 2021 die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie dar, welche bundesweit durch tausende betrieblicher Warnstreiks begleitet wurde. Weitere Arbeitskämpfe mit relativ vielen Ausfalltagen waren die Auseinandersetzungen um die Flächentarifverträge im öffentlichen Dienst der Länder sowie im Handel. Doch auch in der Eisen- und Stahlindustrie, im Kfz-Handwerk, in der Holz- und Kunststoffindustrie, sowie in der Textilindustrie legten kurzzeitig mehrere zehntausend Streikende ihre Arbeit nieder.

Wie in den Vorjahren handelte es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitskämpfe allerdings um firmenspezifische Auseinandersetzungen um Haustarifverträge. Diese auf einen Betrieb beschränkten Arbeitskämpfe zielen meist auf die Herstellung einer Tarifbindung oder der Verbesserung eines geltenden Haustarifvertrages ab. Seit einigen Jahren häuft sich allerdings, vorrangig im Industriebereich, auch die Anzahl der betrieblichen Konflikte um sogenannte Sozialtarifverträge, bei denen es darum geht, die negativen Auswirkungen von Betriebsschließungen und -verlagerungen abzumildern. Der Einsatz von Arbeitskampfmitteln stellt dabei mittlerweile eher die Regel als nur eine Ausnahme dar.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Corona-Pandemie wurden die Gewerkschaften auch 2021 wieder vor eine Reihe zuvor unbekannter Herausforderungen gestellt. Für die Durchführung von (Warn-)Streiks mussten weiterhin die bestehenden Auflagen des Infektionsschutzes berücksichtigt und umfangreiche Hygienekonzepte entwickelt

werden. Gleichzeitig galt es die Einbeziehung von Beschäftigten zu organisieren, deren Arbeit sich ins Home-Office verlagert hatte. Dabei griffen die Gewerkschaften häufig wieder auf innovative Formen des Arbeitskampfes zurück, die bereits in der zweiten Hälfte des Jahres 2020 erfolgreich erprobt wurden, so z. B. der internetbasierte „digital-Streik“, Streikkundgebungen im Autokinoformat oder Autokorsos. Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich der Erholungstrend des 2. Halbjahres 2020 über den gesamten Zeitraum des Jahres 2021 fortgesetzt hat und die Gewerkschaften nach einer, unmittelbar mit Pandemieausbruch beginnenden, knapp dreimonatigen Phase der Neuorientierung, wieder in der Lage waren, festgefahrene Tarifkonflikte durch den Einsatz von Arbeitskampfmitteln zuzuspitzen.

Die vom WSI veröffentlichte Arbeitskampfstatistik entspricht einer informierten Schätzung und beruht auf Angaben der DGB Gewerkschaften und intensiven Medienrecherchen. Die WSI-Daten liegen zum Teil deutlich über denen der amtlichen Streikstatistik, die jährlich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erhoben wird. Diese beruht ausschließlich auf Unternehmensmeldungen, die sich in der Vergangenheit, wie die BA selbst einräumt, vielfach als lückenhaft erwiesen haben.

1 EINLEITUNG

Mit 590.000 arbeitskampfbedingten Ausfalltagen verzeichnet das Arbeitskampfvolumen im Jahr 2021 einen signifikanten Anstieg gegenüber dem Vorjahr, als lediglich 342.000 Arbeitstage in Folge von Streikmaßnahmen ausfielen. Zwar stand auch 2021 noch ganz im Zeichen der Pandemie, doch gab es anders als im ersten Quartal 2020 diesmal keine branchenübergreifende „Streikpause“ mehr. So erfolgte 2021 kaum ein Tag, an dem nicht gestreikt wurde. Auch die Zahl der Streikteilnehmer*innen stieg deutlich und die Konflikthäufigkeit erreichte wieder das Niveau der Jahre vor der Pandemie. Somit bescheinigen dem Jahr 2021 alle relevanten Kennzahlen der WSI-Arbeitskampfstatistik eine Normalisierung des Arbeitskampfgeschehens.

Die folgende Bilanz des deutschen Arbeitskampfgeschehens beginnt mit einem breit gefächerten Überblick der wichtigsten Jahresdaten und ordnet diese zeitlich ein. Darauf folgt ein kursorischer Überblick über einzelne ausgewählte Arbeitskämpfe, welche die Vielfalt des Arbeitskampfgeschehens des Jahres 2021 illustrieren. Dem schließen sich ein internationaler Vergleich sowie ein Ausblick auf das Jahr 2022 an. Den Abschluss bildet ein Überblick über die dieser Bilanz zu Grunde liegende Methodik einschließlich eines Vergleichs der WSI-Daten mit denen der amtlichen Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

2 DAS ARBEITSKAMPFGEHEHEN DES JAHRES 2021 IM ÜBERBLICK

Die Zahl der Streikteilnehmer*innen lag 2021 nach Schätzungen des WSI mit 917.000 als dreimal so hoch wie im ersten Pandemiejahr. Anders als 2020, als vor dem Hintergrund des ersten bundesweiten Lockdowns im ersten Vierteljahr das Tarifgeschehen nahezu zum Erliegen kam und einige anstehenden Tarifrunden mit Übergangsvereinbarungen verschoben wurden, war 2021 ein weitgehend „normales“ Tarifjahr. Während 2020 lediglich 157 Tarifkonflikte erfasst wurden, in deren Verlauf es zu mindestens einer Arbeitsniederlegung kam, registrierte das WSI im Verlauf des Jahres 2021 insgesamt 221 solcher Arbeitskämpfe und damit eine Konflikthäufigkeit, wie sie für die Jahre vor der Pandemie kennzeichnend war – siehe **Abb. 1**.

Grundsätzlich handelt es sich bei der überwiegenden Mehrheit aller Arbeitskämpfe um Auseinandersetzungen um Haus-, Firmen- oder Konzerntarifverträge. Im Jahr 2021 lag der Anteil mit rund 85 Prozent auf dem gleichen Level der beiden Vorjahre. Die Häufung von Arbeitskämpfen auf Betriebs- und Unternehmensebene ist im Wesentlichen auf umfangreiche Bemühungen der DGB-Gewerkschaften zurückzuführen, der seit Mitte der 1990er beobachtbaren Abnahme der Tarifbindung entgegenzuwirken (Lübker/Schulten 2021).¹

Mit gewerkschaftlicher Organisation und Mobilisierung im Rahmen von vielen einzelnen Er-

schließungsprojekten zielen Gewerkschaften nun seit einigen Jahren verstärkt auf die Wiedergewinnung „weißer Flecken“ der Tariflandschaft. Zwar gelingt es den Gewerkschaften meist, – mitunter erhebliche – Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchzusetzen, aber der vergleichsweise ressourcenaufwändige „Häuserkampf“ gleicht mit Blick auf das Gesamtbild der Tarifbindung eher einem Kampf gegen Windmühlen. Zugleich finden die meisten Arbeitskämpfe um Haustarifverträge in kleinen und mittleren Unternehmen statt.

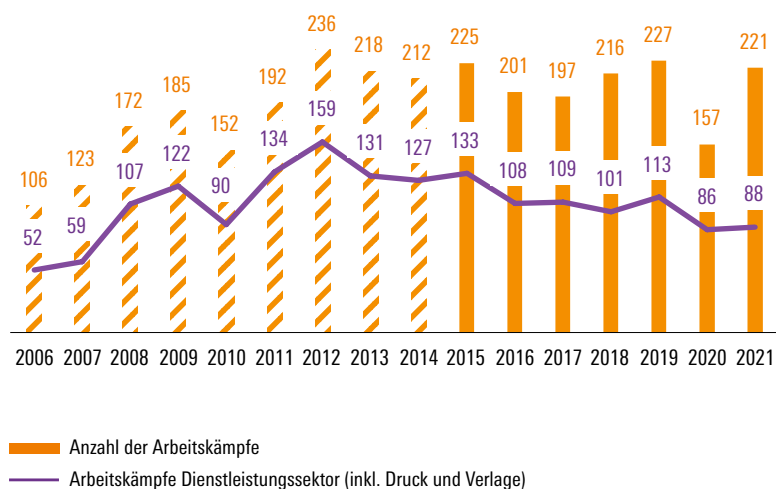
Interessant ist der Blick auf die Verteilung der Arbeitskämpfe über die verschiedenen Wirtschaftssektoren. So verdankt sich die Zunahme der Konflikthäufigkeit nahezu allein einem Anstieg der Auseinandersetzungen im Industriebereich, wobei hier mit 86 Arbeitskämpfen der Organisationsbereich der IG Metall deutlich an der Spitze lag. 77 dieser Auseinandersetzungen waren dabei Haustarifkonflikte, bei denen es mehrheitlich um die Anerkennung eines Flächentarifvertrages, das Erstreiten einer erstmaligen Tarifbindung oder die Wiedergewinnung einer arbeitgeberseitig aufgekündigten Tarifbindung ging. Wie bereits im Jahr 2020 widersetzten sich Belegschaften aber auch in knapp einem Viertel aller durch die IG Metall geführten firmenspezifischen Arbeitskämpfe geplanten Standortschließungen oder Stellenverlagerungen. Bei diesen Auseinandersetzungen um sogenannte Sozialtarifverträge, geht es darum, Standortschließungen oder Verlagerungen zu verhindern oder zumindest die Konsequenzen abzumildern. Der Einsatz von Arbeitskampfmitteln stellt in diesen Konflikten eher die Regel als die Ausnahme dar.

Ein weiterer wesentlicher Faktor für die Zunahme im Industriebereich ist ein erneut hohes Arbeitskampfaufkommen im Organisationsbereich der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Insgesamt lässt sich feststellen, dass die NGG wie bereits in den Vorjahren – gemessen an ihrer Mitgliedszahl – innerhalb der deutschen Gewerkschaftslandschaft am häufigsten in Arbeitskämpfe involviert ist. Hierin spiegelt sich sowohl die Vielfalt der von der NGG organisierten Branchen wider, wie auch die Bereitschaft der Gewerkschaft nötigenfalls Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, um Tarifergebnisse zu erzielen. Dies erfolgte 2021 beispielsweise in verschiedenen Teilbranchen von Getränke-, Fleischwaren-, sowie Teigwarenindustrie. Aber auch in der Zigarrenherstellung wurde zum ersten Mal seit langem wieder gestreikt.

Die Anzahl der vom WSI festgestellten Arbeitskämpfe im Dienstleistungsbereich blieb hingegen 2021 gegenüber dem Vorjahr nahezu unverän-

Abbildung 1

WSI-Schätzung: Anzahl der Arbeitskämpfe 2006–2021



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

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

WSI

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

dert. Mit etwa 40 Prozent aller von Arbeitsniederlegungen begleiteten Konflikten lag der Anteil des Dienstleistungsbereichs dabei so niedrig wie in keinem der Jahre, seit das WSI ab Mitte der 2000er Jahre mit der Untersuchung der Konflikthäufigkeit begonnen hatte. Wie nicht anders zu erwarten, wird das Streikgeschehen im Dienstleistungsbereich nach wie vor vom Organisationsbereich der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geprägt. Hierbei ragte in Bezug auf die Konflikthäufigkeit wie in den Vorjahren das Gesundheitswesen heraus. Relativ häufig gestreikt wurde 2021 jedoch auch im Bereich der Finanzdienstleistungen sowie im Verkehrsbereich.

Die große Zahl der Arbeitskämpfe im Dienstleistungsbereich im Zusammenhang mit Haus- und Firmentarifverträgen ist zudem das Ergebnis einer großen Zersplitterung der Tariflandschaft, die ihren Ursprung in der Privatisierung und Deregulierung weiter Teile der öffentlichen Daseinsvorsorge wie dem öffentlichen Personentransport, den Post- und Telekommunikationsdiensten sowie dem Gesundheitswesen hat. Anstelle einiger weniger umfangreicher Tarifverträge, die früher die Arbeitsbedingungen bei Bundesbahn, Bundespost oder dem öffentlichen Dienst regelten, sind buchstäblich hunderte von neuen Tarifverträgen getreten, die immer wieder neu verhandelt werden müssen und doch nur Teile der Branchen abdecken.

Entwicklungen in der Anzahl der Arbeitskämpfe lassen sich jedoch, wie in der Vergangenheit vielfach gezeigt, nicht ohne Weiteres auf das Arbeits-

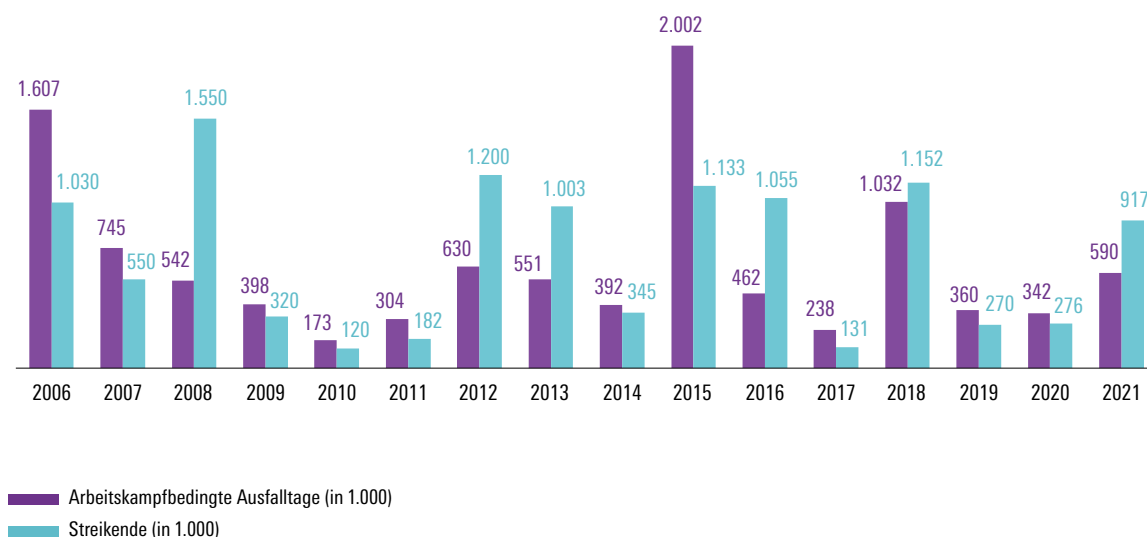
kampfvolumen übertragen. Die Menge der arbeitskampfbedingten Ausfalltage wie auch die Gesamtzahl der Streikteilnehmer*innen wird nicht so sehr von der Menge der Konflikte, sondern vor allem durch einzelne, große Auseinandersetzungen mit breit angelegten Warnstreikwellen und einer hohen Anzahl beteiligter Personen bestimmt. Der von der Anzahl der Beteiligten her größte Tarifkonflikt des Jahres 2021 waren die Tarifaueinandersetzungen in der Metall- und Elektroindustrie. Doch auch die Warnstreiks in den „kleineren“ Flächentarifvertragsauseinandersetzungen im Organisationsbereich der IG Metall – so etwa im Kfz-Handwerk, in der Holz- und Kunststoffindustrie, der Eisen- und Stahlindustrie, sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie – wurden durch mehrere zehntausend Beschäftigte getragen.

In Bezug auf die Anzahl der Ausfalltage relevante Arbeitskämpfe waren 2021 ansonsten insbesondere die Streiks im Einzelhandel, im Öffentlichen Dienst der Länder sowie einzelne langwierige und/oder größere betriebliche Arbeitskämpfe wie beispielsweise bei der Volkswagen AG, Airbus oder der Deutschen Bahn. Sowohl in Bezug auf die Streikteilnehmer*innen wie auch die arbeitskampfbedingten Ausfalltage wurde 2021 ein überdurchschnittlich hohes Niveau erreicht – siehe **Abb. 2**

Während 86 Prozent der Streikteilnehmer*innen 2021 auf den Industriebereich zurückzuführen sind, teilen sich Industrie- und Dienstleistungssektor mit jeweils rund 50 Prozent das Volumen der Ausfalltage. Dies liegt insbesondere daran, dass längere

Abbildung 2

WSI-Schätzung: Streikende und Ausfalltage 2006–2021 (in 1.000)



Warnstreiks in der Industrie anders als im Dienstleistungsbereich eher selten sind. Wie lange Warnstreiks bei ver.di im Einzelnen dauern können, zeigte 2021 beispielsweise der Arbeitskampf in den Kindertagesstätten, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen der Berliner „Arbeiterwohlfahrt“ (AWO). Hier rief ver.di die Beschäftigten zunächst zu einem zweitägigen, daraufhin einem viertägigen sowie abschließend gar zu einem achttägigen Warnstreik auf. Der längste Warnstreik im Organisationsbereich der IG Metall erstreckte sich 2021 hingegen über 48 Stunden.

Über 95 Prozent aller Arbeitskämpfe des Jahres 2021 wurden durch die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) organisiert. Gewerkschaftsübergreifend organisierte Arbeitsniederlegungen gab es vor allem in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes der Länder. Dort hatten neben denen im DGB organisierten Gewerkschaften ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Gewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt (IG BAU) auch verschiedene im Deutschen Beamtenbund (dbb beamtenbund und tarifunion) organisierte Gewerkschaften zu Arbeitsniederlegungen aufgerufen. Wenngleich gewerkschaftsübergreifend organisierte Streiks ohnehin eine Seltenheit darstellen, gab es von diesen im Jahr 2021 besonders wenige Fälle. Weitere Arbeitskämpfe wurden 2021 unter anderem von der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) sowie von der Ärztegewerkschaft Marburger Bund geführt.

2.1 Erzwingungsstreik als Ausnahme

Insgesamt gilt auch für 2021 wieder die seit langem vorherrschende Beobachtung, dass im Rahmen der überwiegenden Mehrheit aller Arbeitskämpfe ausschließlich das Mittel des Warnstreiks zum Einsatz kommt. Der unbefristete Erzwingungsstreik mit vorheriger Urabstimmung, also die aus Gewerkschaftsperspektive höchste, selbst bestimmte Eskalationsstufe eines Arbeitskampfes, findet in Deutschland seit längerem nur in Ausnahmefällen und dann zumeist im Rahmen firmenbezogener Tarifkonflikte Anwendung. Nicht selten bringt schon allein die glaubhafte Androhung eines Erzwingungsstreiks wieder Bewegung in stockende Verhandlungen. Ebenso gibt es immer wieder Konflikte, bei denen Arbeitgeber nach erfolgter Urabstimmung doch noch Verhandlungsbereitschaft signalisieren, um so einen unbefristeten Streik abzuwenden. Ein solcher Fall ereignete sich 2021 bspw. im Rahmen der Auseinandersetzung um die Gewinnung einer Tarifbindung beim Kabelwerk Meißen (IG Metall), wo nach zahlreichen Aktionen und sieben Warnstreiks erst eine erfolgreiche Urabstimmung verbunden mit der unmittelbaren Drohkulisse eines unbefristeten Streikes den Arbeitgeber in letzter Gelegenheit zum Einlenken

bewegte. Im Jahr 2021 gab es lediglich eine Handvoll Arbeitskämpfe, bei denen unbefristet gestreikt wurde. Besondere Aufmerksamkeit erlangte der mehrwöchige Erzwingungsstreik der „Berliner Krankenhausbewegung“ mit dem Ziel eines Entlastungstarifvertrages bei der Charité und Vivantes (siehe **Kapitel 3.4**). Beschäftigte aus den Call-Centern der Deutschen Bank (DB Direkt GmbH) befanden sich über knapp 11 Wochen fast dauerhaft im Ausstand. Weitere Erzwingungsstreiks erfolgten u. a. beim Automobilzulieferer Linde + Wiemann, der Firma Weisensee (siehe **Kapitel 3.5**), dem Asklepios Fachklinikum Brandenburg, der TechnikServicePlus GmbH sowie im privaten Omnibusgewerbe Rheinland-Pfalz.

2.2 Entkopplung von Arbeitskampf- und Streikdauer

Dass langdauernde Flächenstreiks sowie unbefristete Streiks um Firmen- und Haustarifvertragskonflikte inzwischen die Ausnahme geworden sind, bedeutet nicht, dass die Arbeitskämpfe selbst kürzer werden. Vielmehr lässt sich seit mehreren Jahren eine Entkopplung der Dauer des einzelnen Streiks von der Gesamtdauer des Tarifkonflikts beobachten. Arbeitskämpfe bestehen heute oftmals aus mehreren, zeitlich zum Teil auch länger voneinander getrennten Arbeitsniederlegungen. Während die einzelne Arbeitsniederlegung auf wenige Stunden oder einen Tag begrenzt sein mag, kann sich der Arbeitskampf über zum Teil ausgesprochen lange Zeiträume erstrecken. Der nun knapp seit 10 Jahren andauernde Arbeitskampf bei Amazon ist dafür das bekannteste und gleichwohl extremste Beispiel.

2.3 Frauen im Streik

Zu den Anteilen von Frauen und Männern unter den Streikenden liegen keine genauen Daten vor. Die auf Meldungen der Arbeitgeber beruhende amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit enthält hierzu keinerlei Angaben; es wird danach auch nicht gefragt. Auf Seiten der Gewerkschaften gibt es hierzu meist auch keine Statistik. Bei Warnstreiks, bei denen es wie zum Beispiel bei der IG Metall häufig keine Streikgeldzahlung gibt, wird eine personenbezogene Erfassung der Streikenden auch nicht vorgenommen, da diese dann nicht erforderlich ist. Auf Grund der Beschäftigungs- und Mitgliederstruktur der überwiegend bestreikten Fertigungsbetriebe in der Metall- und Elektroindustrie, aus denen der Großteil der Streikteilnehmer*innen im Jahr 2021 kommt, kann aber davon ausgegangen werden, dass in diesem Jahr Frauen insgesamt die Minderheit der Streikenden stellten. Für den Dienstleistungssektor liegen dem WSI für den Organisationsbereich von ver.di

Tabelle 1

Ver.di: Anteile von Frauen und Männern unter den Streikgeldempfänger*innen, 2006–2021

	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	k. A.	k. A.
2020	40	60
2021	50	50

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

Quelle: WSI auf Basis von Daten von ver.di



belastbare Angaben zum Anteil der Frauen unter den Empfänger*innen von Streikgeld vor – siehe **Tabelle 1**. Dabei zeigt sich erwartungsgemäß, dass Frauen dann die Mehrheit der Streikenden stellen, wenn die weitestgehend durch Frauenarbeit gekennzeichneten Bereiche wie der Sozial- und

Erziehungsdienst oder der Einzelhandel in größerem Umfang bestreikt werden. Dies gilt im Übrigen auch für den weiblich geprägten Schuldienst, in dem in den vergangenen Jahren die GEW, immer wieder die nicht verbeamteten Lehrer*innen erfolgreich zu Streiks aufgerufen hat. In Branchen wie Ver- und Entsorgung, Personennahverkehr oder auch Telekommunikation, in denen es vergleichsweise oft zu Streiks kommt, arbeiten dagegen nach wie vor überwiegend Männer. Festzuhalten ist somit, dass die Geschlechterverteilung unter den Streikenden lediglich die Zusammensetzung der bestreikten Branchen widerspiegelt und keinerlei Rückschlüsse über die generelle Bereitschaft von Frauen, die Arbeit niederzulegen, erlaubt.

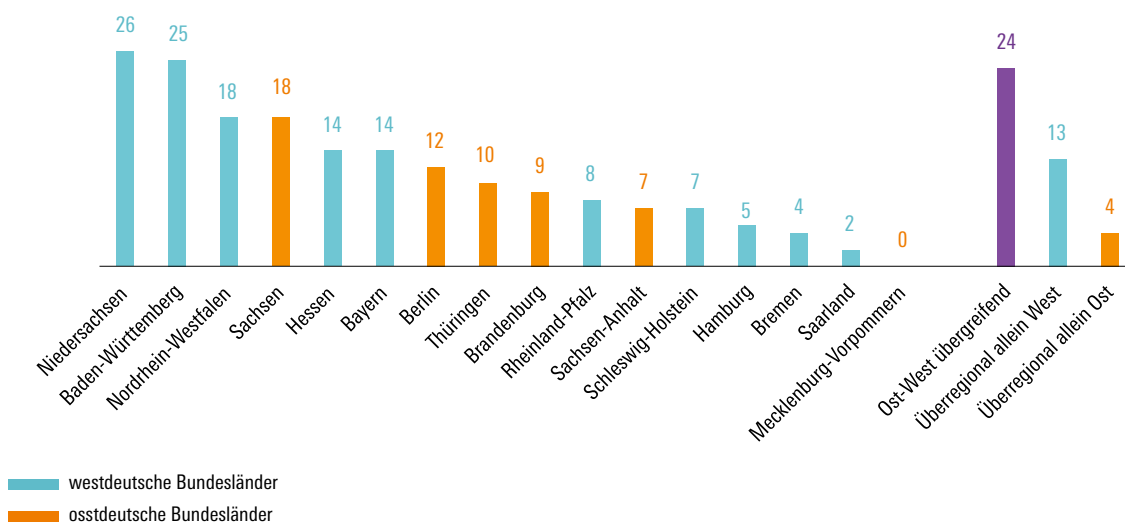
2.4 Regionale Verteilung

Eine Besonderheit des Jahres 2020 lag in einem ungewöhnlich starken Rückgang der überregional geführten Arbeitskämpfe. Während damals lediglich 18 solcher Arbeitskämpfe registriert wurden, ermittelte das WSI im Jahr 2021 insgesamt 41 Arbeitskämpfe, die sich über mehr als ein Bundesland erstreckten. Somit lag der Anteil überregionaler Arbeitskämpfe wie in den Vorpandemiejahren 2018 und 2019 bei etwa 20 Prozent. Dabei erstreckte sich auch 2021 wieder die große Mehrheit dieser Arbeitskämpfe sowohl auf west- als auch ostdeutsche Bundesländer. Gleichzeitig erfolgten 2021 relativ viele der überregionalen Arbeitskämpfe ausschließlich in westdeutschen Bundesländern.

Im Vergleich des bundeslandspezifischen Arbeitskampaufkommens lagen 2021 Niedersachsen

Abbildung 3

WSI-Schätzung: Regionale Verteilung der Arbeitskämpfe 2021



Anm.: Bei einem Arbeitskampf konnte keine genaue Lokalisierung erfolgen: n = 220

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik



und Baden-Württemberg an der Spitze. Es folgten Nordrhein-Westfalen und Sachsen. In Bayern, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern gab es entgegen dem Gesamttrend weniger Arbeitskämpfe als im Vorjahr. Besonders auffällig ist dabei die Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern: Während dort 2020 noch 14 rein regionale Arbeitskämpfe erfasst wurden, ergaben die Recherchen für 2021 keine einzige solche Auseinandersetzung. Vergleichsweise viele regionale Arbeitskämpfe fanden indessen in Berlin und Rheinland-Pfalz statt. Unterschiedliche Entwicklungen im Vergleich zum Vorjahr werden dabei häufig durch unterschiedlich lange Laufzeiten einzelner Haustarifverträge bewirkt.

Insgesamt ist bei der regionalen Verteilung zu beachten, dass sie zum einen sehr stark von der Größe der jeweiligen Bundesländer, aber auch vom Grad der Zersplitterung der Tariflandschaft beeinflusst wird – dies spielt in Bezug auf Ostdeutschland (inkl. Berlin) eine große Rolle. Nach wie vor zeigt sich hier mit gut 30 Prozent aller lokalen Arbeitskämpfe eine im Vergleich zum gesamtdeutschen Beschäftigungsanteil überproportionale Konflikthäufigkeit.

3 WO UND WOFÜR WURDE 2021 GESTREIKT? - AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

3.1 Bundesweite Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie: Beschäftigungssicherung, Angleichung Ost, Volkswagen

Den umfangreichsten Arbeitskampf des Jahres 2021 stellte der Tarifkonflikt in der Metall- und Elektroindustrie dar. 2020 hatten sich die Tarifvertragsparteien im Angesicht der mit dem Pandemieausbruch verbundenen Unsicherheiten im Rahmen der regulären Tarifrunde auf den Abschluss eines kurzfristigen Krisenpaketes geeinigt, durch das die bestehenden Entgelte bis Ende 2020 fortgeschrieben wurden und die Tarifrunde faktisch um ein Jahr nach hinten geschoben wurde.

Die Tarifrunde 2021 stand insgesamt unter schwierigen Vorzeichen: Gestützt auf einen von ihr im Jahr 2019 angefertigten „Transformationsatlas“ der Daten aus knapp 2.000 Betrieben beinhaltete, vertrat die IG Metall die Auffassung, dass Unternehmen mehrheitlich nur unzureichende Vorkehrungen für die gebotenen Veränderungsprozesse digitaler und ökologischer Natur getroffen hatten (IG Metall 2019). Für die Gewerkschaft verband sich zum Zeitpunkt der Aufstellung ihrer Forderung im Spätherbst 2020 der Transformationsdruck in der Branche mit einer durch Corona verstärkten

Rezessionsphase, drohendem Beschäftigungsabbau sowie anhaltenden Unsicherheiten über den zukünftigen Pandemieverlauf.

Diese Ausgangslage erklärt, weshalb die IG Metall anstelle einer klassischen Entgeltforderung den Fokus der Tarifrunde auf das Thema der Beschäftigungssicherung lenkte. Die Gewerkschaft forderte ein „Volumen“ von vier Prozent, um „Zukunft und Beschäftigung zu sichern“. Dieses sollte im Falle größerer wirtschaftlicher Probleme auch für betriebliche Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, wie etwa einem Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkung, Verwendung finden können. Ferner drängte die Gewerkschaft auf einen tariflichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge, die auf eine langfristige Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen abzielen sollten.

Nachdem auch die dritte bezirkliche Verhandlungsrunde Ende Februar 2021 gescheitert war, rief die IG Metall mit Beginn des März bundesweit zu Warnstreiks auf. Den Startschuss gab dafür ein digitaler Tarifaufakt, an dem nach Angaben der IG Metall 80.000 Live-Zuschauer*innen teilnahmen (IG Metall 2021). Im Kontext wieder ansteigender Infektionszahlen nutzte die Gewerkschaft eine breite Palette an Sonderformen des Arbeitskampfes wie bspw. „Digital-Streiks“, Streikkundgebungen im Autokinoformat oder Autokorsos. Die einzelnen Warnstreiks waren meist auf eine bis in der Spitze vier Stunden begrenzt und erstreckten sich bundesweit in mehreren Wellen über nahezu den gesamten Monat März, bis am 30. März im Bezirk NRW ein Pilotabschluss erzielt wurde. Dieser Abschluss beinhaltete eine einmalige Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro sowie die jährliche Auszahlung eines „Transformationsgeldes“ in Höhe von zunächst 18,4 Prozent und ab 2023 27,6 Prozent eines Monatsentgelts. In Krisensituationen können die Betriebsparteien in Übereinkunft dieses „Transformationsgeld“ für Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, wie etwa der Einführung einer Vier-Tage-Woche, verwenden.

Pilotabschlüsse dienen in der Regel als Blaupause und werden meist zügig in den restlichen Tarifgebieten übernommen. Anders war es dieses Mal in den Tarifgebieten des IG Metall Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen. Dort forderte die IG Metall zur Überwindung bestehender Ungleichbehandlung in der Arbeitszeitfrage ein „tarifliches Angleichungsgeld“. Während für die westdeutschen Tarifgebiete seit 1995 eine 35-Stunden-Woche gilt, mussten Beschäftigte in den ostdeutschen Tarifgebieten (außer Berlin-West) stets eine 38-Stunden-Woche leisten. Für die gleiche Arbeitszeit verdienen deshalb die Beschäftigten somit im Schnitt 8,5 Prozent weniger als ihre westdeutschen Kolleg*innen. Durch den wellenartigen Einsatz von 24-Stunden Warnstreiks in 16 besonders stark gewerkschaftlich organisierten Betrieben gelang der IG Metall ein Durchbruch in der lange Zeit festgefahrenen Auseinandersetzung um diese „Anglei-

chung Ost“. Zwar blieb die 38-Stunden Woche weiterhin tarifvertraglicher Standard, allerdings wurde nun ein tariflicher Rahmen geschaffen, der es den Betriebsparteien möglich macht, die Arbeitszeit schrittweise zu senken. In einer Reihe an Betrieben, die sich an den 24-Stunden Warnstreiks beteiligten, bestehen mittlerweile solche Vereinbarungen, so etwa bei Porsche Leipzig, BMW Leipzig und ZF Brandenburg. Die drei Standorte von VW in Zwickau, Chemnitz und Dresden wurden in Folge des Tarifabschlusses unter das Dach des Firmentarifvertrags der Volkswagen AG aufgenommen. Auch bei den Standorten der Siemens AG, Siemens Healthcare GmbH und Siemens Mobility GmbH wurde im März 2022 eine Vereinbarung über die bis Oktober 2026 geplante stufenweise Arbeitszeitabsenkung auf 35 Wochenstunden getroffen (IG Metall Bezirk BBS 2022).

Umfangreiche Warnstreiks gab es in der Metall- und Elektroindustrie darüber hinaus im Zuge der Tarifrunde der Volkswagen AG und ihrer Töchterfirmen. Insbesondere die Produktionsstandorte der Volkswagen AG gelten als Hochburgen der IG Metall. Dementsprechend breit war hier auch die Beteiligung an den Warnstreiks der 2021er Tarifrunde.

3.2 Arbeitskampf im öffentlichen Dienst der Länder

Während die Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie, abgesehen von den erwähnten 24-Stunden Warnstreiks, zumeist nur von kurzer Dauer waren, kam es im Rahmen der nächstgrößeren Auseinandersetzung des Jahres 2021, der Tarifrunde im öffentlichen Dienst der Länder (ohne Hessen, denn für dieses Bundesland wird getrennt verhandelt), bereits nach zwei gescheiterten Verhandlungen bundesweit zu ganztägigen Arbeitsniederlegungen, die eine erhebliche Anzahl an Ausfalltagen zur Folge hatten. Unter der Verhandlungsführerschaft der ver.di forderten die DGB Gewerkschaften GEW, IG BAU und GdP sowie die im Deutschen Beamtenbund (dbb und tarifunion) organisierten Gewerkschaften eine Erhöhung des Monatsentgeltes der rund 1,1 Millionen Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder in Höhe von 5 Prozent, mindestens aber 150 Euro, bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Gleichzeitig forderten die Gewerkschaften eine gesonderte, aus ihrer Sicht längst überfällige Aufwertung der Gesundheitsberufe sowie einen bundesweiten Tarifvertrag für die vom TV-L ausgeschlossenen studentische Beschäftigte an den Hochschulen. Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) hingegen bestand auf eine Reform des Eingruppierungssystems, welche gemäß der Gewerkschaften für viele Beschäftigte teilweise deutliche Entgelteinbußen zur Folge gehabt hätte (Ver.di 2021).

Höhepunkte der Auseinandersetzung waren bundesweite Warnstreiks an den Universitätsklini-

ken sowie einen bundesweiten „Jugendstreiktag“, an dem nach Angaben von ver.di über tausend Nachwuchsfachkräfte ihre Forderungen nach einer Entgelterhöhung, einer Fortschreibung der tariflichen Regelung zur Übernahme sowie einem kostenlosen ÖPNV-Ticket bekräftigten (Ver.di Jugend 2021). Schwerpunkt der Streikaktionen lagen wie üblicherweise bei den Landesbeschäftigten im Gesundheitswesen, an Kitas, Schulen und Hochschulen sowie der öffentlichen Verwaltung.

Am Ende der dritten Verhandlungsrunde stand schließlich ein Kompromiss, der bei einer Laufzeit von 24 Monaten eine Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro sowie eine nach Ablauf von 14 Monaten wirksam werdende Erhöhung der Tabellenentgelte in Höhe von 2,8 Prozent vorsah. Die von der TdL geforderten Änderungen im Eingruppierungssystem konnte aus Sicht der Gewerkschaften erfolgreich abgewendet werden.

3.3 Umfangreiche Warnstreiks in den Tarifrunden im Handel

Ein seit Jahren von starken Konflikten geprägter Wirtschaftsbereich ist der Handel. Im Einzelhandel stehen sich dabei die von ver.di organisierten Beschäftigten und der Handelsverband Deutschland (HDE) gegenüber. Im Großhandel ist der zuständige Arbeitgeberverband der Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA). Sowohl im Einzel- wie im Großhandel gab es im vergangenen Jahrzehnt keine Tarifrunde, in der es nicht zu Arbeitskampfmaßnahmen kam. Die Vergütungstarifverträge des Einzel- und Versandhandels sowie des Groß- und Außenhandels werden dabei regelmäßig regional und zeitlich aufeinander abgestimmt neu verhandelt. Sowohl im Einzel- als auch im Großhandel ist die Tarifbindung in den vergangenen Jahren allerdings stark rückläufig. Während 2010 noch 50 Prozent der Beschäftigten des Einzelhandels in tarifgebundenen Betrieben tätig waren, kamen 2020 nunmehr 29 Prozent der Beschäftigten in die Gunst eines Tarifvertrages (West 31%, Ost 18%) (HDE 2022). Zahlreiche große Unternehmen wie Karstadt/Kaufhof oder auch die SB-Warenhauskette Real sind in den letzten Jahren aus dem Flächentarifvertrag ausgeschieden. Viele Filialen wurden geschlossen oder weiterverkauft. Eine besondere Strategie der Tarifvermeidung fährt mit Edeka einer der größten Lebensmitteleinzelhändler. Hier wurde in den vergangenen Jahren die Mehrheit der Lebensmittelsupermärkte in die Hände formal selbstständiger Einzelhandelskaufleute gegeben, die in aller Regel nicht tarifgebunden sind (und zumeist auch keinen Betriebsrat haben). Die Handelskette Rewe folgt inzwischen diesem Beispiel.

Bis 1999 wurden die Tarifverträge des Einzelhandels üblicherweise für allgemeinverbindlich erklärt. Seit dem Jahr 2000 macht die Unternehmensseite

von ihrem Vetorecht Gebrauch und lehnt die Beantragung einer Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge konsequent ab. Forderungen von ver.di nach einer Wiederherstellung der Allgemeinverbindlicherklärung blieben bis dato erfolglos.

Um auf der einen Seite den in Teilen des Handels durch Corona gestiegenen Arbeitsbelastungen gerecht zu werden und auf der anderen Seite auch diejenigen, die aufgrund von Kurzarbeit empfindliche Gehaltseinbußen hinnehmen mussten, finanziell zu unterstützen, forderte ver.di in der Tarifrunde im Einzel- und Versandhandel 2021 eine Entgelterhöhung von 4,5 Prozent auf einen Sockelbetrag von 45 Euro. Gleichzeitig forderte die Gewerkschaft eine rentenfeste Mindeststundenvergütung von 12,50 Euro sowie die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge. Bereits nach der ersten Verhandlungsrunde in Bayern begann ver.di Mitte Mai 2021 mit der Durchführung ganztägiger Warnstreiks. Die sich bis in den Herbst ziehende Tarifrunde wurde in allen Tarifgebieten fortdauernd durch teils mehrtägige Arbeitsniederlegungen begleitet. Besonderer Schwerpunkt lag dabei wie bereits in vergangenen Tarifauseinandersetzungen in Bayern und Nordrhein-Westfalen.

Erst in der sechsten Verhandlungsrunde konnte in Hessen ein erstes regionales Verhandlungsergebnis erzielt werden, das in den folgenden Wochen in allen Tarifgebieten weitestgehend übernommen wurde. Dieser Tarifabschluss sah vordergründig eine Entgelterhöhung von 3 Prozent vor, was im branchenvergleich der höchsten tabellenwirksame Entgelterhöhung der vor allem durch Sonderzahlungen geprägten Tarifrunde 2021 entspricht. In der Tarifrunde des Groß- und Außenhandels entsprachen Forderungen, Eskalationsstrategie und Tarifergebnis weitestgehend dem Pendant im Einzelhandel. Nach Angaben der Gewerkschaft waren dafür allein in Bayern über 100 einzelne Streikaktionen nötig (Ver.di Landesbezirk Bayern 2021). Eine Einigung auf eine Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge konnte nicht erzielt werden.

3.4 Streik bei den Berliner Krankenhäusern von Charité und Vivantes

In einem der bemerkenswertesten Arbeitskämpfe des Jahres 2021 streikten über mehrere Wochen mehrere tausend Beschäftigte in den Berliner Krankenhäusern von Charité und Vivantes für den Abschluss von sogenannten Entlastungstarifverträgen (Beruzzi 2021, Schulten/WSI-Tarifarchiv 2022, S.19f.). Ziel war es, Vereinbarungen zu erreichen, die dafür sorgen, dass in den einzelnen Bereichen der Krankenhäuser ausreichend Personal beschäftigt wird, um eine Überlastung der Beschäftigten zu vermeiden und so eine angemessene Versorgung der Kranken zu ermöglichen. Die Charité ist eine der größten Universitätskliniken Europas und

hat insgesamt ca. 19.000 Beschäftigte, die sich auf Forschungseinrichtungen und mehrere Klinikstandorte verteilen. Vivantes ist ein kommunaler Klinikbetreiber in Berlin mit fast 18.000 Beschäftigten an mehreren Standorten. Im Geltungsbereich der Entlastungstarifverträge arbeiten bei der Charité knapp 5.000 und bei Vivantes rund 6.000 Pfleger*innen und Angehörige verwandter Berufe.

Bei der Charité galt bereits seit 2015 ein Tarifvertrag zur Entlastung, der sich jedoch in der Praxis als unzureichend erweisen hat. Bei Vivantes gab es bis dato keine Regelungen. Neben der Entlastung wurde für die Beschäftigten der Vivantes Tochtergesellschaften Gehaltsverbesserungen und eine tarifliche Angleichung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) gefordert. Die außergerichtliche Auseinandersetzung an beiden Kliniken war gezielt mit Blick auf die Wahlen zum Berliner Abgeordnetenhaus im September 2021 vorbereitet worden. Am 12. Mai 2021 wurde dem Senat eine von rund 8.400 Beschäftigten unterzeichnete Petition überreicht, mit der ein Ultimatum gesetzt wurde. Sollte es binnen 100 Tagen nicht zu einem Tarifabschluss kommen, würde ver.di zur Urabstimmung und zu Streiks aufrufen. Die Auseinandersetzung wurde durch intensive Mobilisierung der Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen und Stationen unterstützt. Zur ständigen Rückkopplung mit den Beschäftigten wurde ein dichtes Netz von gewerkschaftlich aktiven Teamdelegierten aus den verschiedenen Stationen der Krankenhäuser gebildet. Diese begleiteten auch die gesamten Verhandlungen und von ihrer Zustimmung machte die Tarifkommission eine Einigung mit der Arbeitgeberseite abhängig.

Die Kampagne erfuhr vor den Abgeordnetenhaus Wahlen große öffentliche Aufmerksamkeit und Unterstützung. Ende August 2021 gab es die ersten Warnstreiks und am 9. September begannen bei beiden Klinikkonzernen unbefristete Streiks. Diese endeten zuerst am 6. Oktober 2021 bei der Charité mit einem neuen Tarifvertrag, in dem verbindliche Personalzahlen für die Pflegestellen der einzelnen Stationen im Krankenhaus festgelegt wurden. Bei Vivantes musste bis zum 12. Oktober 2021 gestreikt werden, dann gab es auch hier eine Einigung bei der Entlastung und bei den Vivantes Töchtern zog sich der Streik bis zum 21. Oktober 2021 hin, bevor hier eine Einigung für bessere Bezahlung und eine Annäherung an den TVöD erzielt wurde. Alle drei Tarifergebnisse wurden mit weit über 90 Prozent Zustimmung von den Streikenden gebilligt. Vor und während des Streiks traten zudem zahlreiche Beschäftigte neu bei ver.di ein und stärkten so die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit.

Die Auseinandersetzung bei Charité und Vivantes markierten mit mehr als 30 Streiktagen den bislang längsten Arbeitskampf and Deutschlands Kliniken (Welzel 2021). Sie bildet damit den vorläufigen Höhepunkt einer langen Reihe von Arbeits-

kämpfen um bessere Arbeitsbedingungen an den Krankenhäusern, die 2011 an der Charité begannen und seitdem immer mehr an Resonanz bei den Pflegebeschäftigten gewonnen haben. 2022 stehen die sechs Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen im Fokus der Entlastungskampagne von ver.di, wo analog dem Berliner Beispiel ebenfalls mit Blick auf die Landtagswahlen am 15. Mai 2022 eine breite Mobilisierung für eine tarifvertragliche Regulierung der Personaluntergrenzen begonnen wurde.

Ein weiterer in diesem Zusammenhang erwähnenswerter Streik ereignete sich im Herbst 2021 in Berlin, als ca. 500 Lehrer*innen aus 28 Schulen, aufgerufen von der GEW, ganztägig ihre Arbeit niederlegten, um mit Verweis auf den Gesundheitsschutz tarifvertraglich kleinere Klassengrößen durchzusetzen. Dieser Arbeitskampf wurde 2021 nicht abgeschlossen. Am 7. April 2022 erfolgte in diesem Zuge ein weiterer ganztägiger Warnstreik.

3.5 Weisensee: Organizing und Erzwingungsstreik – Ein Lehrstück zur Durchsetzung eines Haustarifvertrages

Zu den wenigen unbefristeten Erzwingungsstreiks des Jahres 2021 gehörte der Arbeitskampf bei der Firma Weisensee Wärmepressteile GmbH in Eichenzell bei Fulda. Hierbei handelt es sich um ein mittelständisches Unternehmen mit knapp 80 Beschäftigten, das als hochspezialisierter Zulieferer für die Automobil-, Luft und Raumfahrt- und Rüstungsindustrie gepresste und gestanzte Rohformteile aus Nichteisenmetallen herstellt. Weisensee war 2006 aus dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie ausgetreten und seitdem nicht mehr an einen Tarifvertrag gebunden. In der Folgezeit wurden die Löhne teilweise über mehrere Jahre hinweg eingefroren, sodass das Entgeltniveau nach Angaben der IG Metall zuletzt etwa 30 Prozent unterhalb des Niveaus des Flächentarifvertrages für die hessische Metall- und Elektroindustrie lag.

Angesicht der positiven Gewinnentwicklung des Unternehmens stieg die Unzufriedenheit der Beschäftigten über die ausbleibenden Lohnerhöhungen und ermöglichte der IG Metall ihren Organisationsgrad im Betrieb deutlich zu erhöhen. Nachdem etwa die Hälfte der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert war, bildete die IG Metall im Mai 2021 eine betriebliche Tarifkommission und forderte das Unternehmen zu Tarifverhandlungen auf. Das Ziel der IG Metall war der Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages, der eine schrittweise Heranführung an das Niveau und die Bedingungen des Flächentarifvertrages für die hessische Metall- und Elektroindustrie regeln sollte.

Im Sommer 2021 kam es dann tatsächlich zu drei Verhandlungsrunden mit dem Unternehmen, die jedoch alle ergebnislos verliefen. Daraufhin erklärte die Firmenleitung von Weisensee, dass

sie zu keinen weiteren Verhandlungen bereit sei. Im Gegenzug rief die IG Metall zu einer Reihe von Warnstreiks auf, die in der Belegschaft auf große Resonanz stießen und dazu beitrugen, dass sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad auf fast 100 Prozent erhöhte. Schließlich organisierte die IG Metall Anfang Dezember 2021 eine Urabstimmung, bei der sich 97,2 Prozent der Beschäftigten für die Durchführung eines unbefristeten Erzwingungsstreik aussprachen (IG Metall Hanau-Fulda 2021).

Ab dem 13. Dezember 2021 begann dann ein Vollstreik, der insgesamt 23 Tage andauerte bis schließlich am 12. Januar 2022 ein Verhandlungsergebnis für einen Haustarifvertrag erzielt werden konnte, welches neben deutlichen Entgeltsteigerungen auch die Übernahme von wesentlichen Bestimmungen des Flächentarifvertrages der hessischen Metall- und Elektroindustrie (wie z. B. Urlaubstage, Entgeltrahmenstruktur und schrittweise Einführung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld) vorsieht. Außerdem sollen zukünftig Erhöhungen aus den Flächentarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie übernommen werden und es wurde eine Gesprächsverpflichtung darüber vereinbart, wie eine endgültige Heranführung an den Flächentarifvertrag umgesetzt werden kann (IG Metall Hanau-Fulda 2022a).

Der Arbeitskampf bei Weisensee ist ein Lehrstück über eine erfolgreiche Erschließung eines Betriebes mit dem Aufbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht und der Durchsetzung eines Tarifvertrages nach einem zuvor langjährigen tariflosen Zustand. Die Auseinandersetzung bei Weisensee wurde dabei von der IG Metall von vornherein als eine „exemplarischer Tarifkonflikt“ angegangen, um als Erfolgsmodell auch beispielgebend für andere betriebliche Auseinandersetzungen gelten zu können. Entscheidend hierbei war eine umfassende Beteiligung der Belegschaft mit zahlreichen fantasievollen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen, die über den Streik hinaus auch eine breite öffentliche und politische Unterstützung mobilisieren konnten.²

3.6 Warnstreiks in der Fleischindustrie: Arbeitskämpfe in zehn Sprachen

Über mehrere Jahrzehnte hinweg hat sich in der Fleischindustrie ein Geschäftsmodell entwickelt, das vor allem auf der Ausbeutung osteuropäischer Arbeitsmigrant*innen beruhte, die bei Subunternehmen eingestellt waren und als Werkvertragsbeschäftigte in den Fleischbetrieben arbeiteten. Seit Anfang 2021 wurde mit der Verabschiedung des

² Einen guten Eindruck über die vielfältigen Aktionen und die Atmosphäre des Streiks vermittelt eine von der IG Metall in Auftrag gegebene filmische Kurzdokumentation (IG Metall Hanau-Fulda 2022b).

Arbeitsschutzkontrollgesetzes und dem damit verbundenen Verbot von Werkverträgen in den Kernbereichen der Fleischindustrie diesem Geschäftsmodell ein stückweit die Grundlage entzogen. Die daraufhin erfolgte Übernahme der ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten in die eigentlichen Fleischunternehmen hat auch die Rahmenbedingungen für Gewerkschafts- und Tarifpolitik in der Branche deutlich verändert (Erol/Schulten 2021).

Im Frühjahr 2021 kam es erstmals seit langem wieder zu branchenweiten Tarifverhandlungen, an deren Ende als erster Schritt im Mai 2021 ein neuer Tarifvertrag über einen branchenweiten Mindestlohn stand. Darüber hinaus wurden auch Verhandlungen für einen branchenweiten Manteltarifvertrag vereinbart, die im Frühjahr 2022 begonnen haben. Insgesamt wurden damit wichtige Schritte für ein Re-Organisierung der Tarifvertragsbeziehungen in einer Branche vollzogen, die von einigen Firmentarifverträgen abgesehen bis dato weitgehend tariflos war.

Während der Tarifverhandlungen über den Branchenmindestlohn gelang es der Gewerkschaft NGG im April 2021 auch eine Welle von Protest- und Warnstreikaktionen zu organisieren, an der sich erstmals auch im nennenswerten Umfang Arbeiter*innen aus Mittel- und Osteuropa beteiligten (Schulten/Specht 2021). Die aktive Beteiligung der ehemaligen Werkvertragsbeschäftigten stellt die Gewerkschaft vor hohe Anforderungen, da z. B. Flugblätter und andere Streikmaterialien in bis zu zehn Sprachen übersetzt werden mussten. Eine wichtige Rolle spielten auch zivilgesellschaftliche Netzwerke, in den Gewerkschaften mit kirchlichen und anderen sozialen Gruppen sowie speziellen Beratungsstellen wie Faire Mobilität u. a. zusammenarbeiten und sich vor Ort für die Interessen der osteuropäischen Arbeitsmigrant*innen einsetzen. Auch wenn die durchgeführten Warnstreiks noch auf eine überschaubare Anzahl von Fleischbetrieben begrenzt waren, so deuten sie doch auf die Möglichkeiten einer neuen offensiveren Gewerkschaftspolitik in der Branche. So verzeichnete die NGG während der Tarifaueinandersetzung etwa 1.800 neue Mitglieder, von denen etwa zwei Drittel ehemalige Werkvertragsbeschäftigte waren (ebenda).

3.7 Streiks für die Ost-West-Angleichung: Teigwaren Riesa

Der sächsische Nudelhersteller Teigwaren Riesa steht seit einigen Jahren symbolisch für das neue Selbstbewusstsein ostdeutscher Gewerkschaften (NGG 2020). Das Traditionsunternehmen, das seit 1993 zu der schwäbischen Nudelfirma ALB-GOLD gehört, hatte über lange Zeit hinweg weder einen Betriebsrat noch einen Tarifvertrag. Mitte 2018 machte sich die etwa 150 Beschäftigten von Teigwaren Riesa auf, gründeten einen Betriebs-

rat, organisierten sich mit großer Mehrheit in der Gewerkschaft NGG und forderten schließlich den Abschluss eines Tarifvertrages. Nach zahlreichen Protesten und Warnstreiks gelang es schließlich im Mai 2019 erstmals einen Manteltarifvertrag für Teigwaren Riesa zu unterzeichnen. 2020 folgten dann ein Entgelttarifvertrag und ein Entgeltrahmenvertrag.

Nachdem Ende Juni 2021 der Entgelttarifvertrag von Teigwaren Riesa ausgelaufen war, starteten erneut Tarifverhandlungen, in denen die NGG die Erhöhung aller Löhne um mindestens einen Euro pro Stunde sowie eine schrittweise Anhebung aller Löhne auf das Westniveau forderte. Nach Angaben der Gewerkschaft verdienten die Beschäftigten beim westdeutschen Mutterkonzern ALB-Gold pro Monat etwa 700 Euro mehr als beim ostdeutschen Tochterunternehmen Teigwaren Riesa. Das sächsische Nudelunternehmen zahlte dabei weitgehend Niedriglöhne. Mehr als 80 Prozent der Belegschaft erhielten laut NGG einen Stundenlohn von 13 Euro oder weniger. Die unterste Lohngruppe lag mit 9,94 Euro pro Stunde sogar nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn (NGG Bezirk Ost 2021).

Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, wurden zwischen Mitte August und Anfang September 2021 über mehr als drei Wochen hinweg permanent Warnstreiks im Unternehmen durchgeführt. Eine Delegation der Teigwaren-Riesa-Belegschaft machte sich zudem Anfang September 2021 auf den Weg nach Baden-Württemberg, um beim Mutterunternehmen ALB-GOLD für ihre Tarifforderungen zu demonstrieren. Zu einer Begegnung mit dem bis heute tariflosen Mutterunternehmen kam es jedoch nicht mehr, da die Unternehmensleitung von Teigwaren Riesa kurz zuvor einem Tarifabschluss zustimmte. Dieser sieht vor, dass innerhalb eines Zeitraums von sieben Monaten alle Stundenlöhne um einen Euro angehoben werden. Für die unteren Entgeltgruppen entspricht dies einer Erhöhung zwischen 7,6 und 10,1 Prozent. Zudem wurde die Laufzeit des Entgelttarifvertrages wiederum auf 12 Monate begrenzt, sodass Mitte 2022 bereits wieder neue Tarifverhandlungen um die Angleichung der Löhne an das Entgeltniveau im westdeutschen Mutterunternehmen beginnen. Der Tarifabschluss von Teigwaren Riesa steht exemplarisch für den Aufbruch Ost, der insbesondere in der ostdeutschen Nahrungsmittelindustrie in den letzten beiden Jahren zu erheblichen Entgeltsteigerungen geführt hat, um die bestehenden Ost-West-Lücken zu schließen (Bispinck 2020, Frindert et al. 2021).

3.8 Deutsche Bahn: Arbeitskampf und Tarifeinheitsgesetz

Bereits im September 2020 hatte sich die Deutsche Bahn mit der Eisenbahn und Verkehrsgewerk-

schaft (EVG), der mit Abstand größten Gewerkschaft im Konzern, im Rahmen eines „Bündnis für unsere Bahn“ neben einem Kündigungsschutz für die Beschäftigten sowie einer Zusage der Bahn, tausende Mitarbeitende neu einzustellen, auch auf eine Entgelterhöhung von 1,5 Prozent ab 1. Januar 2022 geeinigt. Die kleinere, vor allem im Fahrpersonal vertretene Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) hatte abgelehnt, sich dieser Vereinbarung anzuschließen und stattdessen 2021 unter anderem eine Entgelterhöhung von 3,2 Prozent sowie eine Coronabeihilfe von 600 Euro gefordert und dabei auf einen entsprechenden Abschluss für den öffentlichen Dienst vom Herbst 2020 verwiesen. Außerdem forderte sie eine Absicherung der Betriebsrente für alle Beschäftigten. Die Bahn lehnte diese Forderungen ab und die Verhandlungen scheiterten. Nachdem die Mitglieder der GDL bei der DB nach Gewerkschaftsangaben mit 95 Prozent für Streik gestimmt hatten, rief die Gewerkschaft vom 10. bis 13. August 2021 zu einer ersten Streikwelle im Güter- wie Personenverkehr auf. Die Streiks wurden breit befolgt und führten zu massiven Zugausfällen, auf die die Bahn mit einem Ersatzfahrplan reagierte. Nachdem auch weitere Verhandlungen keine Annäherung brachten, folgte vom 21. bis 25. August eine zweite und schließlich vom 1. bis 7. September eine dritte Streikwelle. Zuvor war die DB mit einer Klage auf Untersagung der Streiks vor den Gerichten gescheitert.

Eine Einigung zwischen GDL und Bahn erwies sich auch deshalb als schwierig, weil die DB angekündigt hatte, diesmal das 2015 in Kraft getretene sogenannte Tarifeinheitengesetzes (TEG) anzuwenden, was zuvor nicht der Fall gewesen war. Dies bedeutete, dass der Konzern beabsichtigte, die mit der GDL vereinbarten Tarifverträge nur in den Bahnbetrieben anzuwenden, in denen die GDL die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder organisierte. In der großen Mehrheit der DB-Betriebe, in denen die EVG die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder besaß, sollten hingegen nur deren Tarifverträge gelten. Die zum DGB gehörende EVG und die dem Deutschen Beamtenbund angeschlossene GDL sind seit Mitte der 2000er Jahre tief zerstritten und die Ankündigung der GDL vor der letztjährigen Tarifrunde, ihren Organisationsbereich über das Fahrpersonal hinaus auf alle DB-Bereiche ausweiten zu wollen, hatte die Spannungen nicht gemildert.

Mitte September 2021 gelang schließlich unter Vermittlung der Ministerpräsidenten von Niedersachsen und Schleswig-Holstein, Weil und Günther, eine Einigung zwischen DB und GDL. Zum 1. Dezember 2021 stiegen die Bezüge zunächst um 1,5 Prozent. Ab 1. März 2023 soll eine weitere Erhöhung um 1,8 Prozent folgen. Auch wurde zum 1. Dezember 2021 eine Corona-Prämie von bis zu 600 Euro vereinbart. Für den 1. März 2022 wurde eine weitere Corona-Prämie von einheitlich 400 Euro vereinbart. Bei den Betriebsrenten setzte sich die

DB durch. Das alte Betriebsrentensystem gilt somit seit 2022 nicht mehr für Neueingestellte. Die Tarifverträge mit der DB laufen bis Oktober 2023. Ein wesentliches Zugeständnis der GDL war zudem, dass die Gewerkschaft für ihren Tarifabschluss nunmehr die Anwendung des TEG akzeptierte. Die EVG kündigte nach dem Abschluss mit der GDL umgehend Verhandlungen mit der DB an, um alle über ihren eigenen Abschluss vom Herbst 2020 hinausgehenden Zugeständnisse der Bahn auch in ihre Tarifvereinbarungen zu integrieren. Sie berief sich dabei auf entsprechende Vereinbarungen mit der Bahn. Anfang Oktober 2021 kam es auch hier zu einer Einigung, womit die Tarifrunde abgeschlossen war. Da die Tarifverträge mit der EVG bis Februar 2023 laufen, sind bis dahin Streiks bei der Bahn ausgeschlossen.

3.9 Tarifrunde Kfz-Handwerk: Organisieren am Konflikt

Ein außergewöhnlicher Arbeitskampf fand 2021 im Kfz-Handwerk Baden-Württembergs statt (Curkovic et al. 2021). Ende Februar 2021 kündigte der Arbeitgeberverband „Kfz-Tarifgemeinschaft Baden-Württemberg“ überraschend neben dem Lohntarifvertrag auch wichtige Teile des Manteltarifvertrags. Betroffen war unter anderem die tarifliche Wochenarbeitszeit von 36 Stunden, die Höhe der Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit sowie die bestehende tarifliche Absicherung der Effektivverdienste. Die IG Metall reagierte auf diesen Angriff umgehend mit einer umfassenden offensiv ausgerichteten Kampagne, die in dieser Intensität im Handwerk bisher unbekannt und daher von der Arbeitgeberseite nicht erwartet worden war. Mit dem Ziel zum Ende der Friedenspflicht am 31. Mai 2021 in möglichst vielen der tarifgebundenen Betriebe handlungsfähig zu sein, verband die Gewerkschaft die Arbeitskampfvorbereitung mit einer breiten, aktionsorientierten Organisierungskampagne. Auch weil rund 1.300 Beschäftigte neu in die Gewerkschaft eintraten, gelang es in vielen Betrieben erstmals Warnstreiks durchzuführen, was bereits nach drei Wochen zu einem Verhandlungserfolg führte. Verschlechterungen des Manteltarifvertrags konnten komplett abgewendet werden, sodass beispielsweise auch die wichtigen Zuschläge für Samstagsarbeit blieben. Hinzu kam neben einer Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro auch eine ab Februar 2022 wirksame Erhöhung der Entgelte um 2,2 Prozent.

Hintergrund: Nachdem die Innungsverbände 2007 beschlossen hatten, sich komplett aus dem Tarifgeschäft zurückzuziehen, ging die Tarifbindung im Kfz-Handwerk erheblich zurück. Nur eine Minderheit der Betriebe schloss sich dem neuen Arbeitgeberverband „Kfz-Tarifgemeinschaft Baden-Württemberg“ an.

3.10 Auseinandersetzungen beim Lieferdienst Gorillas in Berlin

Große öffentliche Aufmerksamkeit erzielten 2021 auch die Protest- und Streikaktionen von Fahrradkurierern des Lieferdienstes Gorillas in Berlin, mit denen die Rider, wie sie sich selbst nennen, für bessere Arbeitsbedingungen, unter anderem kürzere Probezeiten und unbefristete Arbeitsverträge, eintraten, aber auch eine bessere Ausrüstung wie z. B. sichere Fahrräder forderten (Ewen et al. 2022). Erste spontane Arbeitsniederlegungen hatte es bereits im Februar 2021 gegeben als Rider gegen die Unfallgefahren auf Grund von vereisten Straßen protestierten. Daraufhin schlossen sich Rider zu einem Gorillas Workers Collective (GWC) zusammen. Breiter bekannt wurden die Auseinandersetzungen bei Gorillas als am 9. Juni mehrere Beschäftigte die Arbeit niederlegten, um gegen die in der Probezeit erfolgte Kündigung eines Riders in Berlin zu protestieren. Die Streikaktionen zogen sich über drei Tage hin und waren von Blockaden von Gorilla-Lieferzentren begleitet. Weitere Protestaktionen folgten im Juli 2021 und veranlassten auch Arbeitsminister Heil sich mit Streikenden zu treffen. Vom 1. bis 4. Oktober folgte in Berlin eine zweite Welle von Streiks, die noch einmal die Öffentlichkeit auf die Arbeitsbedingungen bei Gorillas aufmerksam machte. Diesmal reagierte die Geschäftsleitung mit der außerordentlichen Kündigung von Streikenden.

Eine Klage gegen die Kündigungen von drei Gorilla-Beschäftigten wurde Anfang April 2022 vom Berliner Arbeitsgericht unter Verweis auf die herrschende Rechtsprechung zurückgewiesen. Die Gekündigten werden jedoch gegen das Urteil Berufung einlegen und kündigten an, notfalls bis vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg zu ziehen (Gelinsky 2022).

Bei den gerichtlichen Auseinandersetzungen geht es vor allem um die die Frage, ob es sich bei den Arbeitsniederlegungen der Gorilla-Beschäftigten um rechtlich unzulässige, sogenannte „wilde“ Streiks handelt (Kocher 2021). Nach herrschender Auffassung sind in Deutschland nur von Gewerkschaften autorisierte Streiks zulässig. Dagegen steht die von anderen Jurist*innen vertretene Auffassung, dass die von Deutschland ratifizierte Europäische Sozialcharta des Europarates eine solche Einschränkung des Streikrechtes nicht zulässt.

Die Gewerkschaft ver.di hat die Entlassungen bei Gorilla zwar deutlich verurteilt (ver.di Handel 2021), sah sich bisher jedoch nicht in der Lage den Streik zu übernehmen, zumal die meisten Rider bei keiner der DGB-Gewerkschaften organisiert waren. Im November 2021 wurde schließlich bei Gorillas in Berlin gegen den Widerstand der Geschäftsleitung ein Betriebsrat gewählt. Die Auseinandersetzungen mit der Firmenleitung um bessere Arbeitsbedingungen gingen auch im ersten Quartal 2022 weiter.

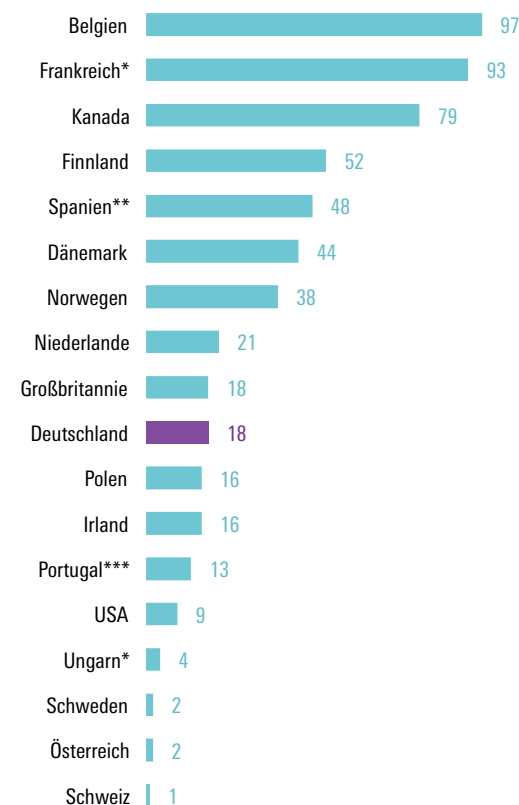
4 INTERNATIONALER VERGLEICH: DEUTSCHLAND IM UNTEREN MITTELFELD

In der internationalen Arbeitskampfstatistik, bei der die arbeitskampfbedingten Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte miteinander verglichen werden, liegt Deutschland im Mittelfeld – siehe Abb. 4. Betrachtet wird hierbei jeweils der letzte verfügbare 10-Jahreszeitraum. Nach Schätzung des WSI fielen hierzulande in den zehn Jahren zwischen 2011 und 2020, dem jüngsten Jahr, für das internationale Vergleichsdaten vorliegen, aufgrund von Arbeitsk Kampfmaßnahmen im Jahresdurchschnitt rechnerisch pro 1.000 Beschäftigte knapp 18 Arbeitstage aus.

Insgesamt fällt auf, dass das relative Arbeitskampfvolumen über die Länder hinweg sehr stark streut. Hierbei lässt sich deutlich eine Spitzengrup-

Abbildung 4

Internationaler Vergleich: Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher Durchschnitt 2011–2020



* Frankreich, Großbritannien, Ungarn: 2011–2019; Frankreich: nur Privatsektor

** Spanien: ohne Generalstreiks

*** Portugal: ohne Öffentliche Verwaltung

pe mit Belgien, Frankreich und Kanada ausmachen. Die Top-Position hat nun, anders als in den Vorjahren, Belgien inne, wo im Jahresdurchschnitt 2011 bis 2020 knapp 97 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte zu verzeichnen waren. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass für Frankreich nur der Zeitraum 2011 bis 2019 betrachtet werden konnte, da noch keine Daten für 2020 vorliegen.

Nach dem Spitzentrio folgt ein oberes Mittelfeld, das von Finnland über Spanien und Dänemark bis Norwegen reicht und damit wiederum drei skandinavische Länder umfasst. Das untere Mittelfeld wird aktuell von den Niederlanden angeführt und umfasst neben Deutschland auch so unterschiedliche Länder wie Großbritannien, Polen und Portugal. In Bezug auf Großbritannien ist zu berücksichtigen, dass 2020 mit Verweis auf die Pandemie die statistische Erfassung von Arbeitskämpfen eingestellt worden ist und die fehlenden Daten auch rückwirkend nicht mehr ermittelt werden. Die Daten für Großbritannien beziehen sich wie bei Frankreich also nur auf die Jahre 2011 bis 2019. Mit den USA beginnt dann die Gruppe der Länder, in denen im Jahresdurchschnitt auf Grund von Arbeitskämpfen weniger als 10 Arbeitstage ausfielen, wobei mit Österreich und der Schweiz solche Länder am Ende stehen, in denen es bereits seit vielen Jahren nur sehr wenig umfangreichere Arbeitskämpfe gab. Für Ungarn wurden 2020 keine Zahlen veröffentlicht, da es offiziell nur zwei Streiks gegeben hat. Deshalb beziehen sich die jahresdurchschnittlichen vier Ausfalltage Ungarns auch lediglich auf den Zeitraum 2011 bis 2019.

Im Corona-Jahr 2020, in dem vor allem im ersten Quartal teilweise umfassende Lockdowns verfügt worden sind oder Betriebe wegen ausbleibender Zulieferungen aus dem Ausland vorübergehend die Produktion einstellen mussten, ging die Arbeitskämpfaktivität zunächst deutlich zurück. In den meisten Ländern änderte sich dies jedoch bereits im weiteren Verlauf des Jahres 2020 wieder. Eine große Ausnahme bildete Schweden, wo im gesamten Corona-Jahr 2020 keinerlei Streikaktivität verzeichnet wurde. In Kanada, Finnland und Norwegen gab es jedoch dagegen auch 2020 ein relativ hohes Streikaufkommen – siehe **Tabelle 2**.

Italien und Griechenland, die traditionell auch immer ein relativ hohes Streikaufkommen aufweisen, fehlen in dem internationalen Vergleich, weil hier seit mehreren Jahren keine Streikstatistik mehr geführt wird. In den übrigen Ländern basieren die nationalen Statistiken auf teilweise sehr unterschiedlichen Erfassungsmethoden (Dribusch/Vandaele 2016). Die Zahlen für Frankreich beziehen sich allein auf die Privatwirtschaft (einschließlich der Staatsunternehmen), berücksichtigen aber auch Proteststreiks gegen sozialpolitische Beschlüsse der Regierung, die in Frankreich anders als in Deutschland rechtlich zulässig sind. Letzteres gilt auch für die belgische Statistik. Diese umfasst die dort ebenfalls zulässigen General-

Arbeitskampfbedingte Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte im Jahr 2020

Land	Ausfalltage/ 1.000 Beschäftigte
Kanada	87
Finnland	82
Norwegen	55
Belgien	34
Spanien	34
Niederlande	29
Irland	11
Deutschland	9
USA	7
Portugal	7
Dänemark	3
Österreich	1
Schweiz	0,5
Polen	0,4
Schweden	0,0

Quellen: WSI, Eurostat, nationale Statistiken



streiks. In Spanien hingegen fließen die Generalstreiks, die dort ebenfalls legal sind, nicht in die nationale Statistik ein. In Portugal ist die öffentliche Verwaltung ausgenommen. In Großbritannien wurden bis zur Einstellung der Statistik (wie bei der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit), nur Arbeitsniederlegungen ab 10 Beteiligten und einem Tag Dauer mit einbezogen, in den USA sogar nur Streiks mit mindestens 1.000 Beteiligten, während es in Dänemark gar keine Untergrenzen gibt. Auch die WSI-Schätzung, deren Daten hier für Deutschland zu Grunde gelegt werden, erfasst im Prinzip alle Arbeitskämpfe unabhängig von Umfang und Dauer.

In verschiedenen Ländern wird das Arbeitskampfvolumen zudem stark durch einzelne, große Aussperrungen beeinflusst. So wird die Zahl der jahresdurchschnittlichen Ausfalltage im Zeitraum 2011 bis 2020 in Polen nach wie vor durch einen sehr umfangreichen Arbeitskampf im Jahr 2019 beeinflusst, an dem 223.000 Beschäftigte im Bildungsbereich beteiligt waren. Frankreich hat hingegen auch deswegen seine Spitzenposition verloren, weil das Jahr 2010 mit relativ vielen Ausfalltagen nicht mehr im Dekadenvergleich ab 2011 berücksichtigt wurde.³

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

5 AUSBLICK 2022⁴

Nach zwei Jahren Corona-Pandemie deuteten die Prognosen zu Beginn des Jahres 2022 eigentlich wieder auf einen deutlichen Konjunkturaufschwung, der die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Tarifpolitik deutlich verbessert hätte. Nachdem das Jahr 2021 erstmals seit langem den Tarifbeschäftigten im Durchschnitt deutliche Reallohnverluste bescherte, hatten die Gewerkschaften für 2022 eine offensive Lohnpolitik angekündigt, sodass in nicht wenigen Tarifbranchen zumindest größere Warnstreiks zu erwarten gewesen wären (Schulzen/WSI-Tarifarchiv 2022).

Mit dem kriegerischen Angriff Russlands auf die Ukraine am 24. Februar 2022 haben sich jedoch auch die Rahmenbedingungen für die Tarifpolitik schlagartig verändert. Da Verlauf und Dauer des Krieges noch vollkommen unklar sind, lassen sich auch die damit verbundenen wirtschaftlichen Folgen kaum abschätzen. Schon jetzt ist jedoch absehbar, dass wirtschaftliche Entwicklung deutlich schwächer ausfallen wird oder möglicherweise sogar in eine leichte Rezession mündet. Sollten darüber hinaus die Gas- und Öllieferungen aus Russland wegfallen, so droht der deutschen Wirtschaft eine tiefe Wirtschaftskrise, die in ihrem Ausmaß mit der Krise des ersten Coronajahrs 2020 vergleichbar wäre (Behringer et al 2022). In jedem Fall werden sich die Preise deutlich erhöhen. Die prognostizierten Inflationsraten variieren derzeit zwischen sechs und acht Prozent. Bei einer weiteren Zuspitzung des Konfliktes werden hingegen sogar zweistellige Werte für möglich gehalten.

Die Gewerkschaften geraten damit in eine extrem schwierige und widersprüchliche Lage. Auf der einen Seite haben sie prinzipiell den Anspruch, die Reallöhne der Beschäftigten nicht nur zu sichern, sondern wenn möglich die Kaufkraft sogar zu steigern. Hohe Preise führen hierdurch fast automatisch auch zu höheren Lohnforderungen. Hinzu kommt, dass im Vorjahr 2021 viele Unternehmen hohe Gewinne erzielt haben, sodass z.B. die DAX-Unternehmen 2022 trotz des Ukraine-Krieges und den damit verbundenen ökonomischen Unsicherheiten ihren Aktionären Rekorddividenden ausschütten (DSW 2022). Auf der anderen Seite könnte der Verlauf des Ukraine-Krieges insbesondere für viele Industrieunternehmen in Deutschland schwerwiegende ökonomische Folgen haben, die sich dann auch in einem erheblichen Verlust von Arbeitsplätzen niederschlagen könnte.

Die Bedeutung der aktuellen Krisenlage für die weitere Entwicklung von Arbeitskämpfen in Deutschland ist dabei keineswegs eindeutig. Zunächst besteht gerade in Deutschland eine ausge-

prägte Tradition eines Krisen-Korporatismus (Urban 2012), bei dem sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bemühen, auch in Krisenzeiten Interessenkompromisse zu finden. In diese Richtung deutete z.B. der Tarifabschluss in der chemischen Industrie von Anfang April 2022, der angesichts der hohen ökonomischen Unsicherheit nur eine kurze Laufzeit enthält, sodass bereits im Herbst 2022 weiterverhandelt werden wird. Für den Übergangszeitraum erhalten die Beschäftigten eine so genannte „Brückenzahlung“ von einmalig 1400 Euro, die nach Berechnungen der IG BCE einem durchschnittlichen Zuwachs von 5,3 Prozent entspricht (IG BCE 2022). In der Regel kommt es bei dieser Art von Krisentarifverträgen kaum zu Arbeitskämpfen.

Anders sieht es in Branchen aus, die entweder nur eine geringe Krisenbetroffenheit aufweisen oder in den die Arbeitgeber versuchen, die Krise einseitig für ihre Verteilungsinteressen zu instrumentalisieren. So gab es in den ersten drei Monaten des Jahres 2022 auch eine Reihe von Tarifauseinandersetzungen, wie z.B. bei Banken und Versicherungen, der Druckindustrie, Teilen der Nahrungsmittelindustrie oder den Sicherheitskräften an den Flughäfen, in denen teilweise größere Warnstreikaktionen durchgeführt wurden.

Hinzu kommen einzelne besondere Tarifauseinandersetzungen, die jenseits der regulären Tarifrunden für strukturelle Verbesserungen eintreten, die in der Regel nicht ohne Arbeitskampfmaßnahmen durchsetzbar sind. Exemplarisch hierfür stehen 2022 die Auseinandersetzungen um Aufwertungs- und Entlastungstarifverträge im Sozial- und Erziehungsdienst. Anfang April haben hier im Rahmen eines Aktionstages bereits zahlreiche Warnstreiks stattgefunden, bei denen sich nach Angaben von ver.di allein in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt rund 10.000 Beschäftigte beteiligt haben (Ver.di 2022a). Weitere Aktionen und Warnstreiks wurden bereits für Mai 2022 angekündigt. Eine ähnliche Konstellation besteht bei den Auseinandersetzungen für Entlastungstarifverträge und verbindliche Personaluntergrenzen. Nach den erfolgreichen Tarifabschlüssen bei den Berliner Krankenhäusern Charité und Vivantes will nun ver.di einen ähnlichen Tarifvertrag bei den Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen durchsetzen und hat angesichts der bis dato ablehnende Haltung der NRW-Landesregierung ab Mai 2022 vermehrt Aktionen und Warnstreiks angekündigt.⁵

Schließlich gibt es auch 2022 wieder zahlreiche betriebliche Arbeitskonflikte, bei denen es um die Verbesserung von Tarifbedingungen oder überhaupt um die Verteidigung oder Durchsetzung eines Tarifvertrages geht. Ein aktuelles Beispiel hier-

⁴ Stand: Mitte April 2021

⁵ Umfassende Informationen zu der Tarifbewegung an den Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen finden sich unter: <https://notruf-entlastungnrw.de/>

für ist das bislang tariflose Thüringer Unternehmen MIWE Meiningen, in dem die Beschäftigten Anfang April 2022 erstmals in der Firmengeschichte einen Warnstreik durchgeführt haben (IG Metall Bezirk Mitte 2022). Während bei der Gesamtzahl der Streiks die betrieblichen Arbeitskämpfe eine wichtige Rolle spielen, fallen sie im Hinblick auf das ge-

samte Streikvolumen kaum ins Gewicht. Letzteres wird nach wie vor im Wesentlichen vom Verlauf der großen Tarifrunden bestimmt. Der Umfang des Arbeitskampfvolumens 2022 wird demnach entscheidend vom Verlauf der im Herbst beginnenden Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie geprägt werden.

- Behringer, J./Dullien, S./Herzog-Stein, A./Hohlfeld, P./Rietzler, K./Stephan, S./Theobald, T./Tober, S./Watzka, S. (2022):** Ukraine-Krieg erschwert Erholung nach Pandemie, IMK Report Nr. 174, Düsseldorf, https://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008284/p_imk_report_174_2022.pdf [16.04.2021]
- Beruhzi, D. (2021):** Durchbruch in Berlin. Beschäftigte bei Charité, Vivantes und Vivantes-Tochtergesellschaften setzen nach hartem Konflikt Tarifverträge zur Entlastung und Gehaltsverbesserungen durch, in: ver.di.drei.79, S. 3
- Bispinck, R. (2020):** Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990–2020. WSI Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 88, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_88_2020.pdf [16.04.2021]
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021):** Streikstatistik (Jahreszahlen und Zeitreihe). Deutschland und Länder. Berichtsjahr: 2020. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.html> [16.04.2021]
- Curkovic, I./Flach, A./Höne, M./Stegmeyer, M. (2021):** Im Takt des Kampagnenplans. Die Kfz-Tarifbewegung 2021 in Baden-Württemberg, in: Sozialismus Nr. 9, S. 51–53.
- Dribbusch, H. (2008):** Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklungen ab 1990. in: WSI (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2008. Frankfurt/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./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.
- DSW (Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz) (2022):** Dividendenstudie 2022, Berlin, https://www.dsw-info.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/PDF/Presse/Dividendenstudie_Deutschland_2022.pdf [16.04.2021]
- Erol, S./Schulten, T. (2021):** Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie, WSI Report Nr. 61, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007924/p_wsi_report_61_2021.pdf [16.04.2021]
- Ewen, J./Heiland, H./Seelinger, M. (2022):** Dynamiken autonomer Arbeitskonflikte im digitalen Kapitalismus. Der Fall „Gorillas“, Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 33, Bremen, <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/85ca8c4146.pdf> [16.04.2021]
- Frindert, J./Dribbusch, H./Schulten, T. (2021):** WSI Arbeitskampfbilanz 2020, WSI Report Nr. 66, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008009/p_wsi_report_66_2021.pdf [16.04.2021]
- Gelinsky, K. (2022):** Kündigung von Gorillas-Mitarbeitern war rechtens, Frankfurter Allgemeine Zeitung online vom 6.4.2021, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/gorillas-kuendigung-von-mitarbeitern-war-laut-arbeitsgericht-rechtens-17940341.html> [16.04.2021]
- HDE (2022):** Der Handel als Arbeitgeber – Zahlen, Daten, Fakten: Tarifbindung, <https://einzelhandel.de/tarifbindung> [16.04.2021]
- Kalbitz, R. (1972):** Die Streikstatistik in der Bundesrepublik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8, S. 495–505. <https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1972/1972-08-a-495.pdf> [16.04.2021]
- IG BCE (2022):** Brücke in den Herbst gebaut. Tarifrunde #Chemie22, Pressemitteilung vom 05.04.2022, <https://igbce.de/igbce/bruecke-in-den-herbst-gebaut-205890> [16.04.2021]
- IG Metall (2019):** Jörg Hofmann: Viele Arbeitgeber haben keine Strategie zur Bewältigung der Transformation, Digitale Pressemappe vom 05.06.2022, <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/hofmann-pressekonferenz-transformation-satlas> [16.04.2021]
- IG Metall (2021):** Tarifrunde Metall und Elektro 2021: 80.000 beim „TarifauftaktLive“ – seit 0 Uhr laufen Warnstreiks, Meldung vom 02.03.2021, <https://www.igmetall.de/tarif/tarif-runden/aktionstag-tarifauftakt-live-1-maerz> [16.04.2021]
- IG Metall Bezirk BBS (2022):** Angleichung Ost: Siemens macht Weg zur 35 Stunden-Woche im Osten frei, Meldung vom 10.03.2022, <https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/siemens-macht-weg-zur-35-stunden-woche-im-osten-frei-1/> [16.04.2021]
- IG Metall Bezirk Mitte (2022):** Kämpferisch: Erster Warnstreik bei MIWE Meiningen. Belegschaft erwartet vom Arbeitgeber Mitwirkung in Tarifverhandlungen, Pressemitteilung vom 05.04.2022, <https://www.igmetall-bezirk-mitte.de/aktuelles/meldung/kaempferisch-erster-warnstreik-bei-miwe-meiningen-belegschaft-erwartet-vom-arbeitgeber-mitwirkung-in-tarifverhandlungen> [16.04.2021]
- IG Metall Hanau-Fulda (2021):** Urabstimmung bei Weisensee: 97,18 % für Streik, Pressemitteilung vom 10.12.2021, <https://www.igmetall-hanau-fulda.de/betriebe/weisensee/urabstimmung-bei-weisensee-9718-fuer-streik> [16.04.2021]
- IG Metall Hanau-Fulda (2022a):** Nach 23 Streiktagen: Tarifvertrag bei Weisensee in Eichenzell durchgesetzt! Pressemitteilung vom 18.01. 2022, <https://www.igmetall-hanau-fulda.de/betriebe/weisensee/ach-23-streiktagen-tarifvertrag-bei-weisensee-in-eichenzell-durchgesetzt> [16.04.2021]
- IG Metall Hanau-Fulda (2022b):** Solidarisch in die Offensive Tarifvertrag bei Weisensee, Filmische Dokumentation, https://www.youtube.com/watch?v=XP3u1UBB3XI&ab_channel=IGMETUBEPOWER [16.04.2021]
- Kocher, E. (2021):** Gorillas im Arbeitskampf. Arbeitsaktivismus in Zeiten der Plattformarbeit, Verfassungsblog 21.10.2021, <https://verfassungsblog.de/gorillas-im-arbeitskampf/> [16.04.2021]
- Lübker, M./Schulten, T. (2021):** Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. WSI (3. aktualisierte Auflage), Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9214 [16.04.2021]

NGG (2020): Man darf sich nicht ergeben. Der erfolgreiche Kampf der Beschäftigten von Teigwaren Riesa für Betriebsrat und Tarifvertrag – ein Beispiel für den notwendigen Aufbruch Ost, <https://www.yumpu.com/de/document/read/63273716/man-darf-sich-nicht-ergeben> [16.04.2021]

NGG Bezirk Ost (2021): Happy End für Riesa Nudeln, die Bänder laufen wieder, Pressemitteilung vom 08.09.2021, <https://ost.ngg.net/artikel/2021/happy-end-fuer-riesa-nudeln-die-baender-laufen-wieder/> [16.04.2021]

Schulten, T./Specht, J (2021): Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz Grundlegender Wandel in der Fleischindustrie? in: Aus Politik und Zeitgeschichte Vol. 71 (51–52), S. 36–41, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fleisch-2021/344835/ein-jahr-arbeitsschutzkontrollgesetz/> [16.04.2021]

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifpolitischer Jahresbericht 2021: Tarifpolitik im zweiten Jahr der Corona-Pandemie, Düsseldorf. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008258/p_ta_jb_2021.pdf [16.04.2021]

Spode, H. (1992): Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik Deutschland 1949–1980, in: Spode, H./Volkmann, H./Morsch, G./Hudemann, R. (Hrsg.): Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland: Deutsches Reich 1936/37, Westzonen und Berlin 1945–1948, Bundesrepublik Deutschland 1949–1980. St. Katharinen: Scriptae Mercaturae, S. 299–548.

Urban, H.-J. (2012): Krisen-Korporatismus und gewerkschaftliche Revitalisierung in Europa, in: Lehndorff, S. (Hrsg.), Ein Triumph gescheiterter Ideen, VSA: Hamburg, S. 226–246.

Ver.di (2021): Tarif- und Besoldungsrunde 2021 für die Beschäftigten der Länder: Arbeitsvorgang: Die Kampfansage der TdL, <https://unverzichtbar.verdi.de/++co++735323f4-ad81-11eb-8ac8-001a4a16012a> [16.04.2021]

Ver.di (2022): Bewegung für bessere Bedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst, Pressemeldung vom 08.04.2022, <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/++co++17f8957a-ac3b-11ec-acec-001a4a160129> [16.04.2021]

Ver.di Handel (2021): ver.di verurteilt Massenentlassungen bei Gorillas, Mitteilung vom 6.10.2021, <https://handel.verdi.de/unternehmen/g-i/gorillas/++co++b654b1a2-2691-11ec-81e7-001a4a160119> [16.04.2021]

Ver.di Jugend (2021): Jugendstreiktag 2021, Filmische Dokumentation, https://www.youtube.com/watch?v=yKfBuZUAhQ0&ab_channel=verdiJugend [16.04.2021]

Ver.di Landesbezirk Bayern (2021): Tarifabschluss im bayrischen Groß- und Außenhandel, Pressemitteilung vom 04.10.2021, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/landes/pressemitteilung/++co++6ad566d2-25b4-11ec-a25e-001a4a160129> [16.04.2021]

Welzel, P. (2021): Berliner Krankenhausbewegung bewegt die Stadt, Berlin 12.10.2021, <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/++co++56ff954e-291d-11ec-a25e-001a4a160129> [16.04.2021]

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). Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern stellt eine bestmögliche Annäherung an das Arbeitskampfgeschehen dar.

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

Das WSI versteht unter Streik in Anlehnung an die Definition der ILO jede befristete kollektive Arbeitsniederlegung von abhängig Beschäftigten zur Erreichung eines Ziels oder Bekundung eines Willens unabhängig von Anlass, Dauer oder Anzahl der Teilnehmer*innen. Unter Arbeitskampf versteht das WSI jede kollektive Auseinandersetzung zwischen Beschäftigten und Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden, in deren Verlauf es mindestens eine 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 Tarifaussensetzungen, in deren Verlauf es mindestens einen Streik oder Warnstreik gegeben hat.⁶ Die zur Verfügung stehenden Angaben der Gewerkschaften sind in dieser Frage unterschiedlich präzise. Nur von wenigen Gewerkschaften liegen umfassende Statistiken vor. So führt ver.di beispielsweise zwar eine genaue Liste aller beim Bundesvorstand der Gewerkschaft beantragten Arbeitskampfmaßnahmen, sieht sich allerdings außer Stande mitzuteilen, wie viele davon tatsächlich umgesetzt werden. Sicher ist nur, dass die lange auch in den eigenen Geschäftsberichten vorgenommene Gleichsetzung von Antrag und Arbeitskampf nicht länger haltbar ist, wie ver.di selbst 2015 feststellen musste. Bei einigen anderen Gewerkschaften, unter anderem auch bei der IG Metall, werden bei firmenbezogenen Auseinandersetzungen lediglich Arbeitskämp-

fe mit vorausgegangener Urabstimmung, nicht aber lokale Warnstreiks ohne Streikgeldzahlung erfasst. In Erkenntnis dieser Lücken hat das WSI 2015 deshalb seine Zeitreihe der jährlichen Arbeitskämpfe revidiert und seine eigenen Medienrecherchen intensiviert. Seit 2015 sind deshalb die Daten zur Konflikthäufigkeit deutlich belastbarer geworden. Am Beispiel der IG Metall lässt sich sowohl die Präzision der WSI-Angabe als auch der damit einhergehende Aufwand gut verdeutlichen: Um eine möglichst genaue Angabe zur Anzahl der Arbeitskämpfe liefern zu können, haben wir neben einer umfassenden Medienrecherche jede einzelne Online-Meldung der knapp 150 IG Metall-Geschäftsstellen aus dem Jahr 2021 ausgewertet.

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

Nicht ganz einfach ist auch die Erfassung der Anzahl der Streikenden. Die hier vom WSI vorgelegte Schätzung erfolgt im Wesentlichen auf Basis von Informationen der Gewerkschaften. Während diese in Bezug auf die Anzahl der Streikgeldempfänger*innen meist über sehr detaillierte Daten verfügen, können sie bei Warnstreiks häufig selbst nur eher pauschale Angaben machen. Als Regel kann gelten, dass eine einigermaßen präzise Ermittlung der tatsächlichen Streikbeteiligung umso schwieriger wird, je größer und komplexer eine Warnstreikwelle ist.

Ein wichtiger Aspekt bei den Daten zu Streikbeteiligung ist die Mehrfachzählung. Analog zur amtlichen Statistik werden auch vom WSI Beschäftigte, die an zeitlich getrennten Streiks oder Warnstreiks teilnehmen, auch innerhalb eines Arbeitskampfes gegebenenfalls mehrfach als Streikbeteiligte gezählt. Dies betrifft insbesondere die großen Warnstreikwellen. Die IG Metall weist beispielsweise ausdrücklich darauf hin, dass Betriebe, die z. B. zwei Mal im Verlauf einer Tarifrunde gestreikt haben, auch zwei Mal erfasst werden, ebenso die beteiligten Beschäftigten, da die IG Metall-Statistik aus täglichen Meldungen der Bezirke aufsummiert wird. Ähnliche Effekte treten in anderen Arbeitskämpfen auf, in denen in auseinanderliegenden Zeiträumen wiederholt gestreikt wird. Die Zahl der Streikbeteiligten ist daher zum Teil erheblich höher als die Anzahl der individuellen Arbeitnehmer, die im betreffenden Jahr ein- oder mehrmals gestreikt haben.

⁶ In Ausnahmefällen werden auch einzelne Arbeitsniederlegungen außerhalb von Tarifrunden erfasst, wenn sie in den Medien Niederschlag finden. Kurzfristige informelle Arbeitsniederlegungen im Rahmen innerbetrieblicher Konflikte werden in der Regel nicht erfasst, da sie in den allermeisten Fällen gar nicht publik werden.

Vergleich WSI-Schätzung und amtliche Statistik

Die amtliche Statistik der Bundesrepublik Deutschland wird von der Bundesagentur für Arbeit geführt. Im Vergleich der WSI-Schätzung mit der amtlichen Statistik fällt auf, dass die Daten des WSI sowohl in Bezug auf die Streikbeteiligung als auch Ausfalltage erheblich nach oben abweichen – siehe auch **Abb. Anhang 1**. Im Durchschnitt der zehn Jahre von 2011 bis 2020 weisen die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) 8 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte aus und damit weniger als die Hälfte des vom WSI ermittelten relativen Arbeitskampfvolumen von 18 Ausfalltagen.

Die Bundesagentur ist sich der Defizite ihrer Statistik bewusst (Bundesagentur für Arbeit 2021, Hinweise), die im Wesentlichen von lückenhaften Meldungen der Arbeitgeber herrühren. Basis der Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist eine gesetzliche, bußgeldbewehrte Meldepflicht der Arbeitgeber (SGB II § 320). Diese findet ihre Begründung in der Neutralitätspflicht der Arbeitsagenturen, die keine Arbeitssuchenden gegen deren Willen in einen bestreikten oder ausgesperrten Betrieb vermitteln dürfen und deshalb von den Arbeitskämpfen Kenntnis erhalten müssen. Die Meldepflicht umfasst Beginn und Ende von Streiks oder Aussperrungen, die Zahl der „betroffenen Arbeitnehmer“ sowie die Anzahl der „ausgefallenen Arbeitstage“ (bis 2014 „verlorene Arbeitstage“). Die Zahl der einzelnen Streiks wird in Deutschland

nicht erfasst, dafür die Anzahl der „betroffenen Betriebe“. In die Statistik fließen nur solche Arbeitskämpfe ein, bei denen „je Betrieb mindestens zehn Arbeitnehmer beteiligt waren und die mindestens einen Tag dauerten oder durch die ein Verlust von mehr als 100 Arbeitstagen je Betrieb, bezogen auf alle an der Arbeitseinstellung beteiligten bzw. betroffenen Arbeitnehmer entstanden ist“ (Bundesanstalt für Arbeit, Runderlass 254/82 vom 21. Dezember 1982).

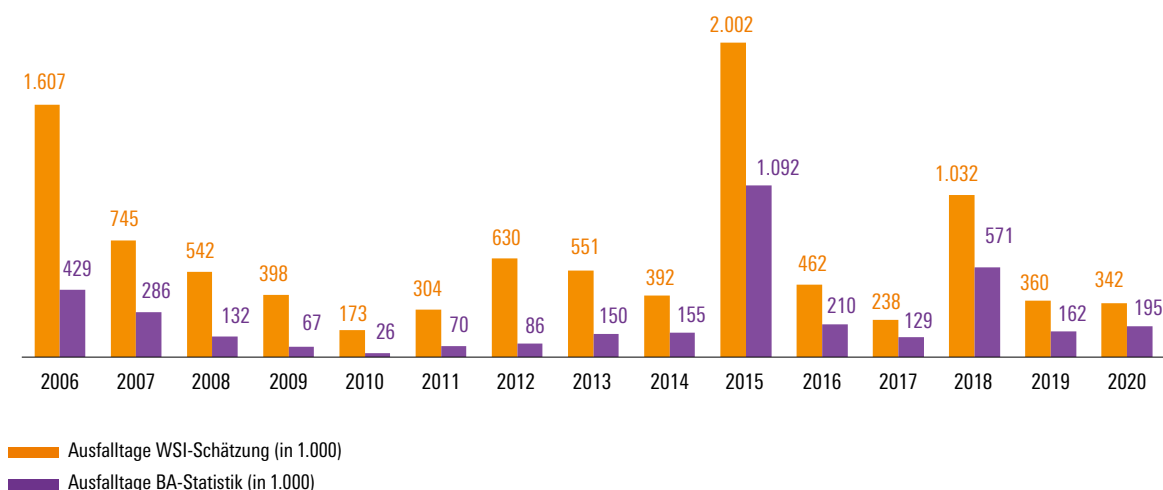
Bei langen Arbeitskämpfen, in denen nicht kontinuierlich gestreikt wird, sind auch bei der BA Mehrfachzählungen möglich, sofern Beschäftigte innerhalb eines Arbeitskampfes zu unterschiedlichen Zeitpunkten streiken und darüber unterschiedliche Meldungen vorliegen. Die Anzahl der „beteiligten Arbeitnehmer“ ist somit auch in der amtlichen Statistik tendenziell höher als die Zahl der individuellen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres die Arbeit niedergelegt haben.

Hauptproblem der offiziellen Arbeitskampfstatistik ist seit langem, dass sie nicht alle Arbeitskämpfe umfasst (Kalbitz 1972; Spode 1992; Dribbusch 2008). Zum einen fallen, aufgrund der oben genannten Grenzen, kleinere Arbeitsniederlegungen, sogenannte Bagatell-Streiks, aus der Statistik heraus, zum anderen gibt es Lücken bei der Meldung von Arbeitskämpfen. Dies gilt seit den 1990er Jahren verschärft offenbar gerade bei größeren Warnstreikwellen. Zum Teil ergibt sich in diesen Fällen die Problematik daraus, dass die Meldepflicht der Arbeitgeber zum Zweck der Fest-

Anhang 1

WSI-Schätzung und amtliche Streikstatistik im Vergleich

Arbeitskampfbedingte Ausfalltage 2006–2020 (in 1.000)



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

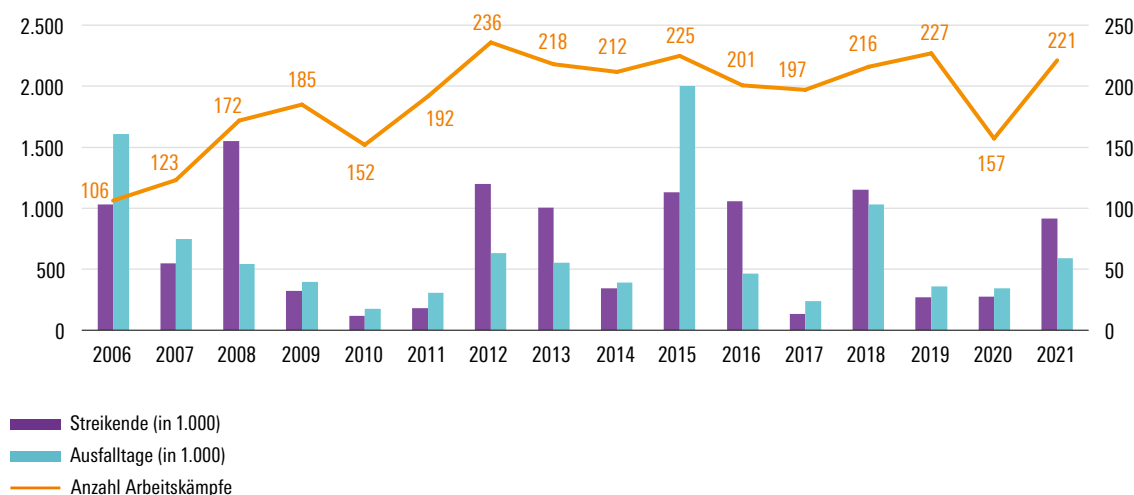
stellung von Vermittlungshindernissen im Falle von Warnstreiks, die zum Teil lediglich Stunden oder sogar Bruchteile davon andauern, den Meldepflichtigen nicht mehr unmittelbar einsichtig ist. Bußgelder werden soweit bekannt extrem selten verhängt, in vielen Fällen weiß die Bundesagentur mangels eigener Beobachtungen des Arbeitskampfgeschehens auch gar nicht, dass in einem Betrieb gestreikt wurde. Ein besonders auffälliger Verstoß gegen die Meldepflicht erfolgte 2015 seitens der Deutschen Post DHL während des wochenlang anhaltenden, in der Öffentlichkeit sehr präsenten Arbeitskampfes um Entgelt- und Arbeitszeitregelungen. Die Firma zeigte mehr als 170 Arbeitsniederlegungen nicht an. In einem außerge-

wöhnlichen Schritt verhängte die Bundesagentur nicht nur ein Bußgeld, sondern machte den Fall auf parlamentarische Nachfrage hin auch öffentlich.

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

WSI-Schätzung

Arbeitskämpfe, Streikende, Ausfalltage 2006-2021 (in 1.000)



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 74, April 2022
WSI Arbeitskampfbilanz 2021

ISSN 2366-7079

Herausgeber

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

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

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

Satz: Yuko Stier Grafikdesign

Kontakt

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

thorsten-schulten@boeckler.de
www.wsi.de

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