

WSI ARBEITSKAMPFBILANZ 2023

2023 – ein langes und turbulentes Arbeitskampfjahr

Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten, Marlena Sophie Luth, Thilo Janssen

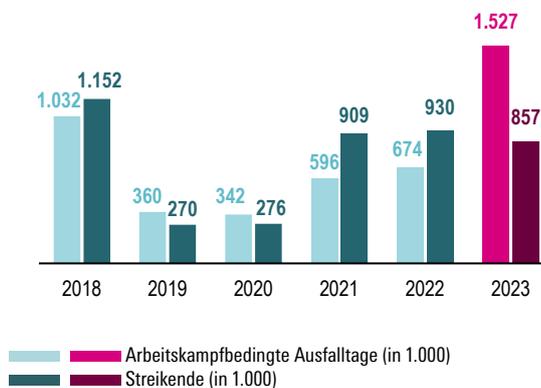
2023 war ein außergewöhnlich „langes“ Arbeitskampfjahr, das neben einem signifikanten Anstieg der Zahl der Arbeitskämpfe sowie spektakulären Streikaktionen auch dadurch gekennzeichnet war, dass sich einige viel beachtete Auseinandersetzungen bis weit ins Jahr 2024 hineinziehen.

Im Jahr 2023 registrierte das WSI 312 Arbeitskämpfe, die insgesamt von mehr als 10.000 Arbeitsniederlegungen in Betrieben und Einrichtungen begleitet wurden. Damit hat die Anzahl der Arbeitskonflikte 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 deutlich zugenommen.

Auch 2023 fand die große Mehrheit der Arbeitskämpfe im Rahmen von Haustarifauseinandersetzungen statt. Unter dem Eindruck historisch hoher Inflationsraten standen deutliche Entgeltsteigerungen im Mittelpunkt der tarifpolitischen Auseinandersetzungen. In mehreren großen Branchen wurden die Tarifverhandlungen von zahlreichen, außergewöhnlich breiten Arbeitsniederlegungen begleitet. Zwar lag die Gesamtzahl der Streikteilnehmer*innen mit 847.000 etwas unter der Beteiligung des Vorjahres (930.000 Beteiligte), da jedoch mehrfach über 24 Stunden und länger die Arbeit niedergelegt wurde, fielen rechnerisch mehr als 1,5 Mio. Arbeitstage aus, womit sich das Arbeitskampfvolumen gegenüber 2022 (674.000 Ausfalltage) mehr als verdoppelte.

Das Jahr 2024 begann mit teilweise spektakulären Arbeitsniederlegungen im Verkehrsbereich bei der Bahn, dem öffentlichen Nahverkehr und den Flughäfen. Im Herbst steht mit der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie eine weitere Auseinandersetzung mit hohem Warnstreikpotenzial an.

Arbeitskampfbilanz 2018–2023



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

1	Einleitung	3
2	Das Arbeitskampfgeschehen des Jahres 2023 im Überblick	4
2.1	Arbeitskämpfe, Ausfalltage und Streikende	4
2.2	Verteilung der Arbeitskämpfe nach Gewerkschaften	6
2.3	Regionale Verteilung	7
2.4	Frauen im Streik	8
2.5	Erzwingungsstreik als Ausnahme	9
2.6	Viele Neueintritte in die Gewerkschaften	9
3	Wo und wofür wurde 2023 gestreikt? – Ausgewählte Beispiele	10
3.1	Deutsche Post AG: Erzwingungsstreik abgewendet	10
3.2	Öffentlicher Dienst: Beteiligungsorientierte Tarifpolitik mit breiten Warnstreikwellen	10
3.3	Der lange Kampf für einen Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte (TVStud)	12
3.4	Bahnverkehr I: Vom „Mega-Streik“ zur Schlichtung (Bahn und EVG)	12
3.5	Bahnverkehr II: Streit um die 35-Stunden-Woche (Bahn und GDL)	13
3.6	Flughäfen: Flugsicherheit und Bodenverkehrsdienste im Arbeitskampf	15
3.7	Mehr als ein Jahr Tarifkampf im Handel	16
3.8	Amazon	18
3.9	Arbeitskampf in der Eisen- und Stahlindustrie im Zeichen der Vier-Tage-Woche	18
3.10	Kfz-Handwerk: Einigung nach Warnstreiks	19
3.11	Vestas: Durchsetzung eines Haustarifvertrages nach 123 Streik-Tagen	19
3.12	Schrott- und Recyclingfirma SRW metalfloat – Erfolgreicher Abbruch des längsten Streiks in der Geschichte der IG Metall nach 180 Tagen	20
3.13	Süßwarenindustrie: Erstmals national koordinierte Tarifverhandlungen und Warnstreiks	21
3.14	Tarifkonflikte in der Fleischindustrie: die Konzerntarifverhandlungen bei Vion und Westfleisch	21
3.15	Schul- und Kita-Caterer VielfaltMenü: neuer Tarifabschluss nach zwölf Streiktagen	22
3.16	AppliChem – Streiks zur Durchsetzung eines Tarifvertrages	23
4	Forderungen nach Einschränkung des Streikrechts in Deutschland	24
5	Streiks im internationalen Vergleich	26
5.1	Deutschland im internationalen Mittelfeld	26
5.2	Unterschiedliche Methoden der Streikerfassung	27
5.3	Die Entwicklung des europäischen Streikgeschehens 2022/2023 – Überblick und ausgewählte Länder	27
6	Ausblick 2024	32
	Anhang: Methodische Fragen der WSI-Arbeitskampfstatistik	36

AUTORENSCHAFT



Dr. Heiner Dribbusch

im Ruhestand: ehemaliger Referatsleiter Tarif- und Gewerkschaftspolitik am WSI und weiterhin in der Streikforschung tätig | heiner.dribbusch@t-online.de



Prof. Dr. Thorsten Schulten

Leiter des Tarifarchivs des WSI der Hans-Böckler- Stiftung
thorsten-schulten@boeckler.de



Marlena Sophie Luth

studiert Sozioökonomie an der Uni DU-E und arbeitet als Studentische Hilfskraft am WSI
marlena-sophie-luth@boeckler.de



Thilo Janssen

Wissenschaftler im WSI und Korrespondent für die europäische Stiftung Eurofound, Forschungsschwerpunkte: Europäische Arbeitsbeziehungen, europäische Integration.
thilo-janssen@boeckler.de

1 EINLEITUNG

2023 war ein außergewöhnliches Arbeitskampfjahr, das neben einem signifikanten Anstieg der Zahl der Arbeitskämpfe und mehreren viel beachteten Streikaktionen auch dadurch gekennzeichnet war, dass sich einige Auseinandersetzungen bis weit ins Jahr 2024 hinzogen. Das „lange“ Arbeitskampfjahr begann mit den ersten Streiks bei der Deutschen Post Anfang 2023 und endete mit der erst nach rund zwölf Monaten Arbeitskampf erzielten Tarifeinigung im Einzelhandel im Mai 2024. Die Daten der WSI-Arbeitskampfstatistik 2023 beziehen sich gleichwohl allein auf das abgelaufene Kalenderjahr.

Die Tarifeinensetzungen der letzten Jahre standen unter dem Vorzeichen historisch hoher Inflationsraten und damit verbundener Reallohnverluste (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2023, 2024). Für die Tarifrunde 2023 hatten sich die Gewerkschaften vorgenommen, dieser Entwicklung entgegenzuwirken und die Kaufkraft der Beschäftigten wieder zu steigern. Im Ergebnis wurden, häufig nach Befragungen der Mitglieder, vielfach zweistellige Lohnforderungen aufgestellt. Damit war eine Konstellation vorgegeben, die für die Tarifverhandlungen im Jahr 2023 auf eine besonders hohe Konfliktintensität hindeutete. Dabei drehte sich der Verteilungskonflikt im Kern um die Frage, wie die Kosten der Inflation zwischen Kapital und Arbeit verteilt werden sollen.

Hinzu kam, dass sich die Arbeitsmarktlage in vielen Bereichen zugunsten der Beschäftigten verschoben und damit ihre Verhandlungsposition deutlich verbessert hatte. Auch wenn sich dies nicht automatisch in einer Stärkung von Tarifverhandlungen niederschlägt, so war dort, wo gewerkschaftliche Arbeitskämpfe organisiert wurden, die Streikbereitschaft oft deutlich größer als in früheren Jahren. Vor diesem Hintergrund wurde das Jahr 2023 zu einem überdurchschnittlich streikintensiven Jahr.

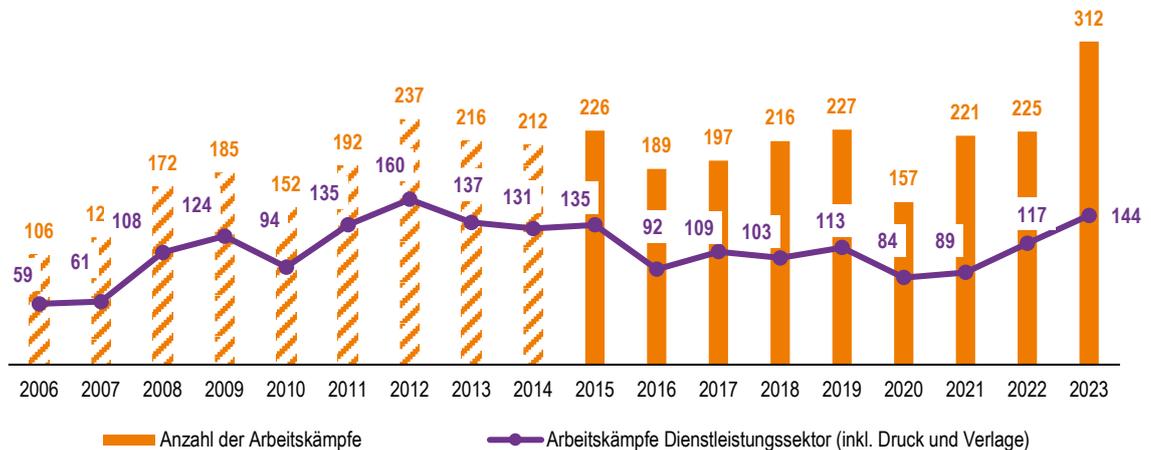
Dabei galt im Jahr 2023 ebenfalls: Arbeitskämpfe haben immer mindestens zwei Parteien. Verlauf und Ergebnis werden nie allein von den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften bestimmt, sondern im gleichen Maße sowohl von den Interessen und Einschätzungen als auch von den Taktiken der Unternehmen und Arbeitgeberverbände. Mächtigkeit und Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften sind wichtige Voraussetzungen für die Durchsetzung von Tarifforderungen, ebenso die Wirksamkeit der Streiks. Am Ende zählt jedoch auch die Entschlossenheit und Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite.

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 2023 illustrieren. Die hohe Anzahl und Intensität von Arbeitskämpfen haben im Jahr 2023 auch zu einer Neuauflage der Debatte über eine mögliche Einschränkung des Streikrechts geführt, auf die in diesem Report in einem gesonderten Kapitel eingegangen wird. Daran anschließend findet sich eine Analyse des Streikgeschehens im internationalen Vergleich, die deutlich macht, dass Deutschland sich trotz zunehmender Arbeitskämpfe immer noch lediglich im unteren Mittelfeld bewegt. Den Abschluss bildet ein Ausblick auf das Streikgeschehen des Jahres 2024, in dem sich zumindest nach den Erfahrungen der ersten Monate der Trend des Vorjahres erst einmal fortzusetzen scheint. Schließlich findet sich im Anhang dieser Studie ein Überblick über die der WSI-Arbeitskampfbilanz zugrunde liegende Methodik einschließlich eines Vergleichs der WSI-Daten mit denen der amtlichen Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

2 DAS ARBEITSKAMPFGESCHEHEN DES JAHRES 2023 IM ÜBERBLICK

Abbildung 1

WSI-Schätzung: Anzahl der Arbeitskämpfe 2006–2023



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

2.1 Arbeitskämpfe, Ausfalltage und Streikende

Mit geschätzten 312 von Streiks begleiteten Tarifkonflikten hat die Anzahl der vom WSI seit 2006 registrierten Arbeitskämpfe im Jahr 2023 ein neues Rekordniveau erreicht (Abbildung 1).¹ Gegenüber 2022, das mit 225 Arbeitskämpfen bereits eines der konfliktreicheren Jahre war, hat die Anzahl der Arbeitskämpfe noch einmal um fast 40 Prozent zugenommen. Die Anzahl der einzelnen Arbeitsniederlegungen innerhalb der jeweiligen Arbeitskämpfe wies dabei eine beträchtliche Bandbreite auf. Während es in betrieblichen Auseinandersetzungen zum Teil lediglich einzelner Streiks bedurfte, bevor ein Tarifabschluss erreicht wurde, gingen zum Beispiel der Einigung im öffentlichen Dienst buchstäblich tausende von Arbeitsniederlegungen voraus.

Die Konfliktintensität des Jahres 2023 zeigt sich auch in der Anzahl der arbeitskampfbedingten Ausfalltage (Abbildung 2). Mit mehr als 1,5 Mio. Ausfalltagen hat diese sich im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt. 2023 gehört damit zu den streikintensivsten Jahren der letzten beiden Jahrzehnte, auch wenn es nicht an das bisherige Rekordjahr 2015 heranreicht, in dem mehr als zwei Mio. Ausfalltage registriert wurden.

Setzt man die Summe der Ausfalltage ins Verhältnis zu den abhängig Beschäftigten in Deutschland, ergibt sich für 2023 ein *relatives Arbeitskampfvolumen* von 36 Ausfalltagen pro 1.000 Beschäftigte. Zum Vergleich: 2015 waren es knapp 52 und 2022 rund 16 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte.

Die Anzahl der Teilnehmer*innen an den verschiedenen Streiks des Jahres 2023 lag nach Schätzungen des WSI mit 857.000 knapp unterhalb der beiden Vorjahre, als jeweils mehr als 900.000 Streikende gezählt wurden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es im Jahr 2023 anders als 2021 und 2022 keine große Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie gab.

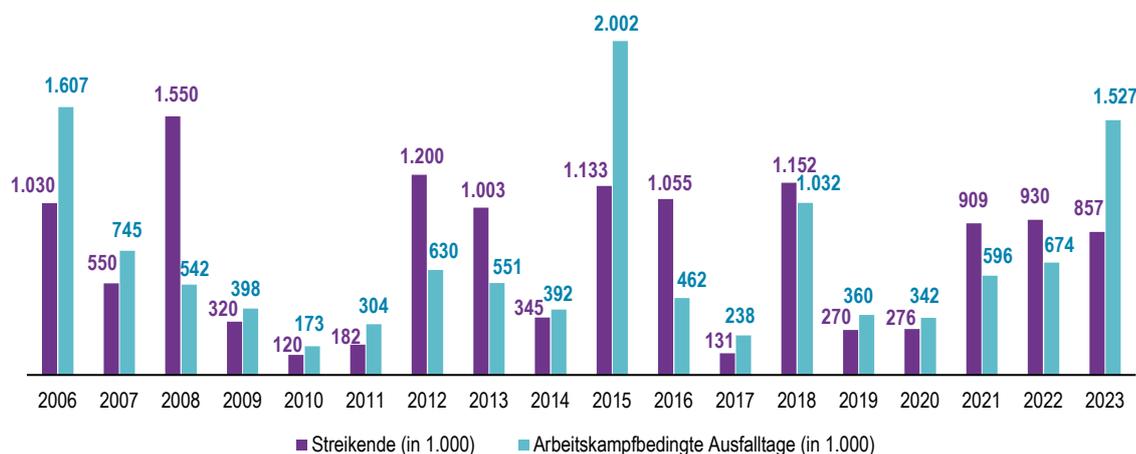
Streikbeteiligung und Arbeitskampfdauer

Bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitskämpfe handelte es sich auch 2023 um eher kleinere, lokal begrenzte Konflikte im Rahmen von Haus-, Firmen- oder Konzerntarifverhandlungen. Die Häufung von Arbeitskämpfen auf Betriebs- und Unternehmensebene ist das Ergebnis der seit vielen Jahren zu beobachtenden Zersplitterung der Tariflandschaft und der Entschlossenheit der DGB-Gewerkschaften der Tarifrucht von Unternehmen entgegenzutreten. Hinzu kommen verstärkte Bemühungen der Gewerkschaften auch in bisher tariflosen Firmen Tarifverträge durchzusetzen, um so

¹ Das WSI dankt Sebastian Ligl vom Projekt „Streikmonitor“ an der Universität Erfurt für die Unterstützung bei der Medienrecherche der Arbeitskonflikte 2023.

WSI-Schätzung: Streikende und Ausfalltage 2006–2023

Angaben in 1.000



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik



der seit Mitte der 1990er zu beobachtenden Abnahme der Tarifbindung entgegenzuwirken (Lübker/Schulten 2024).² Mit gezielter gewerkschaftlicher Organisation und Mobilisierung zielen sie seit einigen Jahren verstärkt auf die Beseitigung „weißer Flecken“ in der Tariflandschaft.

Diese Auseinandersetzungen sind oft zäh und langwierig. Arbeitskämpfe dauern hier oft lange und erfordern zumeist eine große Ausdauer der Streikenden, wie z. B. bei dem Windradbauer Vestas, wo es erst nach 123 Streiktagen gelang einen Haustarifvertrag durchzusetzen (vgl. Kapitel 3.11).

Der Arbeitskampf bei der Schrott- und Recyclingfirma SRW metalfloat war für die Streikenden hingegen ein bitteres Erlebnis, denn hier wurde nach 180 Tagen Streik und einer nachfolgenden Aussperrung der Kampf zur Durchsetzung eines Tarifvertrages im Frühjahr 2024 erfolglos abgebrochen (vgl. Kapitel 3.14).

Zwar gelingt es den Gewerkschaften immer wieder, Tarifflicht zu verhindern oder auch erstmalig Haustarifverträge durchzusetzen, insgesamt jedoch kann die Gesamtentwicklung der Tarifbindung durch diese sehr ressourcenaufwendigen

„Häuserkämpfe“ nur im geringen Maße beeinflusst werden, da es in vielen Fällen um relativ kleine Belegschaften geht. Ausnahmen sind Konflikte, wie der seit 2013 andauernde Arbeitskampf von ver.di für eine Tarifbindung bei Amazon. Dieser blieb jedoch auch 2023 ohne Ergebnis (ver.di 2024).

Das in Ausfalltagen gemessene Arbeitskampfvolumen wird neben der Anzahl der Streikenden vor allem durch die Häufigkeit und Dauer von Arbeitsniederlegungen beeinflusst. Dies galt 2023 insbesondere für die Streikwellen in den großen Tarifrunden wie dem Öffentlichen Dienst (Kapitel vgl. 3.2) oder den monatelangen Arbeitskampf im Handel (Kapitel vgl. 3.9).

Der leichte Rückgang der Streikenden hing vor allem damit zusammen, dass im Jahr 2023 in der Metall- und Elektroindustrie, dem größten Tarifgebiet in Deutschland, keine Tarifverhandlungen stattfanden.

² Ausführliche Informationen zum deutschen Tarifwesen, so z. B. zur Entwicklung der Tarifbindung finden Sie unter: www.tarifbindung.de

2.2 Verteilung der Arbeitskämpfe nach Gewerkschaften

Die Hauptlast der Arbeitskämpfe tragen in Deutschland die DGB-Gewerkschaften, auch wenn es daneben immer wieder Streiks verschiedener Berufs- und Spartengewerkschaften gibt und sich in geringerem Umfang auch verschiedene Gewerkschaften des Beamtenbunds (*dbb beamtenbund und tarifunion*) an Arbeitskämpfen vor allem im öffentlichen Dienst beteiligen.

Die DGB-Gewerkschaften waren 2023 in sehr unterschiedlichem Ausmaß in die Streikaktivitäten involviert (Abbildung 3). Mit 128 Arbeitskämpfen fiel die größte Anzahl der Arbeitskämpfe 2023 wie bereits in den Vorjahren in den Organisationsbereich der Gewerkschaft ver.di. Dies liegt zunächst darin begründet, dass ver.di von allen Gewerkschaften den breitesten Organisationsbereich aufweist und dementsprechend die meisten Tarifverträge abschließt. Hinzu kommt in den letzten beiden Jahrzehnten eine deutliche Tendenz hin zu einer Tertiärisierung des Streiks mit einer deutlichen Verlagerung von Arbeitskämpfen in den Dienstleistungssektor (Dribbusch 2023b).

Im Jahr 2023 gab es, wenn auch im Schatten der Großkonflikte bei Post, Bahn und öffentlichem Dienst zahlreiche Arbeitskämpfe im Industriesektor. Die meisten davon, mit einer Anzahl von 82, spielten sich im Organisationsbereich der IG Metall ab, darunter – neben den Tarifauseinandersetzungen in der Stahlindustrie sowie in der Textilbranche – zahlreiche Konflikte um Haustarifverträge. Mit 79 Arbeitskämpfen fand eine ähnlich hohe Zahl von Arbeitskämpfen im Organisationsbereich der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) statt, darunter ein großer Arbeitskampf in der Süßwarenindustrie. Obwohl die NGG nur 3,4 Prozent

aller in den DGB-Gewerkschaften organisierten Mitglieder repräsentiert, zeichnete sie 2023 innerhalb des DGB für mehr als ein Viertel (26 Prozent) aller Arbeitskämpfe verantwortlich. Die NGG war damit innerhalb des DGB im Verhältnis zu ihrer Mitgliederzahl mit Abstand am häufigsten in Arbeitskämpfen involviert.

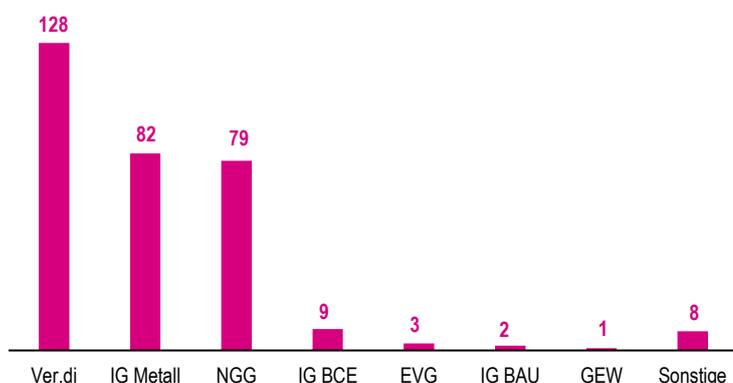
Bei den übrigen Gewerkschaften fanden jeweils nur vereinzelt Arbeitskämpfe statt. Die traditionell bei Arbeitskämpfen eher zurückhaltende IG BCE weist 2023 immerhin neun Arbeitskämpfe aus, was gegenüber den Vorjahren eine deutliche Steigerung bedeutet. Die aktuellen Diskussionen innerhalb der IG BCE deuten darauf hin, dass zukünftig Arbeitsniederlegungen wieder einen deutlich höheren Stellenwert innerhalb der Tarifpolitik gewinnen werden.

Die übrigen kleineren DGB-Gewerkschaften wie die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), die Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Gewerkschaft Erziehung Wissenschaft (GEW) haben 2023 zusammen sechs Arbeitskämpfe durchgeführt, wobei die GEW auch an allen Auseinandersetzungen im öffentlichen Dienst beteiligt war. Hinzu kommen acht weitere Arbeitskämpfe von Nicht-DGB Gewerkschaften, darunter die Ärztegewerkschaft Marburger Bund, die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) sowie die Pilotengewerkschaft Cockpit.

In einigen Branchen werden analog zu den dort gemeinsam geführten Tarifverhandlungen auch Arbeitskämpfe gemeinsam von mehreren Gewerkschaften durchgeführt. Dies gilt vor allem für den öffentlichen Dienst, wo sich neben den DGB-Gewerkschaften ver.di, GEW, IG BAU sowie der Gewerkschaft der Polizei (GdP) auch verschiedene im Deutschen Beamtenbund (*dbb beamtenbund und tarifunion*) organisierte Gewerkschaften an Arbeitsniederlegungen beteiligt haben (vgl. Kapitel 3.2). Ver.di und die IG BCE sind teilweise gemeinsam in der Energiewirtschaft aktiv. Insgesamt kommen solche gewerkschaftsübergreifenden Streiks jedoch eher selten vor. Eine Besonderheit waren 2023 auch die parallel am gleichen Tag durchgeführten Streikaktionen von EVG und ver.di am sogenannten „Mega-Streiktag“ Ende März 2023.

Abbildung 3

WSI-Schätzung: Arbeitskämpfe nach Gewerkschaften 2023*



*Arbeitskonflikte mit mehreren Gewerkschaften werden der größten beteiligten Gewerkschaft zugeordnet

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik, n = 312

WSI

2.3 Regionale Verteilung

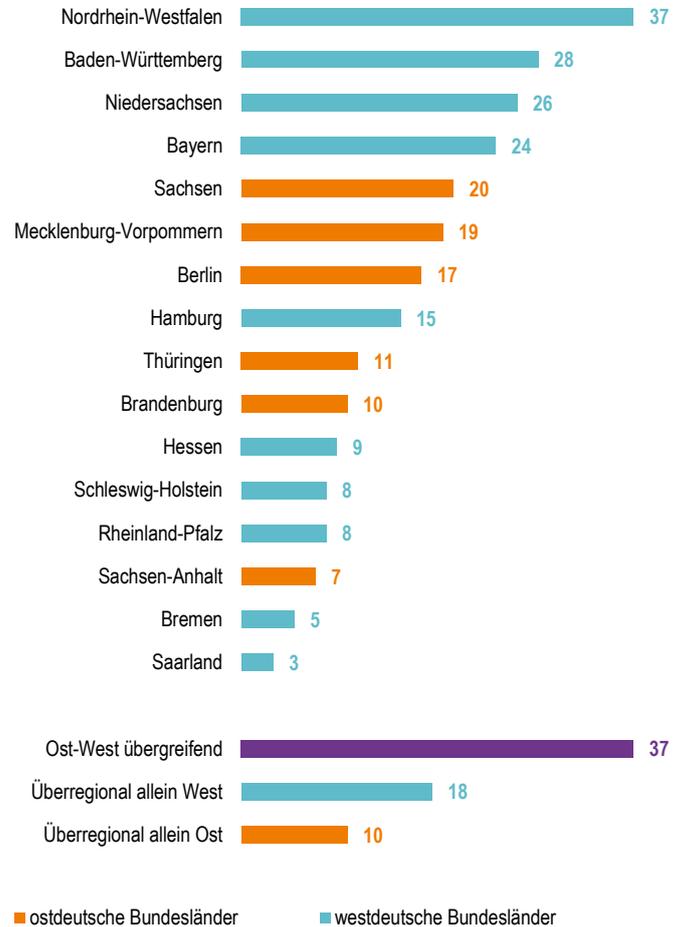
Abbildung 4

Im Jahr 2023 hatte etwa ein Fünftel (65 von 312) aller Arbeitskämpfe einen überregionalen Charakter und erstreckte sich über mehrere Bundesländer (Abbildung 4). Ost-West-übergreifend wurden 37 Arbeitskämpfe durchgeführt. Hierzu gehörten die großen bundesweiten Flächentarifvertragsauseinandersetzungen wie z. B. im öffentlichen Dienst (Kapitel 3.2) in der Süßwarenindustrie (Kapitel 3.13) oder im Handel (Kapitel 3.7), aber auch die Haustarifverhandlungen in bundesweit agierenden Konzernen wie z. B. bei der Deutschen Bahn (Kapitel 3.4 und 3.5) oder bei der Deutschen Post/DHL (Kapitel 3.1).

Von den insgesamt 247 regionalen Arbeitskämpfen, die lediglich auf ein Bundesland beschränkt waren, fanden die meisten in den westdeutschen Flächenländern Nordrhein-Westfalen (37), Baden-Württemberg (28), Niedersachsen (26) und Bayern (24) statt (Abbildung 4).

Gemessen am Anteil der Beschäftigten wird in den westdeutschen Flächenstaaten jedoch eher seltener gestreikt. Ein im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl besonders hohes Streikaufkommen gibt es neben den Stadtstaaten Bremen und Hamburg vor allem in den ostdeutschen Bundesländern. Während in Ostdeutschland (inklusive Berlin) 2023 lediglich 18,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland arbeitet, war der Anteil an den Arbeitskämpfen mit 34,2 Prozent fast doppelt so hoch. Besonders herausragend war demnach das Streikaufkommen in Mecklenburg-Vorpommern, gefolgt von Thüringen und Sachsen. Hierbei schlägt insbesondere der hohe Anteil von Haustarifverhandlungen zu Buche, deren Hauptaugenmerk teilweise immer noch darauf gerichtet ist, die Lohnrückstände zu den westdeutschen Schwesterbetrieben aufzuholen.

WSI-Schätzung: Regionale Verteilung der Arbeitskämpfe 2023



Anmerkung: Bei einem Arbeitskampf konnte keine genaue Lokalisierung erfolgen, n = 312

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik

2.4 Frauen im Streik

Tabelle 1

Zu den Anteilen von Frauen und Männern unter den Streikenden liegen nur wenige genaue Daten vor. Die auf Meldungen der Arbeitgeber*innen beruhende amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit enthält hierzu keinerlei Angaben; es wird danach auch nicht gefragt. Auf Seiten der Gewerkschaften gibt es hierzu meist auch keine Angaben. Bei Warnstreiks, bei denen es wie zum Beispiel bei der IG Metall häufig keine Streikgeldzahlung gibt, wird eine personenbezogene Erfassung der Streikenden auch nicht vorgenommen, da diese nicht erforderlich ist. Gleichwohl kann auf Grund der Zusammensetzungen der Belegschaften davon ausgegangen werden, dass bei Arbeitskämpfen in der Metall- oder Stahlindustrie die Mehrheit der Streikenden männliche Beschäftigte sind.

Dem WSI liegen lediglich für den Organisationsbereich von ver.di belastbare Angaben zum Anteil der Frauen unter den Empfänger*innen von Streikgeld vor (Tabelle 1). Im Jahr 2023 lag dabei der Anteil der Männer, die bei ver.di Streikgeld bezogen, mit 53 Prozent etwas über dem der Frauen mit 47 Prozent.

Mit Blick auf die vergangenen Jahre zeigt sich erwartungsgemäß, dass Frauen dann die Mehrheit der Streikgeldempfänger*innen stellen, wenn in größerem Umfang überwiegend durch Frauenarbeit geprägten Bereiche – wie 2009, 2015 und 2022 – der Sozial- und Erziehungsdienst oder die Krankenhäuser sowie der Einzelhandel bestreikt werden. Dies gilt auch für den weiblich geprägten Schuldienst, in dem in den vergangenen Jahren die GEW immer wieder die nicht verbeamteten Lehrer*innen erfolgreich zu Streiks aufgerufen hat. In Branchen wie Ver- und Entsorgung, Personennahverkehr oder auch Telekommunikation, in denen es vergleichsweise oft zu Streiks kommt, arbeiten dagegen nach wie vor überwiegend Männer.

Festzuhalten ist somit, dass die Geschlechterverteilung unter den Streikenden lediglich die Zusammensetzung der bestreikten Branchen widerspiegelt und keinerlei Rückschlüsse über die generelle Bereitschaft der Beschäftigtengruppen, die Arbeit niederzulegen, erlaubt. Einige wichtige Dienstleistungsbereiche wie das öffentliche Gesundheitswesen oder die kommunalen Kindertagesstätten, in denen Frauen vielfach die große Mehrheit der Beschäftigten stellen, sind zentrale Teile der öffentlichen Daseinsvorsorge. Arbeitskämpfe in diesen Bereichen rufen zumeist ein breites Echo hervor. Hierdurch ist das öffentlich wahrgenommene Bild von Streiks seit Mitte der 2000er Jahre immer stärker von Frauen geprägt worden (Artus/Pflüger 2015; Dribbusch 2020, 2023b). Demgegenüber erfahren die Streiks im Einzelhandel, die auch mehrheitlich von Frauen getragen werden, zumeist sehr viel weniger Beachtung.

Anteile von Frauen und Männern unter den Streikgeldempfänger*innen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, 2006–2023

Angaben in Prozent*

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

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

Quelle: WSI auf Basis von Daten von ver.di

WSI

2.5 Erzwingungsstreik als Ausnahme

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

Nicht immer muss im Übrigen einem Erzwingungsstreik eine Urabstimmung vorangehen, die Gewerkschaften sind hier frei, eigene Regelungen zu treffen. Am Uniklinikum Gießen und Marburg (UKGM) streikten im Frühjahr 2023 die Beschäftigten in wechselnder Zusammensetzung drei Wo-

chen lang, bis ein Tarifvertrag zur Entlastung des Personals erreicht werden konnte.

Auch bei Arbeitskämpfen, bei denen zu „unbefristeten“ Arbeitskampfmaßnahmen aufgerufen wird, ist es im Übrigen nicht unüblich, dass die Streikmaßnahmen immer wieder unterbrochen und nach bestimmten Pausen wieder aufgenommen werden. Dies war beispielsweise beim Arbeitskampf der IG Metall bei Vestas der Fall (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2

Erzwingungsstreiks 2023

Auswahl

Gewerkschaft	Unternehmen/Tarifbranche
IG Metall	Saxonia Umformtechnik und Saxonia Textile Parts
IG Metall	GKN Driveline
ver.di	Unikliniken Gießen und Marburg (UKGM)
ver.di	FIEGE Galeria Karstadt Kaufhof (FIEGE GKK)
IG Metall	Vestas
IG Metall	SRW metalfloat
IG BAU	Tierpark Hagenbeck

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik



2.6 Viele Neueintritte in die Gewerkschaften

Insbesondere ver.di wird das Arbeitskampffahr in guter Erinnerung behalten, konnte die Gewerkschaft doch so viele Neueintritte wie noch nie seit ihrer Gründung im Jahr 2001 verzeichnen. Wesentliche Gründe dafür, dass ver.di 2023 rund 190.000 Beschäftigte als neue Mitglieder verbuchen konnte, waren die Unzufriedenheit vieler Beschäftigter mit den durch die Inflation bedingten realen Einkommenseinbußen und die Attraktivität der gewerkschaftlichen Tarifforderungen. Dies allein reicht jedoch nicht aus. Von zentraler Bedeutung waren die gesteigerten betrieblichen Aktivitäten der Gewerkschaft und die systematische Ansprache der noch nicht organisierten Beschäftigten. Ähnliche Erfahrungen machten neben ver.di auch andere Gewerkschaften. Wie nachhaltig die Mitgliederzuwächse sind, werden die kommenden Jahre zeigen. In einigen Branchen gibt es eine große Fluktuation in der Beschäftigung, die sich dann

auch auf die Zahl der Mitglieder auswirkt. Hinzu kommt, dass die mitgliederstarken Jahrgänge in Rente gehen und es ist nicht mehr selbstverständlich, dass Beschäftigte, die einmal Mitglied geworden sind, dies über ihr gesamtes Berufsleben bleiben. Und nicht zuletzt bewerten Mitglieder auch die erzielten Tarifergebnisse. Ver.di ist sich deshalb, wie andere DGB-Gewerkschaften auch, bewusst, dass sich die positive Entwicklung des Jahres 2023 keineswegs automatisch verstetigt und eine grundsätzliche Trendwende in der Mitgliederentwicklung noch nicht erreicht ist.

3 WO UND WOFÜR WURDE 2023 GESTREIKT? - AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

3.1 Deutsche Post AG: Erzwingungsstreik abgewendet

Fünfzehn Prozent Tariflohnsteigerung bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Mit dieser Forderung ging ver.di selbstbewusst in die Tarifrunde 2023 für die 160.000 Beschäftigten bei der Deutschen Post AG. Neben der Tarifsteigerung sollten auch die Ausbildungsvergütungen und die Entgelte der Studierenden monatlich mindestens um jeweils 200 Euro erhöht werden. Reichlich Rückenwind hatten sich die Verhandlungsführer in einer Mitgliederbefragung geholt, an der sich 43.139 ver.di-Mitglieder beteiligten. Die Befragten hatten es mit einer 65-Prozent-Mehrheit abgelehnt, mit einer Forderung von „nur“ zehn Prozent für zwölf Monate in die Verhandlung zu gehen. Die Beschäftigten wollten nicht nur einen Inflationsausgleich, sondern auch an den steigenden Gewinnen des Konzerns beteiligt werden. Noch im dritten Quartal hatte die Konzernführung ihre Gewinnprognose für das Jahr 2023 erhöht.

Nach dem Ende der Friedenspflicht erhöhte ver.di mit zahlreichen Warnstreiks den Verhandlungsdruck. Durch die Streiks war der Postbetrieb an vielen Orten empfindlich gestört worden. Nach Angaben von ver.di (2023a) haben sich im Laufe der Tarifausinandersetzungen fast 100.000 Beschäftigte an den Arbeitskämpfmaßnahmen bei der Deutschen Post AG beteiligt.

Nach drei Verhandlungsrunden gab es im Februar 2023 noch immer keine Einigung in der Tarifaus-einandersetzung. Ver.di reagierte mit einer Urabstimmung, bei der 85,9 Prozent der Gewerkschafts-mitglieder gegen das Angebot der Post und für einen unbefristeten Erzwingungsstreik stimmten. Dies brachte den Durchbruch. Die Deutsche Post AG schlug daraufhin einen weiteren Verhandlungs-termin vor, in dessen Verlauf es tatsächlich zu einer Einigung kam: Ab dem 1. April 2024 erhielten alle Beschäftigten eine monatliche Tariflohnerhöhung von 340 Euro, was durchschnittlich rund 11,5 Prozent Erhöhung entspricht. Die pauschale Erhöhung bedeutet insbesondere für die unteren Lohngrup-pen (etwa 90 Prozent der Beschäftigten) eine über-durchschnittliche Steigerung des Tariflohns. Hinzu kommt eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflati-onsausgleichszahlung von insgesamt 3.000 Euro, die stückweise zwischen April 2023 (1.020 Euro) und März 2024 (ab Mai 2023 monatlich 180 Euro) ausgezahlt wurde. Auszubildende und Studieren-de erhielten die Zahlung in voller Höhe, Teilzeitbe-schäftigte anteilig. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten, in diesem Punkt hatte sich die Deutsche Post AG durchgesetzt. In der Urab-stimmung votierten schließlich 61,7 Prozent der Befragten für die Annahme des Tarifergebnisses.

3.2 Öffentlicher Dienst: Beteiligungsorientierte Tarifpolitik mit breiten Warnstreikwellen

Die größte Tarifaus-einandersetzung der Tarifrunde 2023 fand in den ersten Monaten des Jahres 2023 für die etwa 2,5 Mio. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes der Kommunen und des Bundes statt. Die Verhandlungsgemeinschaft der DGB-Gewerk-schaften (ver.di GEW, GdP und IG BAU) forderten zusammen mit dem Deutschen Beamtenbund und der DBB-Tarifunion eine Erhöhung aller Entgelte um 10,5 Prozent. Um die unteren Entgeltgruppen überproportional anzuheben, sollten die monatli-chen Entgelte mindestens um 500 Euro angeho-ben werden. Für Auszubildende, Studierende und Praktikant*innen wurde eine monatliche Entgelt-steigerung von 200 Euro gefordert (ver.di 2022). Die Arbeitgeber lehnten die Forderungen mit Ver-weis auf die schwierige finanzielle Lage der öffentli-chen Haushalte und Unternehmen ab.

Nachdem die ersten beiden Verhandlungsrunden zu keinem Ergebnis geführt haben, organi-sierten die Gewerkschaften im Februar und März 2023 eine Reihe von Warnstreiks, an denen sich

nach Gewerkschaftsangaben insgesamt mehr als 400.000 Beschäftigte beteiligten (ver.di 2023b). Die Gewerkschaften führten dabei eine Reihe von ganz-tägigen Schwerpunkstreiks durch, bei denen je-weils bestimmte Bereiche und Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes zu Arbeitsniederlegungen aufgerufen wurden (Tabelle 3). Hierzu gehörten u. a. ein Streiktag bei den kommunalen Verkehrsbetrie-ben, der im Rahmen des Bündnisses von ver.di und Fridays for Future auch zum ersten Klimastreiktag erklärt wurde. Aktivist*innen von Fridays for Future hatten sich an über 200 Orten mit eigenen Aktio-nen an den Warnstreiks der Beschäftigten beteilig-t, um gemeinsam für die notwendige Verkehrswende zu demonstrieren (ver.di 2023c). Ver.di und Fridays for Future haben seit 2020 ein gemeinsames Bünd-nis geschlossen und wollen mit der Kampagne „Wir fahren zusammen“ bessere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Nahverkehr durchsetzen und einen schnelleren Ausbau desselbigen vorantreiben.

Ganztägige Schwerpunktstreiks im Rahmen der Tarifrunde 2023 für den Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen)

Datum	Bereich
17. Februar 2023	Flughäfen (zusammen mit den Beschäftigten der Flughafensicherheit und Bodenverkehrsdienste)
1. März 2023	Auszubildende und dual Studierende
3. März 2023	Kommunaler Nahverkehr (zusammen mit Fridays for Future)
8. März 2023	Sozial- und Erziehungsdienste
14./15. März 2023	Gesundheitswesen
27. März 2023	Verkehrsdienstleitungen (Kommunaler Nahverkehr, Flughäfen, Eisenbahn- und Schifffahrtsverkehr), zusammen mit der Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Quelle: ver.di diverse Pressemitteilungen (<https://www.verdi.de/presse/aktuelle-themen/++co++d85fa5f2-3d99-11ed-a9ca-001a4a16012a>)



Am 8. März 2023, dem internationalen Frauentag, wurden die Sozial- und Erziehungsdienste bestreikt, in denen vornehmlich weibliche Beschäftigte arbeiten. Den Höhepunkt bildete am 27. März 2023 der sogenannte „Megastreiktag“, der gemeinsam von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und der Eisenbahn- und der Verkehrsgewerkschaft (EVG) als großer Infrastrukturestreik für den gesamten Verkehrssektor organisiert wurde und an dem sich nach Gewerkschaftsangaben 120.000 Beschäftigte beteiligten (ver.di 2023b). Die hohe Beteiligung an den Warnstreiks im öffentlichen Dienst kann u. a. auch darauf zurückgeführt werden, dass insbesondere ver.di die Tarifaufinandersetzungen sehr beteiligungsorientiert angeht. Eine zentrale Bedeutung hatten hierbei die sogenannten Tarifbotschafter*innen (Dribbusch 2023a; Reiner 2023). Dabei handelt es sich um aktive Gewerkschaftsmitglieder, die von der Verhandlungsführung per Video-Schleife über den jeweiligen Verhandlungsstand auf dem Laufenden gehalten wurden. Sie konnten sodann in den einzelnen Behörden und Betrieben die Beschäftigten informieren und zugleich als wesentlich Organisator*innen betrieblicher Arbeitskämpfmaßnahmen fungieren.

Die Tarifaufinandersetzungen bei Bund und Kommunen endeten schließlich im April 2023 mit einer Schlichtung. Das auf der Grundlage des Schlichtungsspruchs erzielte Verhandlungsergebnis wurde bei ver.di in einer Mitgliederbefragung mit einer Zustimmung von knapp 66 Prozent bestätigt. Es sieht über eine Laufzeit von zwei Jahren eine Erhöhung um einen Sockelbetrag von 200 Euro und darauf aufbauend eine Erhöhung um 5,5 Prozent vor (Dribbusch 2023d). Im Durchschnitt ergibt sich damit eine Erhöhung der Entgelte von 11,5 Prozent, wobei die unteren Entgeltgruppen bis zu 17 Prozent angehoben werden (Reiner 2023). Hinzu kommt eine Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro für alle Vollzeitbeschäftigten.

Bei den im Herbst 2023 begonnenen Tarifverhandlungen für die Länder übernahmen die Gewerkschaften im Wesentlichen die gleiche Forderung wie bei Bund und Kommunen und erzielten in der dritten Verhandlungsrunde im Kern auch das gleiche Verhandlungsergebnis. Zuvor hatten sich nach Angaben von ver.di (2023d) rund 80.000 Beschäftigte an Warnstreiks und anderen Protestaktionen beteiligt.

3.3 Der lange Kampf für einen Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte (TVStud)

Im Herbst 2023 wurde im Rahmen der Tarifrunde der Länder auch wieder die Forderung nach einem bundesweiten Tarifvertrag für die studentisch Beschäftigten an Hochschulen und Universitäten aufgenommen. Mit Ausnahme von Berlin, wo ein entsprechender Tarifvertrag bereits seit 1980 existiert und zuletzt im Jahr 2018 erneuert wurde, gibt es in Deutschland bislang keinen tarifvertraglichen Regelungen für studentisch Beschäftigte. Seit 2021 setzten sich Studierende an zahlreichen Universitäten mit Unterstützung der Gewerkschaften ver.di und GEW für einen bundesweiten TVStud ein (TVStud 2024b). Im Jahr 2023 wurde eine Studie „Jung, akademisch, prekär“ in Auftrag gegeben, in der 11.000 studentische Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen befragt und erhebliche Probleme bei Arbeitszeiterfassung, Urlaubsanspruch und Entlohnung festgestellt wurden (Hopp et al. 2023).

In der aktuellen Tarifrunde 2023 wurde u.a. im Rahmen eines bundesweiten TVStud ein Stundenlohn von 16,50 Euro gefordert, der für jedes Beschäftigungsjahr um einen Euro erhöht werden

sollte. Hinzu kamen die Forderungen nach einer Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten, einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen und einer Regelung zur Entgeltzahlung im Krankheitsfall (TVStud 2024a). Zur Unterstützung dieser Forderung wurde am 20. November 2023 im Rahmen eines Hochschulaktionstages ein erster bundesweiter Warnstreik für einen TVStud organisiert (TVStud 2023).

Im Ergebnis der Verhandlungen wurde anstelle eines Tarifvertrags eine sogenannte „schuldrechtliche Vereinbarung“ ausgehandelt, in der sich die Länder verpflichten, ab dem Sommersemester 2024 studentisch Beschäftigten (ohne Abschluss) ein Mindestentgelt von 13,25 Euro zu zahlen und dieses ab dem Sommersemester 2025 auf 13,98 Euro zu erhöhen (ver.di 2023e). Zudem soll eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr eingeführt werden. Mit dieser Vereinbarung sollen die Hochschulen schrittweise an einen Tarifvertrag herangeführt werden. Die Durchsetzung eines vollständigen Tarifvertrages steht dann in der nächsten Tarifrunde wieder auf der Tagesordnung.

3.4 Bahnverkehr I: Vom „Mega-Streik“ zur Schlichtung – die Tarifaueinandersetzung zwischen Bahn und EVG

In den Medien galt er als der „Mega-Streik“ 2023 – am 27. März riefen die EVG und ver.di am gleichen Tag zu Warnstreiks bei der bundeseigenen Deutschen Bahn AG, den nichtbundeseigenen Eisenbahnen („NE-Bahnen“), im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) sowie an Flughäfen und an den kommunalen Häfen und Schleusen auf. Damit legten die beiden Gewerkschaften den öffentlich betriebenen Verkehr in Deutschland für einen Tag weitestgehend lahm, wenngleich dies anders als von Unternehmen und einem Teil der Medien an die Wand gemalt, keineswegs zum Stillstand des Landes kam. Die EVG reagierte mit dem Streik auf den ergebnislosen Verhandlungsauftritt am 28. Februar 2023 und ein erstes, aus ihrer Sicht völlig unzureichendes schriftliches Gegenangebot der Deutschen Bahn zwei Wochen später. Die EVG war mit einer Forderung von zwölf Prozent Tariflohn-erhöhung beziehungsweise mindestens 650 Euro mehr im Monat für alle Beschäftigten in die Tarifverhandlungen gegangen. Nachwuchskräfte sollten 325 Euro Zuschlag im Monat bekommen. Die Laufzeit des Tarifvertrags sollte zwölf Monate betragen. Mit dem geforderten Pauschalbetrag als sozialer Komponente wollte die EVG insbesondere die unteren Lohngruppen bei der Bahn besserstellen. So lag etwa der tarifliche Mindestlohn bei der Bahn unterhalb des gesetzlichen, nachdem dieser im Ok-

tober 2022 auf zwölf Euro erhöht worden war. Ziel der EVG war es, vor dem Beginn der eigentlichen Verhandlungen eine Regelung zum Mindestlohn zu erreichen, damit auch die Beschäftigten am unteren Ende der Lohnskala an den zu verhandelnden Steigerungen angemessen beteiligt würden.

Die EVG hatte den Tarifkonflikt 2023 gründlich vorbereitet. Schon ab 2016 hatte sie damit begonnen, die Tarifverhandlungen bei der Deutschen Bahn und den NE-Bahnen schrittweise zeitlich zu synchronisieren, um zu verhindern, dass Verhandlungsergebnisse mit der großen Deutschen Bahn bei den kleineren Unternehmen lediglich nachgezeichnet würden. Aus Sicht der EVG sollten die Abschlüsse mit den kleinen NE-Bahnen umgekehrt eher als Taktgeber funktionieren. Die eigentlichen Tarifverhandlungen hatte die EVG mit mehreren Zukunftswerkstätten und einer „Tariftour“ seit Anfang 2022 vorbereitet. Bei einer gemeinsamen Sitzung von 50 Tarifkommissionen aus 50 Bahnunternehmen hatte man sich auf die drei Kernforderungen plus weitere unternehmensspezifische Forderungen geeinigt.

Zu Beginn der Verhandlungen hatte die Deutsche Bahn AG jedoch zunächst nicht mit einem Angebot reagiert, sondern ihrerseits Forderungen gestellt: Die konzerneigenen Busgesellschaften und DB Cargo sollten bei den Tarifverhandlungen ausgeklam-

mert und getrennt verhandelt werden. Hier fürchtete die EVG jedoch schlechtere Ergebnisse. In ihrem schriftlichen Angebot vom 14. März schlug die Bahn dann eine Erhöhung von fünf Prozent, eine Laufzeit von 27 Monaten und eine Einmalzahlung 2.500 Euro vor. Außerdem sollte der Mindestlohn erst ab August 2024 auf 13 Euro steigen, bis dahin hätte für etwa 6.000 betroffene Beschäftigte weiterhin der gesetzliche Mindestlohn gegolten. Die EVG lehnte Verhandlungen auf Grundlage dieses Angebotes ab und rief zum genannten bundesweiten Streik auf, an dem sich nach Gewerkschaftsangaben über 35.000 Beschäftigte beteiligten.

Nach dem Schlichterspruch vom 15. April im parallel verlaufenden Tarifkonflikt zwischen ver.di und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie dem Bund schlug die Deutsche Bahn AG vor, den Spruch für den öffentlichen Dienst zur Grundlage für eine Einigung im Bahnverkehr zu nehmen. Dies lehnte die EVG mit der Begründung ab, sie habe „bahnspezifische Forderungen“ gestellt – auch vor dem Hintergrund, dass die Gewerkschaft in der vergangenen Tarifrunde Zurückhaltung geübt habe. Somit rief die EVG zum zweiten bundesweiten Warnstreik für den 21. April auf, an dem sich laut Gewerkschaft 25.000 Beschäftigte in 50 Unternehmen beteiligten (EVG 2023).

Ein erneuertes Angebot der Deutschen Bahn lehnte die EVG ab, weil es aus ihrer Sicht noch immer nicht ausreichend auf die Mindestlohnproblematik eingegangen war. Auf eine weitere Streikandrohung der EVG für eine 50-stündige Arbeitsniederlegung im Güter- und Fernverkehr vom 14. bis 16. Mai reagierte die DB mit einem Eilantrag beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main, um den Streik juristisch zu stoppen. Angesichts einer unsicheren Rechtslage und nachdem die Bahn im Verlauf der Verhandlungen erklärt hatte, auf die Min-

destlohnforderung der EVG einzugehen, sagte diese den bereits angekündigten Streik einen Tag vor dessen geplantem Beginn wieder ab. Sie verwies aber darauf, dass nun lediglich die Grundlage dafür gegeben sei, über die weiteren Forderungen der EVG zu verhandeln, insbesondere die soziale Komponente von pauschal 650 Euro mehr im Monat.

Nach einer weiteren mehrtägigen Verhandlungsrunde im Mai und Juni erklärte die Tarifkommission der EVG die Verhandlungen für gescheitert und leitete eine Urabstimmung über unbefristete Streiks ein. Die Deutsche Bahn AG schlug daraufhin ein Schlichtungsverfahren vor, auf das die EVG einging. Die Urabstimmung blieb bestehen, mit dem Ziel, nach einem möglichen Schlichterspruch über das dann vorgeschlagene Ergebnis und gegebenenfalls den Erzwingungsstreik abzustimmen. Das Schlichtungsverfahren begann am 17. Juli mit den Schlichtern Heide Pfarr und Thomas de Maiziere. Es endete ohne Einigung der Tarifparteien, aber mit einem Kompromissvorschlag der Schlichter, den der EVG-Vorstand schließlich zur Annahme empfahl. In der folgenden Urabstimmung am 28. August stimmten lediglich 52,3 Prozent der teilnehmenden Mitglieder für die Annahme des Tarifabschlusses, was insgesamt auf eine hohe Unzufriedenheit vieler EVG-Mitglieder mit dem Tarifergebnis hindeutete (vgl. Müller 2023).

Der Kompromiss sieht im Wesentlichen vor, die Löhne mit einem Festbetrag von 410 Euro mehr im Monat in zwei Schritten zu erhöhen (200 Euro zum Dezember 2023 und 210 Euro zum August 2024). Die Beschäftigten erhalten eine Inflationsausgleichsprämie von 2.850 Euro im Oktober 2023. Beschäftigte in bahnspezifischen Schlüsselberufen erhalten eine zusätzliche Lohnerhöhung. Die Laufzeit beträgt 25 Monate (1. März 2023 bis 31. März 2025), aus EVG-Sicht ein Zugeständnis an die Deutsche Bahn AG.

3.5 Bahnverkehr II: Streit um die 35-Stunden-Woche – die Tarifaueinandersetzung zwischen Bahn und GDL

Nachdem der „Megastreik“ von EVG und ver.di im Frühjahr 2023 ein breites Medienecho fand und zum geflügelten Wort wurde, machte im Frühjahr 2024 ein anderer Begriff aus dem gewerkschaftlichen Arbeitskampf bei der Deutschen Bahn mediale Karriere: der „Wellenstreik“ der GDL. Gemeint sind kurzfristig angekündigte Streiks von kurzer Dauer, die für den Arbeitgeber wegen der Kurzfristigkeit kaum kalkulierbar sind. Der erste Wellenstreik der GDL fand mit einer Vorankündigungszeit von 22 Stunden am 12. März 2024 statt. Tatsächlich wurde es auch der letzte Streik vor der Tarifeinigung am 26. März. Der Arbeitskampf der GDL

wurde begleitet von einer hitzigen medialen und politischen Debatte. Sie war gekennzeichnet von Forderungen nach einer gesetzlichen Einschränkung des Streikrechts.

Der Arbeitskampf zwischen der GDL und der Deutschen Bahn begann bereits fünf Monate zuvor mit dem Auslaufen der bis dahin gültigen Tarifverträge am 31. Oktober 2023 und dem ersten Angebot der Deutschen Bahn am 9. November. Er gehört somit zum Arbeitskampfgeschehen des Jahres 2023, auch wenn die eigentlichen Streikhöhepunkte erst nach dem Jahreswechsel 2024 erfolgten.

Die GDL war mit der Forderung nach einer Entgelterhöhung von 555 Euro sowie einer Inflationsausgleichprämie von 3.000 Euro in die Verhandlung gegangen. Eine weitere, auch in der Öffentlichkeit viel beachtete Kernforderung, war die Absenkung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich für Beschäftigte im Schichtdienst, was vor allem auf das Zugpersonal zielte. Die Laufzeit sollte zwölf Monate betragen. Die Deutsche Bahn bot der GDL dagegen elf Prozent mehr Lohn und eine Inflationsprämie von bis zu 2.850 Euro bei einer Laufzeit von 32 Monaten an. Auf die Senkung der Wochenarbeitszeit für Schichtarbeit ging das Management nicht ein. Um die Dringlichkeit ihrer Forderungen zu unterstreichen, rief die GDL daraufhin zu einem ersten 24-stündigen Streik am 15. und 16. November auf – der erste von insgesamt sechs Streiks bis zum 12. März 2024.

In der öffentlichen Debatte wird häufig übersehen, dass zu einem Tarifkonflikt immer mindestens zwei Parteien mit ihren Zielen, Strategien und Taktiken gehören und somit keineswegs nur die Gewerkschaftsseite das Eskalationslevel bestimmt. Im Tarifkonflikt zwischen DB und GDL ist etwa zu beachten, dass die Deutsche Bahn bereits seit 2021 einer Konfliktstrategie gegen die kleinere der beiden Bahngewerkschaften gefolgt ist. In Abkehr von einem 2015 mit der GDL getroffenen, 2020 aber ausgelaufenen Kompromiss wendet sie seitdem das Tarifeinheitsgesetz (TEG) an. Dieses, bei seiner Verabschiedung unter anderem auch von Verdi und dem Marburger Bund heftig bekämpfte Gesetz, besagt, dass in einem Betrieb nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern angewendet wird. Damit gelten laut Deutscher Bahn die Tarifverträge der nach eigenen Angaben knapp 40.000 Mitglieder starken GDL nur noch für etwa 10.000 Beschäftigte (hauptsächlich Zugpersonal und betriebsnahe Fahrzeuginstandhaltung) in 18 der rund 300 DB-Betriebe (Deutsche Bahn AG 2024). Die Tarifverträge der größeren EVG gelten für 180.000 und damit für die deutliche Mehrzahl der Beschäftigten. Nicht zuletzt diese Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes führte dazu, dass die GDL den Arbeitskampf mit der DB auch als Existenzkampf begriff (vgl. Dribbusch 2024).

Vor der Einigung in der Tarifaufeinandersetzung der GDL wurden noch einmal alle Mittel ausgeschöpft. Die GDL lehnte einen Vorschlag ab, der unter der Moderation von Thomas de Maizière (CDU, vormals u.a. Innenminister) und Daniel Günther (CDU-Ministerpräsident von Schleswig-Holstein) zustande gekommen war. Gegen den darauffolgenden kurzfristig angekündigten Streik vom 12. März

2024 zog die Deutsche Bahn vor das Arbeitsgericht in Frankfurt am Main, um eine einstweilige Verfügung gegen die GDL zu erwirken. Sie scheiterte jedoch damit auch in der Berufungsinstanz und der Streik fand wie geplant statt. Danach wurde weiterverhandelt und am 26. März eine Einigung erzielt. Diese wurde dann in einer Urabstimmung am 24. April 2024 von 77 Prozent der GDL-Mitglieder angenommen (GDL 2024).

Laut Vereinbarung werden die Entgelte in zwei Schritten zum 1. August 2024 und zum 1. April 2025 um jeweils 210 Euro erhöht. Dazu wird im März und im Mai 2024 eine Inflationsprämie von zusammengekommen 2.850 Euro gezahlt. Bezüglich der zentralen GDL-Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung einigten sich die Parteien darauf, die Referenzarbeitszeit für Schichtarbeitende in vier Schritten bis zum 1. Januar 2029 von 38 auf 35 Stunden zu senken. Für alle anderen Beschäftigten sinkt die Wochenarbeitszeit nach dem gleichen Mechanismus von 39 auf 36 Stunden. Nach dem ersten Absenkungsschritt wird die Arbeitszeitverkürzung jedoch flexibel umgesetzt. Das heißt, Beschäftigte können wählen, ob sie die Arbeitszeitverkürzung aktiv in Anspruch nehmen oder pro mehr gearbeitete Stunde 2,7 Prozent mehr Geld bekommen wollen. Dann sind bis zu 40 Wochenstunden möglich – ein Zugeständnis der GDL an das Unternehmen. Die Arbeitszeitverkürzung wird über zusätzliche freie Tage umgesetzt. Zugleich wurde als Zugeständnis an das Unternehmen vereinbart, dass mit dem ersten Schritt der Arbeitszeitverkürzung am 1. Januar 2026 ein bisher geltendes, in Anlehnung an EVG-Tarifverträge vereinbartes Urlaubswahlmodell von zwölf auf sechs Tage gekürzt wird. Die GDL wiederum konnte für sich verbuchen, dass ab 1. Januar 2025 die maximale Länge von Arbeitsphasen von bisher 144 Stunden auf 120 Stunden verkürzt wird, was laut GDL eine Fünf-Tage-Woche für das Zugpersonal ermöglicht.

Bei den Laufzeiten gab es einen Kompromiss: Der Entgelttarifvertrag kann erstmals zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden. Darüber hinaus gilt eine Friedenspflicht bis Ende Februar 2026 und es wurde vereinbart, sich auf Schlichtungsmodalitäten zu einigen. Die Arbeitszeitvereinbarungen laufen bis Ende 2028. Es bleibt anzumerken, dass mit dem Tarifeinheitsgesetz der Geltungsbereich des GDL-Tarifvertrages stark eingeschränkt bleibt. Mit ihrer Forderung den Geltungsbereich der GDL-Tarifverträge auf weitere DB-Betriebe auszudehnen, konnte sich die Gewerkschaft nicht durchsetzen – ein Zeichen dafür, dass es ihr bisher nicht gelang ihre Mitgliederbasis bei der DB substanziell auszubauen.

3.6 Flughäfen: Flugsicherheit und Bodenverkehrsdienste im Arbeitskampf

Am 17. Februar 2023 traten gleich drei Beschäftigtengruppen zeitgleich an sieben deutschen Flughäfen in den Warnstreik. Denn ver.di führte parallel Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in der Flugsicherheit, bei den Bodenverkehrsdiensten und für die Flughafenbeschäftigten, die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen fallen.

Für die 25.000 Beschäftigten in der Flugsicherheit verhandelte ver.di mit dem Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) über Zeitzuschläge und Regelungen zur Entlohnung von Überstunden für Sicherheits- und Servicekräfte. Der Druck auf die Arbeitgeber*innen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, war nicht nur wegen einer Anzahl von ver.di organisierten Warnstreiks im Frühjahr 2023 groß. Im Sommer 2022 war es in Deutschland und vielen anderen europäischen Ländern zu chaotischen Zuständen an den Flughäfen gekommen, weil diese wegen Personalmangels den Reiseandrang nach der Aufhebung der Corona-Beschränkungen nicht bewältigen konnten. Ver.di hatte schon 2013 in den Manteltarifverhandlungen über die Verbesserung der Zeitzuschläge verhandelt. Damals kam es aber nur zu einer Übergangsregelung als Anhang zum Manteltarifvertrag, da die Arbeiter*innen zunächst einen bundesweiten Entgelttarifvertrag verhandeln wollten. Den gibt es seit 2018. Seit 2020 wurde wieder über die Zeitzuschläge in der Branche verhandelt, unterbrochen durch die Corona-Krise. Doch auch sechs Verhandlungen im Jahr 2022 führten zu keinem Abschluss. Nach den Warnstreiks im März und April 2023 mit hunderten Flugausfällen an Flughäfen in ganz Deutschland war der Druck der Beschäftigten schließlich so groß, dass die Parteien sich auf einen Abschluss einigten. Dieser sieht deutliche Erhöhungen für die Feiertags-, Sonntags- und Nachtzuschläge vor. Außerdem wurde der Nachtzuschlag an Sonn- und Feiertagen zusätzlich zum Sonn- und Feiertagszuschlag ab dem 1. Juli 2023 gewährt. Pfingst- und Ostersonntag werden wie Feiertage behandelt. Darüber hinaus vereinbarten die Tarifparteien die Einführung von Führungskräftezulagen, ebenfalls ab dem 1. Juli 2023. Diese bekommen je nach Ebene zwischen 1,75 und 3,50 Euro mehr pro Stunde.

Für die Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste trat ver.di mit den beiden Arbeitgeberverbänden VKA (kommunale Arbeitgeber) und ABL (private Anbieter) bis zum 6. Februar 2024 in Verhandlung. Dabei ging es parallel zum einen um Einzelflughäfen wie dem BER-Flughafen in Berlin, zum anderen um das Ganze: Erstmals seit der Liberalisierung der Bodenverkehrsdienste Ende der 1990er Jahre wurde bei den Bodenverkehrsdiensten erfolgreich ein bundesweiter Branchentarifvertrag verhandelt. Begleitet wurden die Verhandlungen von einzelnen Warnstreiks, so etwa am 25. Januar 2023 am Berliner (BER) oder am 17. Februar 2024 am Hamburger Flughafen, und dem großen Streik am 17. Februar 2023 an sieben Flughäfen (siehe oben). Ver.di hatte die Kampagne dazu bereits 2014 gestartet, verhandelt wurde seit 2017. Mit der im Februar 2024 erzielten Einigung haben die Tarifparteien ebenfalls vereinbart, die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen. Damit wird nicht nur der Flickenteppich aus über 40 Tarifverträgen in der Branche in einem Vertragswerk zusammengeführt. Es wird auch eine verbindliche Lohnuntergrenze für alle rund 130 Unternehmen in der Branche geschaffen, also auch für jene, die bisher nicht tarifgebunden sind. Inkrafttreten soll der neue Branchentarifvertrag zum 1. Juli 2024. Vereinbart wurde eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden (Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich), mindestens 17 freie Sonntage pro Jahr bei Schichtarbeit, Krankengeldzuschuss auf 100 Prozent des Nettoentgeltes bis zur 26. Krankheitswoche. Weitere Regelungen umfassen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, je nach Beschäftigungsjahren 28 bis 30 Urlaubstage plus drei weitere bei Schichtdienst. Die neue Entgelttabelle hat ein Einstiegsentgelt von 16,51 Euro bei zehn Entgeltgruppen und bis zu vier Erfahrungsstufen. Höhere Bezahlungen bleiben erhalten. Die betriebliche Altersversorgung bleibt für alle bisher im TVöD Beschäftigten unverändert, für alle anderen wird sie eingeführt. Für zusätzliche Zahlungen greift eine Besitzstandsregelung. Der Tarifvertrag ist – parallel zum TVöD – zum 31. Dezember 2024 kündbar.

3.7 Mehr als ein Jahr Tarifikampf im Handel

Die Tarifaueinandersetzung im Handel – hier wurden für den Einzelhandel sowie den Groß- und Außenhandel parallel getrennte Tarifverträge verhandelt – zog sich insgesamt über mehr als ein Jahr hin, bis Anfang Mai 2024 ein erster Pilotabschluss im Hamburger Einzelhandel vereinbart werden konnte.³

Der Handel zeichnet sich bereits seit Jahren durch außergewöhnlich lange Tarifaueinandersetzungen aus. In der vorangegangenen Tarifrunde waren im September/Oktober 2021 erst nach einer rund achtmonatigen Auseinandersetzung regionale Tarifabschlüsse vereinbart worden, die im Einzelhandel (wie dann auch im Groß- und Außenhandel, GAH) für insgesamt 24 Monate zunächst eine Erhöhung von drei Prozent sowie für 2022 nochmals 1,7 Prozent vorsahen. Insbesondere die geringe Entgeltsteigerung im Jahr 2022 bedeutete angesichts der 2021 noch nicht vorhersehbaren, aber nun rapide ansteigenden Inflation herbe Reallohnverluste. Unter diesem Eindruck forderten die regionalen ver.di-Tarifkommissionen im Einzelhandel bei einer Tariflaufzeit von zwölf Monaten überwiegend eine Erhöhung von 2,50 Euro die Stunde (im Volumen knapp 15 Prozent). Im Groß- und Außenhandel lautete die Forderung 13 Prozent, mindestens 400 Euro mehr.

Auf Unternehmensseite werden die Tarifverhandlungen von den im Handelsverband Deutschland (HDE) zusammengeschlossenen Regionalverbänden geführt. Im GAH wird die Tarifpolitik der Unternehmensseite vom Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) koordiniert.

Die Tarifrunde hatte im April 2023 mit dem Auslaufen der ersten regionalen Tarifverträge begonnen. Die Gewerkschaft hatte von Beginn an auf die Mobilisierung der Beschäftigten gesetzt und versucht, über Warnstreikaktionen Druck auf die Arbeitgeberseite aufzubauen. Das Problem im Handel besteht allerdings darin, dass zahlreiche Unternehmen nicht tarifgebunden sind und ver.di insbesondere im Einzelhandel nur punktuell verankert ist. Die großen Kaufhäuser, einstmals ein Stützpfiler der Gewerkschaft, waren bereits in der Tarifrunde 2021 nicht mehr im Flächentarifvertrag. Am relativ besten ist ver.di im Bereich der SB-Warenhäuser verankert, sowie im Bereich der „jungen Mode“, wo es ihr in den letzten Jahren gelang, ihre Präsenz auszubauen. Gut vertreten ist sie außerdem in einzelnen Möbelhäusern, im Bereich des Lebensmittel Einzelhandels und bei den Discountern dagegen in vielen Filialen kaum oder gar nicht.

Um die eigene Schlagkraft zu erhöhen, setzte sie unter diesen schwierigen Voraussetzungen auf einen breiten beteiligungsorientierten Ansatz und das Engagement ihrer aktiven Mitglieder. Der Arbeitskampf wurde praktisch überall „von unten“ aus den Betrieben her organisiert und getragen. Wie auch in anderen Branchen, zeigte sich im Handel angesichts der Inflation eine im Vergleich zu früheren Jahren deutlich gestiegene Streikbereitschaft der Beschäftigten, die sich ebenso in zahlreichen Neueintritten in die Gewerkschaft ausdrückte.

Trotz einer im Vergleich zu vorherigen Tarifrunden deutlich gesteigerten Streikaktivität hat die Öffentlichkeit 2023 vom Arbeitskampf im Handel im Vergleich zu denen bei Post, Bahn oder öffentlichem Dienst kaum Kenntnis genommen. Selbst bezogen auf die schätzungsweise 630.000 Einzelhandelsbeschäftigten in den Betrieben mit Tarifbindung blieben die Streikenden eine sehr kleine Minderheit, obwohl sich so viele Beschäftigte wie nie zuvor an den Streiks beteiligten. Die übergroße Mehrheit der Filialen und Geschäfte blieb vom Arbeitskampf nahezu unberührt. Wirkliche Einkaufsengpässe gab es praktisch nicht.

Die Arbeitgeberverbände im Einzelhandel versuchten zudem, im Übrigen nicht zum ersten Mal, die Tarifbewegung von ver.di dadurch zu unterlaufen, dass sie ihren Mitgliedsunternehmen empfahlen ab Herbst 2023 Vorweganhebungen in Höhe von 5,3 Prozent vorzunehmen, was auch von einigen Unternehmen umgesetzt wurde. Im November letzten Jahres legten sie schließlich ein Angebot vor, das Erhöhungen von insgesamt rund zehn Prozent bei einer Laufzeit von 24 Monaten sowie eine Inflationsausgleichsprämie von 750 Euro vorsah. Dies wurde von ver.di als ungenügend abgelehnt, da hierdurch weder die im Jahr 2022 erlittenen Reallohnverluste noch ein Ausgleich der Teuerungsrate in 2023 erreicht würde. Auch ein Treffen auf nationaler Ebene mit den Spitzen der Tarifparteien Ende November 2023 brachte keine Annäherung. Weitere Verhandlungen blieben ergebnislos.

Die Funktion von Streiks besteht nicht zuletzt darin, Bewegung in Verhandlungen zu bringen und die Kompromissbereitschaft der Gegenseite durch gezielte Unterbrechungen der Geschäftstätigkeit zu erhöhen. Anfang April 2024 musste ver.di konstatieren, dass ihr dies trotz einer für den Handel beeindruckenden Anzahl von Streikaktionen nicht gelungen war. Zwar gelang es in diesem Arbeitskampf erstmals mehrere Zentralläger in der parallel zum Einzelhandel laufenden Tarifrunde des Großhandels so effektiv zu bestreiken, dass einzelne Supermärkte Schwierigkeiten hatten, ihre Regale zu füllen, doch insgesamt blieb der von den Arbeitsniederlegungen ausgehende wirtschaftliche Druck für die betroffenen Unternehmen verkraftbar. Daran änderten auch einzelne Arbeitsniederlegungen im Weihnachts- und Ostergeschäft nichts, zumal

³ Die Verhandlungen in den übrigen regionalen Tarifbezirken sowie im Groß- und Außenhandel dauerten bei Redaktionsschluss noch an.

es den Unternehmen teilweise gelang, einzelne Lagerstandorte vor Weihnachten durch in Aussicht gestellte erhöhte Weihnachtsgeldzahlungen aus dem Streik „herauszukaufen“, wie es bei ver.di formuliert wurde.

Die wichtigsten Gründe für die relative geringe Wirkung der Streiks im Einzelhandel sind jedoch zum einen der niedrige Organisationsgrad der Gewerkschaft. Auch wenn zahlreiche Beschäftigte während der Tarifrunde ver.di beitraten, gelang es nicht, die Kräfteverhältnisse im Einzelhandel substanziell zugunsten der Gewerkschaft zu verschieben. Die Verankerung der Gewerkschaft in der Fläche blieb überschaubar. Während in einzelnen Häusern und Filialen zum Teil sogar die Mehrheit der Beschäftigten organisiert ist und in anderen zumindest starke Minderheiten Gewerkschaftsmitglieder sind, ist ver.di in vielen Geschäften und Filialen kaum oder gar nicht vertreten. Insbesondere im Einzelhandel wird der gewerkschaftliche Organisationsaufbau durch die extreme Zersplitterung der Branche erschwert. Hinzu kommt das Konzerne wie EDEKA und REWE tausende von Filialen in von Einzelhandelskaufleuten betriebene Kleinunternehmen ausgegliedert haben, die in aller Regel weder tarifgebunden sind noch über Betriebsräte verfügen.

Die geringe Verankerung in der Fläche hatte 2023 zum anderen zur Folge, dass die ver.di-Mitglieder sowohl im Einzel- wie im Großhandel zwar sehr viel häufiger die Arbeit niederlegten als ihre Kolleg*innen im öffentlichen Dienst oder bei der Post, die wiederkehrenden Streiks am Ende jedoch nur eine sehr kleine Minderheit der Einzelhandelsfilialen trafen. Die Wirksamkeit der Arbeitskampfmaßnahmen blieb auf die Branche bezogen eng begrenzt.

Nach Schätzung des WSI entfielen 2023 fast 30 Prozent aller „Ausfalltage“ in Deutschland auf den Einzel- und Großhandel. Was ausfiel war jedoch zumeist vor allem die Arbeitszeit der Streikenden, nicht jedoch in gleichem Umfang der Umsatz der Unternehmen. Trotz ungewöhnlich vieler Arbeitsniederlegungen gelang es fast nie, den Verkauf wirklich zum Erliegen zu bringen – zur Not setzten sich auch einmal Vorgesetzte an die Kasse. Entsprechend leicht fiel es nicht nur den Unternehmen, sondern auch der Öffentlichkeit den Arbeitskampf zu ignorieren. Es gibt in Deutschland zudem keine Tradition von Kund*innen, die Verkäufer*innen dadurch zu unterstützen, dass in bestreikten Filialen nicht eingekauft wird.

Den Unternehmen kommt entgegen, dass es seit Beginn der 2000er Jahre keine Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge im Einzelhandel mehr gibt, was es ihnen erleichtert, sich der Tarifbindung zu entziehen. Im Jahr 2023 unterlagen gerade noch 21 Prozent der Beschäftigten dem nun seit April 2023 zur Neuverhandlung anstehenden Flächentarifvertrag des Einzelhandels (IAB 2024). Auch jetzt droht der Handelsverband unverhohlen damit, dass sich viele der noch tarifgebundenen Unternehmen vorstellen könnten, ganz auf den Tarifvertrag zu verzichten. Ver.di fordert deshalb schon lange, dass die gesetzlichen Regelungen über die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen so geändert werden, dass diese auch gegen die Mehrheit der Unternehmen eingeführt werden kann, wenn es im gesamtgesellschaftlichen Interesse ist.

Am Ende gelang es ver.di mit dem Pilotabschluss im Hamburger Einzelhandel, dem weitere Abschlüsse in den anderen Bundesländern folgten, zumindest den Flächentarifvertrag zu erhalten. Das wichtigste Zugeständnis war allerdings eine mit 36 Monaten außergewöhnlich lange Laufzeit – dreimal so lange wie ursprünglich gefordert. Das Ergebnis sieht eine Lohnerhöhung in drei Stufen vor: Rückwirkend zum 1. Oktober 2023 sollen die Monatslöhne um 5,3 Prozent steigen, zum 1. Mai 2024 um weitere 4,7 Prozent und zum 1. Mai 2025 pauschal um 40 Euro und weitere 1,8 Prozent. Insgesamt bedeutet dies am Ende der Laufzeit eine Erhöhung von knapp 14 Prozent auf die Ecklohngruppe. Zusätzlich wird eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro bei Vollzeit gezahlt, die zahlreichen Teilzeitbeschäftigten erhalten die Prämie anteilig im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit.

Die nächste Tarifrunde im Einzelhandel steht erst wieder 2026 an. Bis dahin hat ver.di Zeit, den Verlauf des Arbeitskampfs gründlich auszuwerten und zu überlegen, wie unter den gegebenen Umständen die gewerkschaftliche Stärke gefestigt und ausgebaut werden kann. Im Großhandel gab es bis Redaktionsschluss dieser Bilanz (22. Mai 2024) keinen Pilotabschluss – den Einzelhandelsabschluss wollte die Arbeitgeberseite bis dahin nicht übernehmen.

3.8 Amazon

Der seit 2013 andauernde Arbeitskampf bei Amazon (Boewe/Schulten 2019) führte auch im Jahr 2023 wieder zu einer Reihe von Arbeitsniederlegungen, mit denen die Gewerkschaft ver.di unterstrich, dass sie an ihrer Forderung nach einem Tarifvertrag festhält. Streikschwerpunkte waren wie schon in früheren Jahren die Schnäppchen- und Rabatt-Tage „Prime Day“ und der umsatzstärkste Tag des Jahres „Black Friday“. Am Prime Day 2023 Mitte Juli legten Beschäftigte in allen zehn Amazon-Verteilzentren die Arbeit nieder (ver.di 2023f). Auch beim zweiten Prime Day im Oktober kam es in zahlreichen Amazon-Standorten zu Arbeitsniederlegungen (ver.di 2023g). Am 24. November 2023, dem Black Friday, rief ver.di die Beschäftigten in den fünf großen Amazon-Fulfillment-Centern in Koblenz, Leipzig, Rheinberg, Dortmund und Bad Hersfeld zu einem ganztägigen Streik auf (ver.di 2023h). Auch kurz vor Weihnachten gab es an einigen Standorten noch einmal einzelne Arbeitsniederlegungen.

Der Black Friday ist auch international mittlerweile zu einem etablierten Protesttag bei Amazon geworden. Im Rahmen der von der internationalen Gewerkschaft UNI Global kordierten Kampagne „Make Amazon Pay“ wurden 2023 bereits zum vierten Mal in mehr als 30 Ländern Proteste und Streiks bei Amazon durchgeführt. Allein in Europa streikten in Deutschland, Frankreich, Spanien, Großbritannien und Italien Tausende von Amazon-Beschäftigten (UNI Global 2023).

Ver.di fordert Amazon seit langem auf, den Flächentarifverträgen für den Einzelhandel beizutreten. Amazon ist zwar seit 2020 dem zuständigen Arbeitgeberverband Handelsverband Deutschland (HDE) beigetreten, pflegt dort aber nur eine sogenannte „OT-Mitgliedschaft“ (OT ~ ohne Tarifvertrag), die den Online-Händler nicht an den Verbandstarifvertrag des HDE bindet. Amazon lehnt Gewerkschaften und Tarifverträge nach wie vor aus prinzipiell-ideologischen Gründen ab.

Auch gegenüber den Betriebsräten, die mittlerweile an fast allen Amazon-Standorten existieren, nimmt das Unternehmen oft eine feindliche Haltung ein. In Niedersachsen wurde Anfang 2023 sogar drei Amazon-Betriebsräten gekündigt, was nach ihrer eigenen Einschätzung und der Einschätzung von ver.di vor allem mit ihrem gewerkschaftlichen Engagement zusammenhängt. In anderen Fällen haben Betriebsräte mit befristeten Verträgen keine Verlängerung ihrer Verträge erhalten (LabourNet Germany 2023). Trotz immer anhaltender Mobilisierungen und Arbeitsniederlegungen reichen die Machtressourcen der Gewerkschaften insgesamt nach wie vor nicht aus, um Amazon von seiner gewerkschafts- und betriebsratsfeindlichen Haltung abzubringen.

3.9 Arbeitskampf in der Eisen- und Stahlindustrie im Zeichen der Vier-Tage-Woche

In der Eisen- und Stahlindustrie war die Arbeitszeit das zentrale Thema. Die IG Metall forderte eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich, möglichst verteilt auf vier Arbeitstage. Eine Forderung die auch außerhalb der Stahlindustrie in der Öffentlichkeit auf große Resonanz stieß.

Die Tarifverhandlungen für die nordwestdeutsche Stahlindustrie begannen Mitte November 2023. Sie wurden unmittelbar von Warnstreiks begleitet, an denen laut IG Metall bundesweit bis zum 15. Dezember, dem Tag, an dem eine Tarifeinigung erzielt wurde, insgesamt über alle Streikaktionen kumuliert knapp 30.000 Streikende gezählt wurden, die meisten davon in NRW. Zwischen dem 11. und 15. Dezember setzte die IG Metall in ausgewählten Betrieben das Mittel der 24-Stunden-Warnstreiks ein, worunter die Gewerkschaft ganztägige Warnstreiks versteht, an denen sie in Abweichung ihrer sonstigen Praxis ihren streikenden Mitgliedern Streikgeld bezahlt.

Am 16. Dezember einigten sich die Tarifparteien in NRW auf einen Kompromiss für die nordwestdeutsche und am 18. Dezember für die ostdeutsche Stahlindustrie. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich gab es nicht. Im Ergebnis wurde ein neuer Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vereinbart, der sowohl Möglichkeiten der kollektiven als auch der individuellen Arbeitszeitverkürzung enthält. Im Falle von Personalüberhängen kann nach Einigung der Betriebsparteien die Arbeitszeit von 35 auf bis zu 32 Stunden verringert werden, allerdings gibt es hierfür nur einen Teillohnausgleich. Wer dann 32 Stunden arbeitet, bekommt 33 Stunden (nicht 35) bezahlt.

Eine individuelle Möglichkeit die Arbeitszeit auf bis zu 33,6 Wochenstunden zu verkürzen, gibt es für Beschäftigte nur dann, wenn dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Eine Ausnahme gibt es für ältere Beschäftigte in Schichtarbeit, für sie gilt dieser Vorbehalt nicht. Allerdings gibt es auch in diesem Fall nur einen Teillohnausgleich.

3.10 Kfz-Handwerk: Einigung nach Warnstreiks

Im März und April 2023 fanden die Tarifverhandlungen der IG Metall für die bundesweit 435.000 Beschäftigten in 36.570 Betrieben des Kfz-Handwerks statt. Die IG Metall hatte zur Vorbereitung des Beschlusses der Tarifkommission die Mitglieder befragt und nach eigenem Bekunden 5.000 Interviews in den Betrieben geführt. Laut IG Metall gaben 90 Prozent der Befragten an, ihr Betrieb sei gut ausgelastet. Ebenso viele gaben an, die Preissteigerungen für Energie und Lebensmittel sei erheblich spürbar. Darüber hinaus sei die Arbeit belastender geworden (80 Prozent), bei einem vielfach wahrgenommenen Mangel an wertschätzendem Umgang (49 Prozent). Viele Betriebe verlören so Fachkräfte (69 Prozent) und viele der Befragten (60 Prozent) seien selbst bereit, den Betrieb oder sogar die Branche bei einem guten Angebot zu wechseln. Vor diesem Hintergrund beschloss der IG Metall-Vorstand die Forderung nach einer Anhebung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 8,5 Prozent, flankiert von einer sozialen Komponente in Form einer

Inflationsausgleichsprämie. Vor den entscheidenden Tarifverhandlungen in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen im April organisierte die IG Metall Anfang April Aktionswochen mit zahlreichen Warnstreiks in Kfz-Werkstätten und Autohäusern. Insgesamt beteiligten sich laut IG Metall bundesweit rund 23.000 Beschäftigte an den Warnstreiks und Aktionen. Mitte April verkündete die IG Metall den Pilotabschluss in Baden-Württemberg, der anschließend in fast allen Tarifgebieten übernommen wurde (Hamburg, Bayern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Ostdeutschland). Die Einigung sieht eine Entgeltsteigerung in zwei Schritten (fünf Prozent im November 2023, 70 Euro für Auszubildende und 3,6 Prozent im Oktober 2024, 50 Euro für Auszubildende) und bis Juli 2023 eine Inflationsausgleichsprämie von 1.500 Euro netto (Auszubildende 750 Euro) vor. Eine zweite Prämie von 1.000 Euro (Auszubildende 500 Euro) wird im ersten Quartal 2024 gezahlt.

3.11 Vestas: Durchsetzung eines Haustarifvertrages nach 123 Streik-Tagen

Im Juli 2023 wurde für die 1.700 Beschäftigten der Vestas Deutschland GmbH erstmals ein Tarifvertrag unterzeichnet. Über lange Zeit hinweg hatte sich das deutsche Tochterunternehmen des dänischen Windkraftanlagenherstellers Vestas geweigert, überhaupt mit der IG Metall über einen Tarifvertrag zu verhandeln. Im November 2022 hatte die Gewerkschaft deshalb eine Urabstimmung unter ihren Mitgliedern durchgeführt, bei der sich 88 Prozent dafür aussprachen, für die Durchsetzung eines Tarifvertrags in einen unbefristeten Streik einzutreten.

Seit dem 7. November 2022 hatten die Servicetechniker*innen von Vestas immer wieder Streikaktionen durchgeführt. Die Streikenden demonstrierten zudem unter anderem vor der Deutschlandzentrale in Hamburg, beim Windgipfel in Berlin und auch vor der Konzernzentrale im dänischen Aarhus. Die Auseinandersetzung erreichte so eine breite Öffentlichkeit und sogar den deutschen Bundestag. Die Belegschaft von Vestas wurde zu einer Bundestagsdebatte eingeladen, bei der mehrere Fraktionen ihre Unterstützung zum Ausdruck brachten.

Nach insgesamt 123 Tagen Streik lenkte das Unternehmen schließlich ein und schloss mit der IG Metall erstmals einen Haustarifvertrag ab, dem in einer erneuten Urabstimmung 92 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder bei Vestas zustimmten (IG Metall 2023). Der Tarifvertrag sieht u.a. die Einführung eines neuen Entgeltsystems, eine Inflationsausgleichsprämie von 2.750 Euro, eine Entgelterhöhung von 5,4 Prozent sowie eine Regelung zur Altersteilzeit vor. Ab 2025 sollen dann die Entgeltsteigerungen des Branchentarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie übernommen werden. Der Konflikt bei Vestas steht insgesamt für einen klassischen „Häuserkampf“ zur Durchsetzung der Tarifbindung. Er markierte zudem den bis dato längsten Streik in der Geschichte der IG Metall. Diese aus Sicht der Streikenden durchaus problematische Dauer des Arbeitskamps steht beispielhaft für die Hartnäckigkeit mit der einzelne Unternehmen sich dagegen wehren, überhaupt Tarifverträge abzuschließen. Der „Rekord“ in Bezug auf die Streikdauer im Organisationsbereich der IG Metall wurde allerdings schon bald darauf in Ostdeutschland erheblich übertroffen. Diesmal für die Streikenden ohne positives Ende.

3.12 Schrott- und Recyclingfirma SRW metalfloat – Erfolgreicher Abbruch des längsten Streiks in der Geschichte der IG Metall nach 180 Tagen

Am 9. November 2023 startete bei der tariflosen Schrott- und Recyclingfirma SRW metalfloat GmbH in Espenhain bei Leipzig ein Erzwingungsstreik, dessen Dauer, wie sich herausstellen sollte, die des Streiks bei Vestas noch um Längen übertreffen sollte. Ziel der IG Metall war auch hier, einen tariflosen Zustand zu beenden und erstmals einen Tarifvertrag durchzusetzen. SRW metalfloat mit seinen etwa 180 Beschäftigten ist eine hundertprozentige Tochter der Scholz Holding GmbH aus Baden-Württemberg, die seit 2016 der Chiho Environmental Group Limited gehört. Chiho, ein multinationaler Konzern mit Sitz in Honkong und auf den Cayman-Inseln registriert, ist mit weltweit 200 Standorten und insgesamt 225.000 Beschäftigten einer der größten Schrottreyclingkonzerne Chinas.

Im Frühjahr 2023 forderte die IG Metall das Unternehmen in Espenhain zu Tarifverhandlungen auf und übergab einen Forderungskatalog, zu dem u. a. die Steigerung aller Entgelte um acht Prozent, eine Erhöhung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes auf je 1.500 Euro und eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit von derzeit 40 auf 38 Stunden gehörte. Laut IG Metall liegt die Bezahlung in dem Betrieb rund 600 Euro niedriger als in vergleichbaren Betrieben. Nach anfänglichen Gesprächen, in denen sich die Parteien in Bezug auf Bezahlung und Wochenarbeitszeit angenähert hatten, wurde ab August 2023 jedoch die Frage des Abschlusses eines Tarifvertrags zum eigentlichen Streitpunkt (Rudolph 2024). Die Firma weigerte sich prinzipiell, einen Tarifvertrag abzuschließen und darüber mit der IG Metall zu verhandeln. Nach insgesamt fünf Warnstreiks führte die IG Metall schließlich im November 2023 eine Urabstimmung durch, bei der sich 89,3 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder bei SRW für einen unbegrenzten Streik aussprachen (IG Metall Leipzig 2023).

In den insgesamt 180 Streiktagen erhielten die Beschäftigten umfangreiche Unterstützung aus dem politischen und gewerkschaftlichen Bereich. Prominente Politiker*innen aus verschiedenen Parteien besuchten die Streikenden genauso wie die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi und die erste Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner. Im April 2024 richteten sich 79 Bundestagsabgeordnete an den deutschen Mutterkonzern Scholz Holding mit der Forderung, einen Tarifvertrag nach branchenüblichen Standards abzuschließen und damit ein Ende des Streiks herbeizuführen. Eine kleine Delegation der Beschäftigten besuchte zudem die chinesische Botschaft in Berlin, um dort auf die Missstände bei SRW metalfloat aufmerksam zu machen. All dies blieb jedoch erfolglos und erste Streikende begannen sich nach anderer Beschäftigung umzusehen. Zudem konnte die Firma ihren Betrieb teilweise aufrechterhalten, da mit zuneh-

mender Dauer des Streiks etwa die Hälfte der Beschäftigten weiterarbeitete.

Am 6. Mai 2024 beschloss die Streikleitung der IG Metall schließlich, den Streik vorübergehend zu unterbrechen, um, wie es hieß, „ein konstruktives Signal an den chinesischen Geschäftsführer des Mutterkonzerns“ zu senden und so vielleicht doch noch die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu erreichen. Die Unternehmensleitung blieb jedoch nicht nur kompromisslos, sondern verschärfte ihrerseits den Konflikt noch, indem sie erklärte, alle Beschäftigten, die sich Anfang Mai noch im Streik befanden, vorerst bis zum 31. Mai 2024 auszusperrten und diesen ein Hausverbot für das gesamte Betriebsgelände zu erteilen (IG Metall Leipzig 2024a). Das Unternehmen wies zudem alle politischen Solidaritätsbekundungen für die Beschäftigten als „unzulässige politische Einmischung“ zurück (Süd-deutsche 2024).

Das aggressive Vorgehen signalisierte, dass SRW entschlossen war, den Konflikt zu Lasten der Beschäftigten auszusitzen. Während die Streikkasse der IG Metall eine Fortführung des Arbeitskamps zweifellos noch lange erlaubt hätte, stellte sich den verbliebenen Streikenden gleichwohl die Frage, welche Perspektive der ja trotz Streikgeldzahlungen auch mit finanziellen Opfern verbundene Streik noch hatte. In einer weiteren Urabstimmung entschieden sich die IG Metall-Mitglieder bei SRW schließlich den Arbeitskampf am 13. Mai ergebnislos zu beenden (IG Metall Leipzig 2024b). Viele der vormals Streikenden wollten nach diesen Ereignissen nicht mehr in der Firma arbeiten und wurden mit Hilfe der IG Metall in andere, tarifgebundene Betriebe vermittelt.

Die Niederlage der Streikenden und ihrer Gewerkschaft zeigt einmal mehr, dass der Abschluss von Tarifverträgen in Deutschland alles andere als selbstverständlich ist. Wenn Unternehmen aus der Frage des Abschlusses von Tarifverträgen eine Grundsatzfrage machen – Amazon ist hierfür das bekannteste Beispiel – dann wird es für die Gewerkschaften generell schwierig. Dass auf eine Unterbrechung des Arbeitskamps mit Aussperrung reagiert wird, ist allerdings bisher ausgesprochen selten. Dass es bei SRW nicht leicht werden würde, war den Streikenden und der IG Metall zu Beginn des Arbeitskamps klar, mit dieser Aggressivität hatten sie jedoch nicht gerechnet. Es bleibt abzuwarten, ob das Beispiel SRW auf andere bis dato tariflose Firmen abfärbt und Schule macht. Die Auseinandersetzung um die Ausweitung der Tarifbindung wird jedenfalls mit großer Sicherheit auch in Sachsen weitergehen.

3.13 Süßwarenindustrie: Erstmals national koordinierte Tarifverhandlungen und Warnstreiks

In der Süßwarenindustrie wurden 2023 erstmals alle regionalen Entgelttarifverträge nicht auf der Ebene der einzelnen Bundesländer, sondern zentral für alle Tarifregionen verhandelt. Dies gab der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) erstmalig auch die Möglichkeit einer zentral und bundesweit angelegten Tarifkampagne. Für die rund 60.000 Beschäftigten der Branche forderte die Gewerkschaft eine Festgelderhöhung von 500 Euro pro Monat in den unteren und 400 Euro in den oberen Entgeltgruppen sowie 200 Euro für Auszubildende. Die Umsetzung dieser Forderung hätte einem Lohnzuwachs von 22 bis 27 Prozent bei den Einstiegsgehältern und von rund 15 Prozent bei den Eckgehältern entsprochen (Adjan/Specht 2024).

Nach zwei Ergebnislosen Verhandlungsrunden organisierte die NGG Anfang Juni 2023 eine erste Warnstreikwelle, an der sich über 3.000 Beschäftigte aus 25 Betrieben beteiligten. Daraufhin versuchten die Arbeitgeber per Gericht, weitere Streiks zu unterbinden. Tatsächlich untersagte das Arbeitsgericht Hamburg zunächst in drei regionalen Tarifgebieten der deutschen Süßwarenindustrie (Ost, Rheinland-Pfalz/Saarland und Baden-Würt-

temberg) Streiks, da in den betroffenen Regionen die tarifvertraglichen Kündigungsfristen noch nicht abgelaufen waren.

In den nicht vom Streikverbot betroffenen Tarifgebieten nahm daraufhin jedoch die Bereitschaft für Arbeitskampfmaßnahmen noch einmal deutlich zu, sodass in bundesweit mehr als 60 Betrieben Warnstreiks durchgeführt werden konnten, die zu guter Letzt Ende Juni 2023 ein Tarifergebnis erzielten. Darin wurde vereinbart, die Löhne in den unteren Entgeltgruppen um 350 Euro pro Monat, in den oberen um 300 Euro und bei den Auszubildenden um 175 Euro zu erhöhen. Der Tarifvertrag wurde zudem mit einer relativ kurzen Laufzeit von nur 14 Monaten abgeschlossen, sodass bereits 2024 wieder neue Tarifverhandlungen anstehen. Insgesamt wurde die offensive Tarifauseinandersetzung in der Süßwarenindustrie von einer sehr hohen Streikbereitschaft der Beschäftigten getragen. Im Laufe der Auseinandersetzung konnte die NGG mit etwa 2.500 neuen Gewerkschaftsmitgliedern auch einen deutlichen Mitgliederzuwachs verzeichnen (ebenda).

3.14 Tarifkonflikte in der Fleischindustrie: die Konzerntarifverhandlungen bei Vion und Westfleisch

Die Fleischindustrie ist durch eine extrem fragmentierte Tariflandschaft gekennzeichnet (Erol/Schulten 2021). Im Kern gibt es etwa 60 Haustarifverträge mit einzelnen Fleischunternehmen, während große Teile der Branche nicht tarifgebunden sind. Bis vor einigen Jahren galten Tarifverträge zudem nur für die Kernbelegschaften, während das Gros der Werkvertragsbeschäftigten bei tariflosen Subunternehmen angestellt war. Mit der Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes 2020 und dem damit einhergehenden Verbot von Werkverträgen, haben sich die Rahmenbedingungen dahingehend verbessert, dass in tarifgebundenen Unternehmen nun alle Beschäftigten diesem Tarifvertrag unterliegen. Außerdem konnte erstmals ein branchenweiter Mindestlohn für die gesamte Fleischwirtschaft vereinbart werden. Die Verhandlungen über bestimmte Manteltarifvertragsbestimmungen für die Branchen sind hingegen bislang ohne Ergebnis geblieben.

Zu den Tarifverträgen mit der größten Reichweite gehören die Konzerntarifverträge von Vion und Westfleisch, die nach dem nach wie vor tariflosen Branchenprimus Tönnies die größten Fleischkonzerne in Deutschland sind. In der Tarifrunde 2023 hat die zuständige Gewerkschaft NGG erstmals

den Versuch unternommen, beide Haustarifverhandlungen zu koordinieren, indem zeitlich parallel verhandelt wurde und für die insgesamt 14.000 Beschäftigten beider Konzerne die gleiche Forderung nach einer Entgelterhöhung von 15 Prozent und mindestens 400 Euro pro Monat formuliert wurde (NGG 2023).

Nachdem im Juni und Juli 2023 drei Verhandlungsrunden ergebnislos verlaufen waren, hat die NGG Ende August 2023 schließlich die Beschäftigten in sieben von insgesamt elf Vion-Standorten zu vier- bis achtstündigen Warnstreiks aufgerufen. Zunächst wurden die Beschäftigten der bayerischen Standorte Landshut und Vilshofen sowie der Schlachthof im brandenburgischen Perleberg bestreikt. Danach kam es zu Streiks in den Vion-Rinderschlachthöfen in Waldkraiburg und Buchloe sowie in dem Kombibetrieb in Crailsheim und dem Zerlegebetrieb in Hilden. An den Schlachthöfen konnte dabei die Schlachtung teilweise für einen kompletten Tag ausgesetzt werden. Getragen wurden die Streiks vor allem von migrantischen Beschäftigten, die in den Schlachthöfen und Zerlegebetrieben die große Mehrheit der Beschäftigten bilden. Für die Gewerkschaft NGG boten die Arbeitskämpfe eine gute Gelegenheit, neue Mit-

glieder zu gewinnen. Nachdem die Gewerkschaft bereits weitere Streiks angedroht hatte, einigten sich NGG und Vion schließlich Anfang September 2023 auf einen neuen Tarifvertrag, der über einen Zeitraum von anderthalb Jahren in drei Stufen eine Entgelterhöhung von bis zu 13,5 Prozent vorsieht.

Die Tarifverhandlungen bei Westfleisch erfolgten im Windschatten von Vion. Ohne selbst Arbeitskämpfe durchführen zu müssen, konnte die Gewerkschaft bei Westfleisch die Arbeitsniederlegungen bei Vion als Drohkulisse nutzen. Nach dem Ta-

rifabschluss bei Vion gelang es ihr recht bald auch einen neuen Tarifvertrag für Westfleisch zu vereinbaren, der ebenfalls eine dreistufige Erhöhung der Entgelte um knapp zwölf Prozent und zusätzlich noch eine Inflationsausgleichsprämie von 500 Euro vorsieht. Mit den beiden Konzerntarifverträgen von Vion und Westfleisch verfügt die NGG insgesamt über eine entwickelte Tarifvertragsstruktur, die aus Sicht der Gewerkschaft der Nukleus für den Neuaufbau eines branchenweiten Tarifvertragssystems für die Fleischindustrie werden könnte.

3.15 Schul- und Kita-Caterer VielfaltMenü: neuer Tarifabschluss nach zwölf Streiktagen

Eine der härtesten Tarifaueinandersetzungen der NGG in Ostdeutschland fand in den letzten Monaten des Jahres 2023 bei dem Schul- und Kita-Caterer *VielfaltMenü* statt, der mit etwa 1.000 Beschäftigten das größte Catering-Unternehmen für Schulen und Kitas in Ostdeutschland ist. Erst Ende 2022 war es der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) gelungen, nach einem langjährigen tariflosen Zustand bei VielfaltMenü einen Haustarifvertrag durchzusetzen (NGG Landesbezirk Ost 2023). Die Tarifbindung ist in der Catering-Branche aufgrund des Fehlens von Branchentarifverträgen insgesamt sehr gering. Lediglich in einigen wenigen (zumeist großen) Catering-Unternehmen existieren vereinzelt Haustarifverträge.

Bei VielfaltMenü begannen im Herbst 2023 die Verhandlungen für einen neuen Entgelttarifvertrag. Das Ziel der NGG bestand darin, die Tariflöhne stärker vom gesetzlichen Mindestlohn abzuheben. Die Gewerkschaft forderte deshalb eine Anhebung der untersten Entgeltgruppe auf 13,00 Euro pro Stunde und des Einstiegslohns für Fachkräfte auf 15,50 Euro. Nachdem die Tarifverhandlungen bis Ende Oktober 2023 zu keinem Ergebnis führten, organisierte die NGG bis zum Jahresende an verschiedenen Standorten von VielfaltMenü Arbeitsniederlegungen.

Ein Schwerpunkt des Arbeitskampfes war dabei der Standort in Dresden Kesseldorf, wo die NGG mit einem Organisationsgrad von etwa 40 Prozent besonders stark vertreten ist (Brückner 2023). Insgesamt werden von dem Standort Kesseldorf etwa 140 Schulen und Kitas im Raum Dresden beliefert: Die NGG kooperierte während der Arbeitskampfmaßnahmen eng mit dem Kreiselterrat in Dresden und kündigte die Warnstrikes rechtzeitig an, sodass in der Regel eine Notfallverpflegung gewährleistet werden konnte. Unterstützung erhielten die Beschäftigten von VielfaltMenü auch von in der Gewerkschaft Erziehung Wissenschaft (GEW) organisierten Lehrer*innen, die zeitgleich im Rahmen der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder zu Warnstreiks aufgerufen hatten (s. o.).

Nach wochenlangen Konflikten mit insgesamt zwölf Streiktagen ist es den Tarifvertragsparteien Anfang Januar 2024 schließlich gelungen, einen Tarifkompromiss zu finden, der in drei Stufen bis zum 1. Januar 2025 eine deutliche Erhöhung der Entgelte vorsieht (NGG Landesbezirk Ost 2024). Demnach erhöht sich für Küchenhilfen und Spülkräfte der Stundenlohn von 12,50 Euro auf 13,31 Euro, für qualifizierte Köch*innen steigt der Stundenlohn von bisher 13,50 Euro auf 15,30 Euro.

3.16 AppliChem – Streiks zur Durchsetzung eines Tarifvertrages

Die AppliChem GmbH ist ein kleines hochspezialisiertes Unternehmen zur Herstellung und zum Vertrieb von besonderen Chemikalien und Biochemikalien für Labor und Produktion, das an seinem Hauptstandort in Darmstadt etwa 70 Beschäftigte hat. AppliChem ist Teil des US-amerikanischen ITW-Konzerns, einem der weltweit führenden Hersteller von spezialisierten Industrieanlagen, Verbrauchsmaterialien und entsprechenden Dienstleistungen. Die 2023 begonnene Auseinandersetzung zwischen AppliChem und der IG BCE steht stellvertretend für die zahlreichen Häuserkämpfe, bei denen es darum geht, bislang nicht tarifgebundene Unternehmen zum Abschluss eines Tarifvertrages zu bewegen.

Im Frühjahr 2023 hatte die IG BCE AppliChem zu Verhandlungen aufgefordert, um sich dem Flächentarifvertrag für die Chemische Industrie anzuschließen. Nachdem das Unternehmen keinerlei Bereitschaft zur Unterzeichnung eines Tarifvertrages zeigte, organisierte die IG BCE Ende Juni 2023 einen ersten Warnstreik, bei dem für vier Stunden die komplette Produktion lahmgelegt wurde. Da auch der erste Warnstreik zu keinerlei Bewegung bei dem Unternehmen führte, rief die IG BCE die Beschäftigten von AppliChem nochmals zu einem nun zweitägigen Warnstreik auf, dem etwa 40 der 70 Beschäftigten am Standort Darmstadt gefolgt sind (IG BCE Landesbezirk Hessen-Thüringen 2023).

Schließlich verständigten sich die Gewerkschaft und die Unternehmensleitung darauf, im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe bis Juni 2024 das betriebliche Eingruppierungssystem so abzustimmen, das der Entgelttarifvertrag der Chemischen Industrie angewendet werden kann. Darüber sollen alle weiteren Tarifverträge der Chemischen Industrie überprüft und ein Überführungstarifvertrag zur Übernahme der Branchentarifverträge vereinbart werden. In der Zwischenzeit erhalten die Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie von 750 Euro im März und nochmal 750 Euro im Juni 2024.

4 FORDERUNGEN NACH EINSCHRÄNKUNG DES STREIKRECHTS IN DEUTSCHLAND

Immer dann, wenn in Deutschland Arbeitsniederlegungen Wirkung zeigen, erfolgen von Seiten der Arbeitgeber und bestimmter politischer Kreise Rufe nach Einschränkungen des Streikrechts. So war es bereits in der alten Bundesrepublik vor dem Hintergrund großer Streikwellen in der Industrie und es setzte sich fort, als sich das Arbeitskampfgeschehen ab Mitte der 2000er auf den Dienstleistungsbe-
reich verlagerte (Kocher 2024).

2023 wurden die Forderungen nach Einschränkungen des Streikrechtes vor allem angesichts der verschiedenen Streikwellen im Verkehrssektor bei der Bahn, dem öffentlichen Nahverkehr und den Flughäfen wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Die Streiks im Verkehrssektor zeichnen sich nicht nur dadurch aus, dass viele Menschen unmittelbar in ihrem Alltag davon betroffen sind, sondern auch dadurch, dass diese für viele Wirtschaftsbereiche negative ökonomische Folgen haben können.

Besonders lautstark hatte sich vor allem die Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) der CDU/CSU für eine generelle Einschränkung von Streiks und Warnstreiks im Bereich der sogenannten kritischen Infrastruktur ausgesprochen (MIT 2023a). Streiks sollen in diesen Bereich generell nur nach verbindlichen abgeschlossenen Schlichtungsverfahren und nach einer Urabstimmung mit einem Quorum von mindestens 50 Prozent aller Beschäftigten (d. h. nicht nur der Gewerkschaftsmitglieder) durchgeführt werden dürfen. Hinzu sollen eine mindestens viertägigen Ankündigungsfrist sowie umfangreiche Notdienstvereinbarungen kommen. Darüber hinaus forderte die Mittelstands- und Wirtschaftsunion noch ein generelles Streikverbot an gesetzlichen Feiertagen, da diese „vor dem Hintergrund der Bedeutung dieser Tage für unser Land unverhältnismäßig [sind], wenn diese Streiks primär zu Belastungen bei unbeteiligten Dritten führen“ (MIT 2023b).⁴

Nachdem die Debatte in der Breite im Frühjahr 2023 bald wieder abebbte, erlebten die Vorschläge nach Streikrechtsbegrenzungen angesichts der Streiks der GDL Anfang 2024 eine Neuauflage.

Vor allem die FDP meldete sich in der Debatte mit ihrem Generalsekretär Bijan Djir-Sarai zu Wort, der sich öffentlich darum sorgte, „dass die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleibt und eine maßlose Streikgier, wie wir sie erlebt haben, in Zukunft unterbunden wird“ (zit. n. taz 2024). Deshalb forderte Djir-Sarai „umfassende Reformen beim Streikrecht im Bereich der kritischen Infrastruktur“ und zählte dazu „Instrumente wie verpflichtende Schlichtungen, klare Streikfristen und die Möglichkeit, Verhandlungsführer auszutauschen.“ Schließlich plädierte er dafür, auch „über eine generelle Einschränkung des Streikrechts in sensiblen Bereichen [zu] sprechen“ (ebenda).⁵

Unterstützung fanden die Forderungen neben der Union vor allem von Seiten der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BdA), die sich bereits seit längerem für verbindliche Schlichtungsregelungen und weitere Einschränkungen des Streikrechts insbesondere in der öffentlichen Daseinsvorsorge aussprechen und dies in einem eigenen „Streikgesetz“ festschreiben wollen. In der Tat sind die aktuell erneut aufgekommenen Forderungen nach Einschränkungen des Streikrechts keineswegs neu, sondern haben bereits eine langjährige Geschichte. Vieles findet sich z. B. in dem Anfang der 2010er Jahre von konservativen Arbeitsrechtsprofessoren vorgelegten Vorschlag „zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge“ (Franzen et al. 2012, dazu kritisch: Berg 2013).

Die Forderung nach Einschränkung des Streikrechtes in der kritischen Infrastruktur bezieht sich dabei keineswegs nur auf einen kleinen, klar begrenzten Bereich. Je nach konkreter Definition und genauer Abgrenzung arbeiten zwischen 40 und 50 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland in der kritischen Infrastruktur. Schon die quantitative Dimension macht deutlich, dass es hierbei um einen massiven Eingriff ins Streikrecht geht, der darauf abzielt, die Verhandlungsposition der Beschäftigten erheblich zu schwächen (Schulten 2024).

⁴ Auf dem jüngsten Parteitag der CDU Anfang Mai 2024 in Berlin hat MIT ihre Forderungen nach einer Einschränkung des Streikrechts in Form eines Antrages eingebracht. Dieser wurde an den Generalsekretär der CDU Deutschlands „für den Regierungsprogrammprozess“ überwiesen. Dabei bleibt die Forderung innerhalb der CDU umstritten, insbesondere die CDA als Vertreterin des Arbeitnehmer*innenflügels hat sich eindeutig gegen eine Einschränkung des Streikrechts ausgesprochen.

⁵ Anfang Juni 2024 wurde ein internes Positionspapier der AG Arbeit und Soziales der FDP-Bundestagsfraktion „Für eine Regulierung des Streikrechts in der kritischen Infrastruktur“ geleakt, das neben den bereits öffentlich bekannten Positionen eine zeitliche Begrenzung von Warnstreiks auf vier Stunden vorsieht: https://table.media/wp-content/uploads/2024/06/03160109/Positionspapier_Fuer-eine-Regulierung-des-Streikrechts-in-der-kritischen-Infrastruktur.pdf

Ein solch massiver Eingriff in das Streikrecht verstößt nicht nur gegen die im Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit, aus der das Streikrecht abgeleitet ist, er kollidiert auch mit den Besonderheiten des deutschen Streikrechtes, das im Wesentlichen Richterrecht ist und in seiner grundsätzlichen Ausgestaltung auf den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes und des Bundesverfassungsgerichtes beruht. Die wichtigsten Grundsätze des deutschen Streikrechtes wurden dabei bereits Mitte der 1950er Jahre festgeklopft. Arbeitskämpfe dürfen demnach nur für tariflich regelbare Ziele geführt werden. Da nur Gewerkschaften Tarifverträge schließen dürfen, sind auch nur sie rechtlich legitimiert, zu Arbeitsniederlegungen aufzurufen.⁶ Solidaritätsstreiks oder gar politische Streiks, wie sie in vielen anderen europäischen Ländern möglich sind, sind demnach in Deutschland weitgehend ausgeschlossen.

Im Hinblick auf die Durchführung von Streiks weisen hingegen einige europäische Länder – gerade im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge – mitunter stärkere Beschränkungen als in Deutschland auf. Dies gilt insbesondere für Großbritannien, wo 2023 das Streikrecht nochmals verschärft wurde (Dribbusch 2023c). Die Forderung nach einer Einschränkung des Streikrechtes im Bereich der kritischen Infrastruktur nimmt sich genau diese Länder zum Vorbild und will diese Einschränkungen durch eine Kodifizierung des Streikrechtes, d. h. durch die Einführung eines expliziten Streikgesetzes umsetzen. Das Grundgesetz setzt einer solchen generelle Einschränkung jedoch enge Grenzen (Kocher 2024).

Es ist demgegenüber gerade eine Stärke des auf Richterrecht beruhenden deutschen Streikrechtes, dass die Möglichkeit einer Einschränkung von Streiks im Hinblick auf ihre Verhältnismäßigkeit immer nur anhand konkreter Bedingungen beurteilt werden kann. Für die Streikrechtsexpertin Eva Kocher (2024) ist eine gesetzliche Regelung des Streikrechtes deshalb weder wünschbar noch rechtlich geboten: „Verfassungsrechtlich zulässig wären keine allgemeinen Einschränkungen, sondern nur Beschränkungen in gewissen Bereichen und durch konkrete Verfahrensanforderungen. Deren rechtliche Zulässigkeit muss aber an den Verhältnissen des jeweiligen Konflikts im konkreten Fall bestimmt werden, und dies bleibt am Ende Aufgabe der Rechtsprechung“ (ebd.).

Auch die Gewerkschaften haben kein Interesse an einem gesetzlich geregelten Streikrecht. Sie befürchten vielmehr, dass mit einem Arbeitskampfgesetz ein neues Feld für populistische „Reformen“ eröffnet würde, die die Handlungsspielräume der Gewerkschaften weiter begrenzen würden. Schließlich hat die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi erklärt, dass die Gewerkschaften gegenüber den aktuellen Forderungen nach Einschränkungen des Streikrechtes „keinen Millimeter nachgeben [werden].“ Sie werden vielmehr als „Beschneidung der Tarifautonomie“ und „absolute Kampfansage“ an die Gewerkschaften angesehen (Fahimi 2024).

⁶ In diesen beiden zentralen Punkten entsprach die Rechtsprechung Vorstellungen, die 1948 aus Anlass der Beratungen zum Grundgesetz auch von Hans Böckler, dem späteren DGB-Vorsitzenden, vertreten wurden (vgl. Dribbusch 2023b, 35). Die DGB-Gewerkschaften haben demnach das umfassende Regelwerk, in das die Gerichte den Streik packten, im Großen und Ganzen akzeptiert.

5 STREIKS IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

5.1 Deutschland im internationalen Mittelfeld

Abbildung 5

In der internationalen Arbeitskampfstatistik, bei der das relative Arbeitskampfvolumen gemessen in arbeitskampfbedingten Ausfalltagen pro 1.000 Beschäftigte miteinander verglichen wird, liegt Deutschland unverändert im unteren Mittelfeld (Abbildung 5). Nach Schätzung des WSI fielen hierzulande in den zehn Jahren zwischen 2013 und 2022, dem jüngsten Jahr, für das ausreichend internationale Vergleichsdaten vorliegen, aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen im Jahresdurchschnitt rechnerisch pro 1.000 Beschäftigte rund 18 Arbeitstage aus.

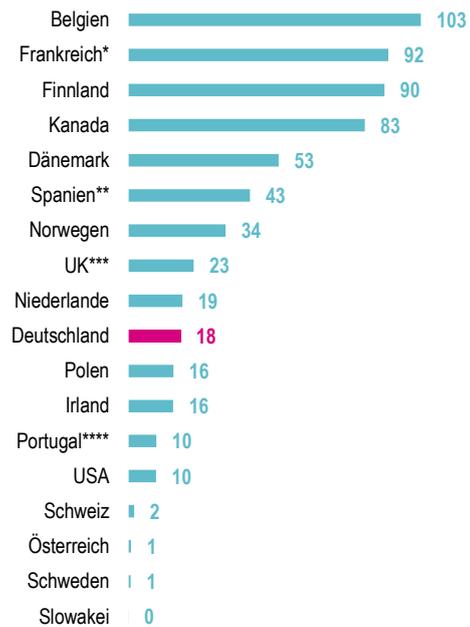
Wie in den Jahren zuvor fällt auf, dass das relative Arbeitskampfvolumen über die Länder hinweg sehr stark streut. Den größten Sprung gegenüber dem Vorjahr machte Finnland, das jetzt nach Belgien und Frankreich und vor Kanada auf dem dritten Platz liegt. Die Ursache sind umfangreiche Arbeitskämpfe im Jahr 2022, die nun in die Durchschnittsberechnung einfließen.

Die Spitzenposition hat wie im Vorjahr Belgien inne, wo von 2013 bis 2022 im Jahresdurchschnitt 103 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte zu verzeichnen waren, gefolgt von Frankreich, das im selben Zeitraum durchschnittlich 92 Ausfalltage aufwies. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Daten für Frankreich nur den Privatsektor einschließlich der staatlichen Unternehmen, nicht aber die öffentliche Verwaltung umfassen.

Nach dem Spitzenquartett folgt ein oberes Mittelfeld, das von Dänemark, Spanien sowie Norwegen gebildet wird. Es folgen Großbritannien (wo 2020 und 2021 die amtliche Statistik keine Daten erhob), die Niederlande und knapp dahinter Deutschland. Polen, Irland, Portugal und die USA bilden das untere Mittelfeld. Die Schweiz, Österreich und Schweden sowie die Slowakei, bei der das relative Arbeitskampfvolumen praktisch bei null liegt, bilden das Ende unserer Übersicht. Anzumerken ist, dass aufgrund fehlender Daten für 2013, 2015 und 2020 auf Angaben zu Ungarn verzichtet wurde. In den sieben Jahren, für die die Zahlen vorliegen, fielen im Schnitt sechs Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte aus.

Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage im internationalen Vergleich

Angaben pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher Durchschnitt 2013–2022



Anmerkung

* Frankreich: Nur Privatsektor

** Spanien: ohne Generalstreiks

*** UK: ohne 2020, 2021

**** Portugal: ohne öffentliche Verwaltung

Quelle: Ausfalltage: WSI, nationale Statistiken;

Beschäftigung: Eurostat, OECD (USA, Kanada); eigene Berechnung

WSI

5.2 Unterschiedliche Methoden der Streikerfassung

Internationale Vergleiche des Streikgeschehens sind immer mit großer Vorsicht zu betrachten, da die nationalen Erfassungsmethoden beträchtlich divergieren (Dribbusch/Vandaele 2016). Italien und Griechenland fehlen, da hier bereits seit längerem keine Streikstatistik mehr geführt wird, dies gilt seit einigen Jahre auch für Malta. In den baltischen Staaten ist die Erfassung extrem lückenhaft. Für Ungarn fehlen aus Gründen der statistischen Anonymisierung für mehrere Jahre detaillierte Daten zur Anzahl der Ausfalltage. Die hier verwendeten amtlichen Daten aus Frankreich basieren auf einer Unternehmensstichprobe und beziehen sich allein auf die Privatwirtschaft, einschließlich der öffentlichen Unternehmen in den Bereichen Telekommunikation, Transport und Energieversorgung. In Frankreich werden auch Streiks gegen sozialpolitische Beschlüsse der Regierung, die anders als in Deutschland rechtlich zulässig sind, berücksichtigt. Letzteres gilt auch für die belgische Statistik. In Spanien hingegen fließen Generalstreiks, die dort gleichfalls zulässig sind, nicht in die nationale Statistik ein. In Portugal ist die öffentliche Verwaltung ausgenommen.

In Großbritannien, wo pandemiebedingt 2020 und 2021 keine Daten erhoben wurden, werden nur Arbeitsniederlegungen ab zehn Beteiligten und einem Tag Dauer einbezogen, in den USA nur Streiks mit mindestens 1.000 Beteiligten, während es in Dänemark gar keine Untergrenzen gibt. In Deutschland werden nicht-gewerkschaftliche Streiks nur sehr selten bekannt. Die WSI-Schätzung, die den Daten zu Deutschland zugrunde liegt, erfasst deshalb in der Regel nur tarifliche Arbeitskämpfe. In verschiedenen Ländern, z.B. in Kanada, wird das Arbeitskampfvolumen zudem stark durch Aussperrungen geprägt.

Zu beachten ist auch, dass einzelne große Arbeitskämpfe die Jahresdurchschnittswerte nachhaltig prägen können. So wird die Zahl der jahresdurchschnittlichen Ausfalltage im Zeitraum 2013 bis 2022 in Polen nach wie vor durch einen sehr umfangreichen Arbeitskampf im Jahr 2019 beeinflusst, an dem 223.000 Beschäftigte im Bildungsbereich beteiligt waren. In Großbritannien fielen 2022 streikbedingt rund 90 Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte aus, während in den Jahren von 2013 bis 2019 im Schnitt lediglich 14 Ausfalltage im Jahr registriert wurden.⁷

⁷ Weitere Information zum internationalen Streikgeschehen finden sich auf der empfehlenswerten Internetseite des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes: <https://www.etui.org/strikes-map>.

5.3 Die Entwicklung des europäischen Streikgeschehens 2022/2023 – Überblick und ausgewählte Länder

Das Streikgeschehen in Europa – ein Überblick

Gegenüber den Jahren der Corona-Pandemie 2020 und 2021 hat das Streikvolumen im Jahr 2022 wieder deutlich zugenommen (Abbildung 6, s. a. Müller et al. 2024, S. 103ff.). Gab es in den Corona-Jahren lediglich 26 bzw. 24 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigten, so hat sich das Streikvolumen 2022 wieder auf 41 Tage erhöht. Abgesehen vom Jahr 2019 ist dies der höchste Wert seit mehr als zehn Jahren.

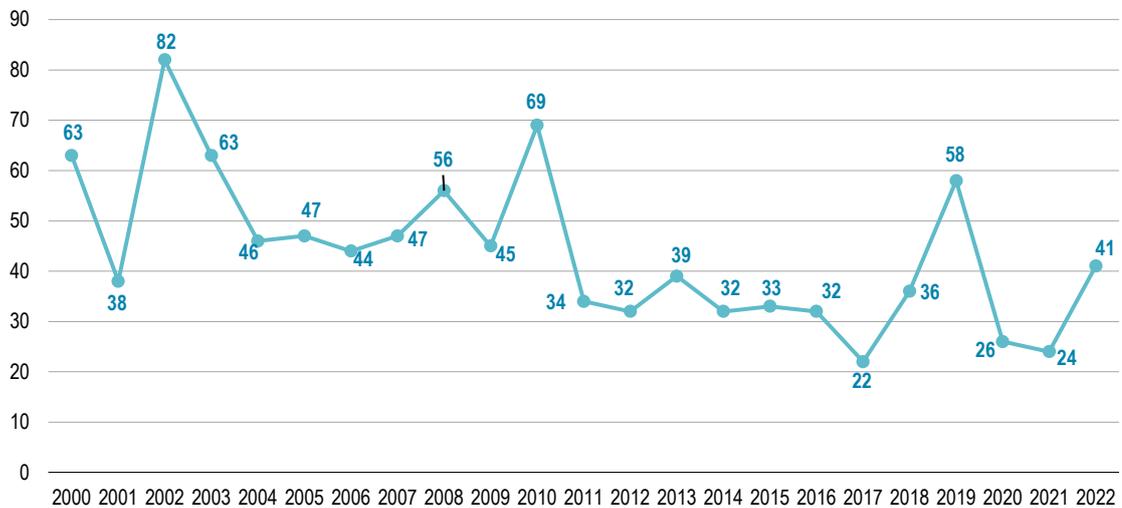
Letzteres dürfte in vielen Ländern das Ergebnis hoher Inflationsraten sein, die den Verteilungskonflikt darüber, wer die Kosten der hohen Preissteigerungen zu tragen hat, enorm verschärft haben. Gewerkschaften mussten demnach deutlich öfter zu Streiks aufrufen, um die Reallöhne der Beschäftigten zu sichern oder den Reallohnverlust möglichst klein zu halten. In manchen Ländern spielten 2022

jedoch auch einzelne Großkonflikte, wie die Streiks in der finnischen Papierindustrie oder in Frankreich die Streiks gegen die Verlängerung des Renteneintrittsalters eine Rolle.

Im langfristigen Vergleich ist die Streikentwicklung in Europa immer noch rückläufig, wobei immer wieder einzelne Jahre mit einem besonders hohem Streikaufkommen hervorstechen. Dabei sind es oft einzelne besonders streikintensive Länder, die den europäischen Durchschnitt nach oben drücken. Auch 2022 gab es wieder einige wenige Länder, in denen besonders viel gestreikt wurde. Hierzu zählen vor allem Belgien, Frankreich, Finnland und Großbritannien.

Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage in Europa

pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher gewichteter Länderdurchschnitt 2000–2022



Quelle: Müller et al. (2024, S. 104); siehe auch die dort aufgeführten methodischen Einschränkungen und Hinweise

Belgien

Belgien steht an der Spitze der auf Ausfalltage bezogenen Arbeitskampfstatistik, weil hier ein kontinuierlich hohes relatives Arbeitskampfvolumen zu verzeichnen ist. 2022 fielen bezogen auf 1.000 Beschäftigte rechnerisch 164 Arbeitstage aus, so viele wie seit 2014 (221 Ausfalltage) nicht mehr. Entscheidend war 2022 eine große Arbeitsniederlegung am 20. Juni für die Erhöhung der Realeinkommen. Der Streik, zu dem alle drei großen Gewerkschaftsdachverbände aufgerufen hatten, kam einem Generalstreik nahe. Hintergrund ist eine bis Mitte der 1990er Jahre zurückreichende und 2017 erweiterte Gesetzgebung, in der tarifliche Entgelt-erhöhungen dadurch gedeckelt werden, dass diese nicht das in den Nachbarländern Belgien erreichte Niveau überschreiten dürfen. Gewinnsituation und Inflationsdruck werden bei der Berechnung der Deckelung nicht berücksichtigt.

Im Jahr 2023 (für das bei der Fertigstellung dieses Reports noch keine Streikdaten vorlagen) war neben verschiedenen Arbeitsniederlegungen im öffentlichen Dienstleistungssektor vor allem durch einen langwierigen Arbeitskampf bei der großen belgischen Supermarktkette Delhaize geprägt. Die Gewerkschaften wehrten sich mit mehreren Arbeitsniederlegungen gegen Pläne des Unternehmens, seine Filialen in ein Franchisesystem und damit in eine Vielzahl kleiner Einzelhandelsunternehmen zu überführen. Die Gewerkschaften befürchteten, dass die Filialen dann auch keine Tarifverträge mehr haben. Da viele Filialen zudem weniger als 50 Beschäftigte hätten, entfielen zudem häufig die Verpflichtung nach belgischem Recht, einen Betriebsrat einzurichten. Das Vorhaben von Delhaize erinnert an die Art und Weise wie EDEKA, inzwischen gefolgt von Rewe, einen Großteil seiner Filialen ausgegliedert hat.

Frankreich

Naheliegender Weise richtet sich in Deutschland in Bezug auf das internationale Streikgeschehen der Blick fast immer zuerst auf Frankreich. Das Nachbarland gilt in Bezug auf das Streikgeschehen als Paradebeispiel für die konfrontative Austragung sozialer Konflikte. Dabei wird häufig übersehen, dass die größten und breitesten Streiks anders als in Deutschland nicht auf Tarifaueinandersetzungen, sondern zumeist auf sozialpolitische Entscheidungen der Regierung zurückzuführen sind.

Auslöser großer Massenproteste 2023 waren bereits im Oktober 2022 angekündigte Pläne von Präsident Macron das Renteneintrittsalter von 62 auf 64 Jahre anzuheben (schon zuvor erhielt die volle Rente nur, wer bis 68 arbeitete) sowie bestehende günstigere Rentenregularien unter anderem im Bereich der französischen Eisenbahn (SNCF) abzuschaffen. Als Reaktion schlossen sich die acht größten Gewerkschaftsdachverbände zu einem Bündnis zusammen und riefen erstmals seit einigen Jahren gemeinsam zu mehreren nationalen Protesttagen mit landesweiten Arbeitsniederlegungen auf, die von großen Demonstrationen und Kundgebungen begleitet wurden. Dabei wurden die Streiks teilweise durch Blockaden von Raffinerien und Häfen verstärkt. Der Widerstand gegen die Rentenpläne konnte sich dabei auf eine breite Ablehnung von rund 70 Prozent der Bevölkerung stützen. Zur Verschärfung des Konflikts trug bei, dass sich die Regierung zwar zeitweise mit den Gewerkschaften traf, ernsthafte Verhandlungen aber nicht zu führen bereit war. Stattdessen suchte die Regierung einen Kompromiss mit der konservativen Opposition, der die Vorschläge Macrons teilweise nicht weit genug gingen. In der Nationalversammlung, dem französischen Parlament, in dem das Lager um den Präsidenten seit der letzten Wahl keine eigene Mehrheit mehr hatte, blieb dennoch fraglich, ob die Regierung eine Mehrheit für ihre Pläne bekommen würde. Sie entschied sich deshalb für ein in der Verfassung vorgesehenes Verfahren, mit dem der Präsident ein Gesetz – auch ohne darüber abstimmen zu lassen – per Verordnung erlassen kann, es sei denn die Regierung würde per Misstrauensvotum gestürzt.

Trotz breiter Proteste aller Gewerkschaften gelang es der Regierung am Ende ihre Rentenpläne auf diesem Wege zu verabschieden, da der Versuch die Regierung per Misstrauensvotum zu stürzen, knapp scheiterte, da insbesondere große Teile der konservativen Opposition sich diesem verweigerten. Ein Referendum war von Macron bereits im Vorfeld ausgeschlossen worden. Die Proteste gingen ungeachtet dessen weiter. Am 14. April erklärte der Verfassungsrat das Gesetz für verfassungskonform, woraufhin es noch am gleichen Tag von Macron unterzeichnet wurde. Damit war der parlamentarische Weg erschöpft. Zwar gelang den Gewerkschaften noch einmal am 1. Mai breite Proteste mit mehreren hunderttausend Teilnehmer*innen und Anfang Juni 2023 einen letzten Protesttag mit allerdings stark abnehmender Beteiligung zu organisieren, doch hatten sich im Ergebnis am Ende Präsident Macron und seine Regierung durchgesetzt.

Anders als in Deutschland oder auch in Großbritannien kann in Frankreich auch aus Anlass von Regierungsvorhaben gestreikt werden, wenn diese im weitesten Sinne die Arbeitsverhältnisse betreffen. Zudem gilt in Frankreich ein individuelles, in der Verfassung verankertes Streikrecht. Es gibt allen Beschäftigten das Recht, die Arbeit niederzulegen – unabhängig davon, ob eine Gewerkschaft dazu aufruft oder nicht. Anders als in Deutschland zahlen Gewerkschaften in Frankreich ihren Mitgliedern keine Streikgelder. Wenn länger oder häufiger gestreikt wird, erfordert dies entsprechend große finanzielle Opfer der Streikenden. Bei manchen Konflikten organisieren Gewerkschaften und Unterstützer*innen Sammlungen, die aber in der Regel nur kleine Notfallunterstützungen ermöglichen.

Insgesamt hat auch in Frankreich das Streikaufkommen 2022 gegenüber den Corona-Jahren 2020 wieder deutlich zugenommen (Lescurieux 2024). Es erhöhte sich von 58 (2021) auf 99 (2022) Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigten. Schwerpunkte der Streiks waren vor allem der Verkehrssektor, die Bereiche Energie, Wasser und Entsorgung sowie das Sozial- und Gesundheitswesen.

Finnland

2022 war in Finnland ein außergewöhnlich arbeitskampffreies Jahr. Fast eine Mio. Ausfalltage bedeuteten in dem vergleichsweise kleinen Land rechnerisch ein relatives Arbeitskampfvolumen von 434 Tagen pro 1.000 Beschäftigte (Müller et al. 2024, S.106). Die Streiks konzentrierten sich auf das erste Halbjahr 2022 und betrafen vor allem das Gesundheitswesen, den Kommunalbereich sowie nicht zuletzt die für Finnland wichtige Papierindustrie. Während die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst eine bessere Bezahlung forderten, ging es in der Papierindustrie um den Abschluss von Tarifverträgen und die Abwehr von längeren Arbeitszeiten. Der Arbeitskampf in der Papierindustrie endete erst nach 112 Tagen mit dem Abschluss neuer Tarifverträge in den wichtigsten Unternehmen der Branche.

Auch 2023, für das noch keine Streikdaten vorliegen, sah wieder zahlreiche Streiks, darunter einen zweiwöchigen Streik der Hafentarbeiter*innen im März sowie Streiks bei privaten Sozialdiensten. Die größten Auseinandersetzungen wurden jedoch durch den Regierungswechsel nach den Parlamentswahlen im April 2023 ausgelöst. Im Juni trat eine neue Regierung unter dem konservativen Regierungschef Petteri Orpo unter Einschluss der extremen Rechten („Die Finnen“) das Amt an. Diese legte bereits kurz nach ihrer Wahl ein umfassendes Programm zum neoliberalen Umbau der finnischen Arbeits- und Sozialordnung vor. Hierzu gehören u. a. Kürzungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und die Schwächung des Kündigungsschutzes. Ein besonderer Augenmerk gilt der Neuordnung des finnischen Tarifvertragssystems mit sektoralen Tarifverhandlungen (Bender/Kjellberg 2024). Das Ziel der Regierung liegt hier in einer umfassenden Dezentralisierung der Tarifpolitik, einer

deutlichen Einschränkung von politischen und Solidaritätsstreiks, der Festsetzung von Obergrenzen für Tarifierhöhungen entsprechend den Vorgaben des exportorientierten Sektors sowie weiteren Verschärfungen des Streikrechts.

Unmittelbar nach Bekanntwerden der Regierungspläne begannen die Gewerkschaften mit massiven Protestaktionen. Die Dienstleistungsgewerkschaft United PAM, die finnische Transportarbeitergewerkschaft AKT, die Gewerkschaft für den öffentlichen Sektor und den Wohlfahrtssektor JHL, die „Industriegewerkschaft“ sowie der Zentralverband der finnischen Gewerkschaften SAK beschlossen, ab dem 26. September 2023 zu einer dreiwöchigen Protestphase – einschließlich Streikaktionen – aufzurufen. Die Gewerkschaften entschieden sich dabei für zunächst eintägige, wiederholte Streikaktionen, die jedoch bis Jahresende 2023 keine Annäherung mit der Regierung brachten. Diese erklärte ungeachtet der Streiks ihre Pläne durchzusetzen.

Im Frühjahr 2024 setzten die finnischen Gewerkschaften ihre explizit als „politische Streiks“ titulierte Arbeitskampfmaßnahmen weiter fort. Ein Schwerpunkt der Streikmaßnahmen lag im März 2024 in einem dreiwöchigen Streik der Transport- und Hafentarbeiter*innen, durch die große Bereiche des finnischen Import- und Exportgeschäfts lahmgelegt werden sollten. Insgesamt hatten sich etwa 7.000 Beschäftigte aus nahezu allen Branchen an den jüngsten Streikwellen beteiligt. Anfang April haben die finnischen Gewerkschaften dann die Streiks zunächst ausgesetzt, um der Regierung die Chance für neue Verhandlungen zu geben. Bis zur Fertigstellung dieses Reports am 8. Juni wurde noch keine Verständigung erreicht.

Großbritannien

Großbritannien erlebte 2022 und 2023 die größten Streikwellen seit Ende der 1980er Jahre. Hintergrund der Arbeitskämpfe waren die sich verschlechternde ökonomische Lage, steigende Lebenshaltungskosten und daraus resultierende Forderungen der Beschäftigten verschiedener Branchen nach entsprechenden Entgeltsteigerungen. Fielen laut amtlicher Statistik 2022 auf Grund von Arbeitskämpfen bereits rund 2,5 Mio. Arbeitstage aus, so waren es 2023 noch einmal fast 2,7 Mio. Tage. Im Verhältnis zur geringeren Zahl der Beschäftigten in Großbritannien bedeutet dies für 2023 ein mehr als doppelt so hohes Arbeitskampfvolumen als in Deutschland, wo 2023 rund 1,5 Mio. Arbeitstage ausfielen. Auch das Jahr 2024 kündigt sich mit weiteren Streiks an. Schwerpunkte wiederkehrender Arbeitskämpfe, die sich auch ins Jahr 2024 hinein fortsetzten, sind der Schienentransport sowie das Gesundheitswesen. Diese Streikhäufigkeit ist umso bemerkenswerter als Großbritannien eine im Vergleich zu Deutschland sehr viel restriktivere Streikgesetzgebung aufweist.

Großbritannien hat seit Ende der 1970er Jahre eine in ihrem Kern gegen die Gewerkschaften gerichtete Streikgesetzgebung, die vorsieht, dass die Gewerkschaften vor jedem Streik gezwungen sind, schriftliche Urabstimmungen unter allen in Frage kommenden Beschäftigten durchzuführen. Die Beteiligung an der Abstimmung muss mindestens bei 50 Prozent liegen, um gültig zu sein. Im Prinzip genügt dann die einfache Mehrheit. In „wichtigen öffentlichen Bereichen“ wie dem Gesundheitswesen oder dem öffentlichen Transportsektor ist aber zusätzlich erforderlich, dass mindestens 40 Prozent aller Abstimmungsberechtigten für den Streik stimmen. Urabstimmungen wie Streiks müssen zuvor den betreffenden Unternehmen angekündigt werden. 2023 verschärfte die konservative britische Regierung das Streikrecht weiter. Ministerien können bei Arbeitskämpfen in Bereichen wie dem Gesundheitswesen oder der Bahn zwangsweise Notdienste anordnen. Die betreffenden Unternehmen können dann einseitig bestimmen, wer bei Strafe der Kündigung trotz Streik weiterarbeiten muss. Zum Vergleich: In Deutschland steht es den Gewerkschaften frei, sich Regeln für Urabstimmungen zu geben, eine Pflicht zur Urabstimmung gibt es nicht und diese sind insbesondere bei Warnstreiks auch nicht üblich. Verpflichtende Ankündigungsfristen gegenüber der jeweils anderen Tarifpartei sind in Deutschland ebenfalls nicht vorgeschrieben. Bei Arbeitskämpfen in Krankenhäusern oder Kindertagesstätten kündigen die Gewerkschaften jedoch Streiks von sich aus frühzeitig an, ebenso zumeist im Bahn-, Bus- und Flugverkehr.

Auslöser der britischen Streikwellen von 2022 und 2023 waren sich verschärfende Preissteigerungen sowie Auseinandersetzungen um Umstrukturierungen bei der Bahn und die finanzielle Ausstattung des öffentlichen Gesundheitswesens.

Den Anfang machten ab Juni 2022 wiederkehrende Arbeitskämpfe verschiedener Bahngewerkschaften. Die Konflikte konnten 2022 nicht gelöst werden und zogen sich begleitet von Urabstimmungen und Arbeitsniederlegungen bis in den Spätherbst 2023 hin. Ende November 2023 akzeptierte die Mehrheit der Mitglieder der größten Bahngewerkschaft, der RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) ein Verhandlungsergebnis mit verbesserten Entgelten und Beschäftigungsgarantien. Die Gewerkschaft der Lokomotivführer*innen ASLEF (Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen) befand sich ab Juli 2022 in einer eigenen Auseinandersetzung um Entgelterhöhungen, die sich ebenfalls ins Jahr 2023 hinein und bis zum Beginn des Jahres 2024 fortsetzte, als auch bis dahin kein für die Mitglieder akzeptables Ergebnis vorlag.

Auslöser größerer Streikwellen im staatlichen Gesundheitswesen (National Health Service, NHS) waren die Ankündigung der konservativen Regierung im Sommer 2022, die Gehälter lediglich um einen Betrag unterhalb der Inflationsrate zu erhöhen. Dies veranlasste die größte Gewerkschaft von Pfleger*innen, das Royal College of Nursing (RCN), im Oktober 2022 zum ersten Mal überhaupt eine Urabstimmung unter ihren 300.000 Mitgliedern über Streik durchzuführen. Die Konflikte setzten sich 2023 fort. Vorläufiger Höhepunkt war ein landesweiter branchenübergreifender Streiktag am 1. Februar 2023. Nachdem die Gewerkschaft eine Entgelterhöhung von fünf Prozent, die von anderen Gewerkschaften im NHS akzeptiert worden war, abgelehnt hatte, scheiterte eine weitere Streik-Urabstimmung im Juni 2023 trotz überwältigender Zustimmung daran, dass weniger als 50 Prozent der Abstimmungsberechtigten teilgenommen hatten, womit der Konflikt endete.

Außer seitens des Pflegepersonals wurde 2023 im staatlichen Gesundheitswesen 2023 auch von Ärzt*innen gestreikt. Deren Gewerkschaft, die British Medical Association (BMA), führte zunächst im Februar 2023 eine erfolgreiche Urabstimmung unter den Nachwuchsärzt*innen (junior doctors) durch und im Juni 2023 stimmten auch die in der BMA organisierten Fachärzt*innen des NHS für Arbeitskampfmaßnahmen. Beide Arbeitskämpfe der BMA konnten 2023 nicht gelöst werden und setzten sich auch 2024 fort.

6 AUSBLICK 2024⁸

Neben den Streiks und in den ins Frühjahr 2024 hineinreichenden Arbeitskämpfen bei der Bahn und im Handel deutet eine Vielzahl von weiteren Arbeitsniederlegungen in ganz unterschiedlichen Branchen darauf hin, dass auch 2024 eher ein arbeitskampfindensives Jahr werden wird.

Bereits im Januar 2024 kam es erneut zu Warnstreiks in der Luftsicherheit. Nachdem im Jahr 2023 die Tarifverträge zu den Zuschlägen neu verhandelt wurden, standen zum Jahresbeginn die Entgelttarifverträge zur Neuverhandlung an. Ebenfalls zu Warnstreiks kam es in einigen Bundesländern im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs, wo ver.di jenseits der regulären Lohnrunden strukturelle Verbesserungen und Entlastungen der Arbeitsbedingungen durchsetzen wollte. Durch die parallel stattfindenden Tarifaufinandersetzungen entstand zeitweilig der Eindruck, dass nahezu der gesamte Verkehrsbereich bestreikt würde. In allen bestreikten Tarifbereichen des Nahverkehrs kam es schließlich im März/April 2024 zu neuen Tarifvereinbarungen.

Weitere Tarifaufinandersetzungen, die von wiederholten Streiks begleitet wurden, fanden u. a. bei der Deutschen Telekom sowie für die Beschäftigten bei der zur Deutschen Bank gehörenden Postbank statt. Während bei der Telekom noch im April eine Einigung gelang, erreichte ver.di für die Postbankbeschäftigten erst Anfang Mai nach einer erfolgreich eingeleiteten Urabstimmung einen Abschluss.

Konfliktreich verlief auch die Tarifrunde für die Beschäftigten des Bauhauptgewerbes. Hier sieht eine Vereinbarung zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und den beiden Arbeitgeberverbänden beim Scheitern der Tarifverhandlungen vor der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen eine Schlichtung vor. Diese endete Mitte April 2024 mit einer Einigungsempfehlung, die zwar von der IG BAU akzeptiert wurde, von den Arbeitgeberverbänden, dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, jedoch nach einer Abstimmung unter deren Regionalverbänden mehrheitlich abgelehnt wurde. Daraufhin rief die IG BAU erstmals seit 17 Jahren branchenweit zu Warnstreiks auf. In der Folge gab es zunächst Sondierungen und dann weitere Verhandlungen der Tarifparteien, die schließlich am 29. Mai 2024 zu einem gemeinsam getragenen Einigungsvorschlag führten.

Bei einer Laufzeit von drei Jahren ab dem 1. April 2024 sieht der Einigungsvorschlag eine dreistufige Lohn- und Gehaltserhöhung vor, die im Gesamtvolumen etwas oberhalb des Schlichterspruchs liegt, dafür aber auch die Laufzeit des Tarifvertrags verlängert.⁹ Die je nach Tarifgebiet unterschiedlichen Entgelterhöhungen führen im Ergebnis ab April 2026 zur vollständigen Angleichung der Löhne und Gehälter in Ost- und Westdeutschland.

Seit April 2024 finden auch Tarifaufinandersetzungen in der Chemischen Industrie statt. Nachdem der letzte große Streik in dieser Branche Anfang der 1970er Jahre durchgeführt wurde, spielen Arbeitsniederlegungen in dieser Branche seit Jahrzehnten keine Rolle mehr. Umfangreiche Schlichtungsabkommen zwischen der Gewerkschaft IG BCE und dem Arbeitgeberverband BACV haben dazu beigetragen, dass Konflikte ohne Arbeitskämpfe gelöst wurden. Umso erstaunlicher ist es, dass im Vorfeld der Tarifrunde 2024 von Seiten der IG BCE sämtliche Schlichtungsabkommen gekündigt wurden, um die „strategischen Optionen“ der Gewerkschaft zu erweitern (Joas 2024). Auch wenn dies nicht automatisch bedeutet, dass es in der Chemie-Tarifrunde nun zu Streiks kommen wird, so wird ein Arbeitskampf nicht mehr von vornherein ausgeschlossen. Zum Redaktionsschluss dieses Reports am 8. Juni lag noch kein Tarifergebnis vor.

Wie am Ende die Bilanz des Arbeitskampffjahres 2024 aussehen wird, ist noch offen. Von entscheidender Bedeutung wird dabei sein, wie sich die im Herbst anstehende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie entwickeln wird. Hier laufen die Tarifverträge am 30. September aus. Die Friedenspflicht endet am 28. Oktober, sodass die IG Metall bei Bedarf ab dem 29. Oktober zu Arbeitsniederlegungen aufrufen kann.

⁸ Stand: Ende Mai 2024

⁹ Die Einigung im Detail online: <https://igbau.de/Binaries/Binary20751/2024-PM-04-gemeinsame-PM-Tarifeinigung-BHG.pdf>

Adjan, F./Specht, J. (2024): Wachsen in der Krise. Tarifgeschehen bei der NGG: Bilanz 2023 und Ausblick auf 2024, in: *express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* Nr. 1/2024, S. 4, https://express-afp.info/wp-content/uploads/2024/01/24-01_adjan_specht_wachsen-in-der-krise.pdf

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

Bender, G./Kjellberg, A. (2024): Finland Rattled by Political Strikes Against the Conservative Governments' Anti-Union Agenda, *OnLabor* vom 10.04.2024, <https://onlabor.org/finland-rattled-by-political-strikes-against-the-conservative-governments-anti-union-agenda/>

Berg, P. (2013): Streikverbot durch Verfahren – „Tariffrieden“ statt Tarifautonomie in der Daseinsvorsorge?, in: Schubert, J. (Hrsg.): *Anforderungen an ein modernes kollektives Arbeitsrecht*, Festschrift für Otto Ernst Kempen, Baden-Baden, S. 278–292

Boewe, J./Schulten, J. (2019): Der lange Kampf der Amazon Beschäftigten, 2. erw. und aktual. Aufl., Berlin, <https://www.rosalux.de/publication/41916/der-lange-kampf-der-amazon-beschaeftigten.html>

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2024): Streikstatistik – Deutschland und Länder (Jahreszahlen und Zeitreihe) Berichtsjahr: 2023, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.html>

Brückner, M. (2023): Wilsdruff: Vielfalt-Menü will Streik schnell beenden, in: *Sächsische Zeitung online* vom 21.12.2003, <https://www.saechsische.de/wilsdruff/wilsdruff-essensanbieter-streik-kesselsdorf-vielfaltmenue-5945422-plus.html>

Deutsche Bahn AG (2024): Tarifverhandlungen bei der DB. Informationen zur Tarifrunde 2023/2024, https://www.deutschebahn.com/de/presse/suche_Medienpakete/Tarifverhandlungen-bei-der-DB-/Hintergrundinformationen-zur-Tarifrunde-2023-10024956#10024956

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

Dribbusch, H. (2020): Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung, in: Artus, I./Bennewitz, N./Henninger, A./Holland, J./Kerber-Clasen, S. (Hrsg.): *Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven*, Münster, S. 50–74

Dribbusch, H. (2023a): In trockenen Tüchern. TVöD-Abschluss bei Mitgliederbefragung gebilligt, in: *express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* Nr. 6/2023, S. 6

Dribbusch, H. (2023b): Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000. Daten, Ereignisse, Analysen, Hamburg

Dribbusch, H. (2023c): Streikrecht weiter verschärft, in: *express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* Nr. 9/2023, S. 14–15

Dribbusch, H. (2023d): Verhandlungskompromiss statt Urabstimmung, in: *express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* Nr. 5/2023, S. 4–5

Dribbusch, H. (2024): 35-Stunden-Woche, aber nicht für alle. GDL und DB haben sich geeinigt, in: *express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* Nr. 4/2024, S. 8, https://express-afp.info/wp-content/uploads/2024/04/24-04_dribbusch_35-stunden-ab2029.pdf

Dribbusch, H./Vandaele, K. (2016): Comparing Official Strike Data in Europe – Dealing with Varieties of Strike Recording, in: *Transfer: European Review of Labour and Research* 22 (3), S. 413–418

Erol, S./Schulten, T. (2021): Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der organisierten Verantwortungslosigkeit? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 61, Januar 2021, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007924/p_wsi_report_61_2021.pdf

EVG (2023): Warnstreik erfolgreich beendet: Massive Auswirkungen in allen 50 Unternehmen, Meldung vom 21.04.2023, <https://www.evg-online.org/tarifpolitik/tarifrunde-2023/zweiter-bundesweiter-warnstreik/>

Fahimi, Y. (2024): „Das ist eine absolute Kampfansage an die Gewerkschaften.“, Interview mit Yasmin Fahimi bei Web.de, 16.03.2024, <https://web.de/magazine/politik/dgb-chefin-einschraenkung-streikrechts-39436768>

Franzen, M./Thüsing, G./Waldhoff, C. (2012): Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge. Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge, Tübingen

GDL (2024): Überzeugendes Votum der Mitglieder. In der zweiten Urabstimmung stimmten 77 Prozent der GDL-Mitglieder bei der Deutschen Bahn dem Tarifabschluss zu, Pressemitteilung vom 26.04.2024, <https://www.gdl.de/aktuelles/news/ueberzeugendes-votum-der-mitglieder-2/>

Hopp, M./Hoffmann, A.-K./Zielke, A./Leslie, L./Seeliger, M. (2023): Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, iaw (Institut für Arbeit und Wirtschaft), Bremen, <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b1d9874527.pdf>

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2024): Aktuelle Daten und Indikatoren. Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023, https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten_zur_Tarifbindung_2023.xlsx

IG BCE Landesbezirk Hessen-Thüringen (2023): Zwei Tage Streik bei AppliChem, Pressemitteilung vom 07.09.2023, <https://igbce.de/igbce/zwei-tage-streik-bei-applichem-indarmstadt-226478>

IG Metall (2023): Nach 123 Tagen Streik: Tarif beim Windradbauer Vestas, Meldung vom 17.07.2023, <https://www.igmetall.de/tarif/besser-mittarif/tarifvertrag-beim-windradbauer-vestas-erreicht>

IG Metall Leipzig (2023): Urabstimmung bei SRW - Beschäftigte stimmen für Streik!, Pressemitteilung vom 07.11.2023, <https://www.igmetall-leipzig.de/aktuelles/meldung/urabstimmung-bei-srw-beschaeftigte-stimmen-fuer-streik>

IG Metall Leipzig (2024a): Aussperrung bei SRW metalfloat: IG Metall fordert SRW metalfloat zu Verhandlungen und zum sofortigen Ende der Aussperrung auf, Pressemitteilung vom 06.05.2024, <https://www.igmetall-leipzig.de/aktuelles/meldung/ig-metall-fordert-srw-metalfloat-zu-verhandlungen-und-zum-sofortigen-ende-der-aussperrung-auf>

IG Metall Leipzig (2024b): IG Metall beendet Streik bei SRW metalfloat, Pressemitteilung vom 13.05.2024, <https://www.igmetall-leipzig.de/aktuelles/meldung/ig-metall-beendet-streik-bei-srw-metalfloat>

Joas, R. (2024): IG BCE hat Schlichtungsvereinbarung gekündigt, in: Die Rheinpfalz online vom 15.03.2024, https://www.rheinpfalz.de/lokal/pfalz-ticker_artikel,-ig-bce-hat-schlichtungsvereinbarung-gek%C3%BCndigt-_arid,5624848.html

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

Kocher, E. (2024): Ein glühendes Stück Eisen: Es wird mal wieder über Streikrechtseinschränkungen diskutiert, Verfassungsblog, 01.04.2024, <https://verfassungsblog.de/ein-gluhendes-stuck-eisen/>

LabourNet Germany (2023): [Wunsdorf, Achim, Winsen...?] Hat es Amazon auf die Betriebsräte abgesehen? Dossier zu Konflikten um Betriebsräte bei Amazon, <https://www.labournet.de/politik/gw/mitbestimmung/betriebsrat/kapital/wunstorf-achim-winsen-hat-es-amazon-auf-die-betriebsraete-abgesehen/>

Lescurieux, M. (2024): Les grèves en 2022. Des revendications salariales qui s'amplifient, in: Dares Résultats Nr. 24, Avril 2024 https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4c2779ec7b1c77696518ff11c474934e/Dares_R%C3%A9sultats_gr%C3%A8ves_2022.pdf

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

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

MIT (Mittelstand- und Wirtschaftsunion) (2023a): Tarifautonomie bewahren. Streikrecht-Missbrauch verhindern, Beschluss vom 16.02.2023, <https://www.mit-bund.de/content/tarifautonomie-bewahren-streikrecht-missbrauch-verhindern-mit-praesidium>

MIT (Mittelstand- und Wirtschaftsunion) (2023b): Verhältnismäßigkeit im Streikrecht wahren – Keine Streiks an Feiertagen, Beschluss vom 16.11.2023, <https://www.mit-bund.de/content/verhaeltnismaessigkeit-im-streikrecht-wahren-keine-streiks-feiertagen>

Müller, A. (2023): Die Grenzen der Solidarität, in: Sozialismus.de Nr. 9/2023, S. 47–50

Müller, T./Vandaele, K./Zwysen, W. (2024): Wages and Collective Bargaining: The Adequate Minimum Wages Directive as a Game Changer, in: Piasna, A./Theodoropoulou, S. (Hrsg.): Benchmarking Working Europe 2024. The Ongoing Quest for Social Europe, ETUI, Brussels, S. 87–113, https://www.etui.org/sites/default/files/2024-04/Chapter3_Wages%20and%20collective%20bargaining%20the%20Adequate%20Minimum%20Wages%20Directive%20as%20a%20game%20changer_2024.pdf

NGG (2023): Tarifverhandlungen bei Vion und Westfleisch: Die NGG geht neue Wege in der Fleischbranche, Pressemitteilung vom 29.06.2023, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2023/die-ngg-geht-neue-wege-in-der-fleischbranche/>

NGG Landesbezirk Ost (2023): Mehrtägiger Streik beim Schul- und Kitacaterer gestartet. VielfaltMenü Dresden-Kesselsdorf: 15,50 Euro für Fachkräfte!, Pressemitteilung vom 06.12.2023, <https://ost.ngg.net/artikel/2023/vielfaltmenue-dresden-kesselsdorf-1550-euro-fuer-fachkraefte/>

NGG Landesbezirk Ost (2024): Tarifabschluss gelungen. Lohnplus bei VielfaltMenü Dresden-Kesselsdorf, Pressemitteilung vom 09.01.2024, <https://ost.ngg.net/artikel/2024/lohnplus-bei-vielfaltmenue-dresden-kesselsdorf/>

Reiner, S. (2023): Durchschnittlich 11,5 Prozent mehr. Zum Tarifiergebnis im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen, in: Sozialismus.de Nr. 6/2023, S. 31–34

Rudolph, L. (2024): In Espenhain streikt niemand mehr, in: Jungle World 2024/21, 23.05.2024, <https://jungle.world/artikel/2024/21/arbeitskampf-ig-metall-sachsen-espenhain-streikt-niemand-mehr>

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

Schulten, T. (2024): Pro und Kontra: Braucht es eine Reform des Streikrechts? in: WirtschaftsWoche Nr. 1–2, S. 43

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2023): Tarifpolitischer Jahresbericht 2022: Tarifpolitik unter den Bedingungen historisch hoher Inflationsraten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Berichte zur Tarifpolitik, WSI Tarifarchiv, März 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008584/p_ta_jb_2022.pdf

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

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

Süddeutsche Zeitung (2024): SRW-Tarifkonflikt: Recycling-Firma kritisiert offenen Brief aus Berlin, Meldung vom 22.04.2024, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/srw-tarifkonflikt-recycling-firma-kritisiert-offenen-brief-aus-berlin-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-240422-99-765809>

taz (2024): „Maßlose Streikgier“, 17.03.2024, <https://taz.de/FDP-will-Streikrecht-beschneiden/!5998609&#Djir+Sarai/>

TVStud (2023): #Hochschulaktionstag, Meldung vom 20.11.2023, <https://tvstud.de/hochschulaktionstag-20-11-2023/>

TVStud (2024a): Die Forderungen, <https://tvstud.de/die-forderungen/>

TVStud (2024b): Die Kampagne, <https://tvstud.de/die-kampagne/>

UNI Global (2023): Neue Welle von „Make Amazon Pay“-Streiks und Protesten am Schwarzen Freitag in über 30 Ländern, Meldung vom 24.11.2024, <https://uniglobalunion.org/de/news/makeamazonpay2023/>

ver.di (2022): Pressemappe Tarifrunde Bund und Kommunen Öffentlicher Dienst, <https://www.verdi.de/presse/aktuelle-themen/+co+d85fa5f2-3d99-11ed-a9ca-001a4a16012a>

ver.di (2023a): Tarifrunde Deutsche Post AG: ver.di fordert Arbeitgeber zur Vorlage eines einigungsfähigen Angebots auf – fast 100.000 Streikende seit Beginn der Arbeitskämpfmaßnahmen, Pressemitteilung vom 08.03.2023, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+co+f7d74226-a727-11ed-a03d-001a4a16012a>

ver.di (2023b): Megastreik läutet 3. Runde ein, Meldung vom 29.03.2023, <https://zusammen-geht-mehr.verdi.de/+co+ec8bf91a-cc80-11ed-a9c4-001a4a16012a>

ver.di (2023c): Druck auf Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes notwendig - ver.di ruft zu ÖPNV-Warnstreiks in sechs Bundesländern auf – Gleichzeitig Globaler Klimastreik von Fridays for Future in zahlreichen Städten für eine Verkehrswende, Pressemitteilung vom 28.03.2023, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+co+57146c46-b763-11ed-ae8e-001a4a16012a>

ver.di (2023d): Mit massiven Streiks in die dritte Runde!, Meldung vom 07.12.2023, <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/tarifrunde-oedder-laender-2023/+co+6a18e4cc-d4c0-11ee-9498-c5eccf5bb867>

ver.di (2023e): Der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder Verbesserungen abgetrotzt – Der Kampf um den TVStud geht weiter, Tarifinfo #5, <https://www.verdi-studierende.de/w/files/tv-stud/tarifinfo-5-din-a4-digital.pdf>

ver.di (2023f): ver.di ruft Amazon-Beschäftigte zum Streik auf, Pressemitteilung vom 11.07.2023, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+co+39d8eb40-1f3f-11ee-8a1d-001a4a160129>

ver.di (2023g): ver.di ruft am „Amazon Prime Day“ Beschäftigte zum Streik auf, Pressemitteilung vom 09.10.2023, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+co+ec12fcd0-66b4-11ee-a779-001a4a160129>

ver.di (2023h): Arbeitskampf bei Amazon: Ab Donnerstagnacht ganztägiger Streik an fünf Standorten, Pressemitteilung vom 23.11.2023, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+co+1f2efde4-8a0f-11ee-a023-7da5a1034252>

ver.di (2024): Arbeitskampf bei Amazon – her mit dem Tarifvertrag. Artikel, Online-Artikel vom 02.05.2024, <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/+co+4004349c-d6ad-11eca3dd-001a4a16012a>

METHODISCHE FRAGEN DER WSI-ARBEITSKAMPFSTATISTIK

Die seit 2008 veröffentlichte Arbeitskampfbilanz des WSI ist eine informierte Schätzung auf Basis von Gewerkschaftsangaben, Pressemeldungen und Medien-Recherchen (Online und Print). Der Begriff der Schätzung wird hier deshalb verwendet, weil insbesondere in Bezug auf die Anzahl der Ausfalltage und Streikteilnehmer*innen vielfach keine detaillierten Daten vorliegen. Die WSI-Arbeitskampfbilanz erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern stellt eine bestmögliche Annäherung an das Arbeitskampfgeschehen dar.

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

Das WSI versteht unter Streik in Anlehnung an die Definition der ILO jede befristete kollektive Arbeitsniederlegung von abhängig Beschäftigten zur Erreichung eines Ziels oder Bekundung eines Willens unabhängig von Anlass, Dauer oder Anzahl der Teilnehmer*innen. Unter Arbeitskampf versteht das WSI jede kollektive Auseinandersetzung zwischen Beschäftigten und Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden, in deren Verlauf es mindestens eine/n Arbeitsniederlegung/Streik gibt. Dabei beschränkt sich die WSI-Schätzung im Grundsatz auf die Erfassung und Auswertung tariflicher Arbeitskämpfe. Nur in Ausnahmefällen werden außerhalb von Tarifrunden stattfindende 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. Die zur Verfügung stehenden Angaben der Gewerkschaften sind in dieser Frage unterschiedlich präzise. Lediglich die NGG erfasst nicht nur Erzwingungsstreiks, sondern auch kleinere Tarifaussensetzungen mit Warnstreiks. Ver.di dagegen führt zwar eine genaue Liste aller beim Bundesvorstand der Gewerkschaft beantragten Arbeitskampfmaßnahmen, verfügt aber über keine Angaben darüber, wie viele davon tatsächlich umgesetzt werden. Sicher ist nur, dass die lange auch in den eigenen Geschäftsberichten vorgenommene Gleichsetzung von Antrag und Arbeitskampf nicht länger haltbar ist, wie Ver.di selbst 2015 feststellen musste. Bei einigen anderen Gewerkschaften, wie beispielsweise der IG Metall und der IG BCE, werden bei firmenbezogenen Auseinandersetzungen lediglich Arbeitskämpfe mit vorausgegangener Urabstimmung, nicht aber lokale Warnstreiks ohne Streikgeldzahlung erfasst.

Von den nicht dem DGB angeschlossenen Gewerkschaften stehen dem WSI im Wesentlichen nur deren Pressemeldungen zur Verfügung. In Erkenntnis dieser Lücken hat das WSI 2015 deshalb seine Zeitreihe der jährlichen Arbeitskämpfe revidiert und seine eigenen Medienrecherchen intensiviert. Seit 2015 sind dadurch die Daten zur Konflikthäufigkeit deutlich belastbarer geworden. Dabei gestaltet sich die Recherche auf den zahlreichen Webseiten der Einzelgewerkschaften sehr aufwendig. Seit 2018 kooperiert das WSI bei seinen diesbezüglichen Recherchen mit dem Projekt Streikmonitor, das von Stefan Schmalz an der Universität Erfurt geleitet wird (vgl. Schneidmesser/Kilroy 2016; Liegl/Kilroy 2023).

Die Zahl der arbeitskampfbedingten Ausfalltage (bzw. Streiktage) ist ein rechnerischer Wert. Hier fließt neben den von Gewerkschaften gemeldeten sogenannten Personenstreiktagen (d. h. der Summe der Kalendertage, an denen individuelle Mitglieder Streikgeld empfangen) auch der vom WSI geschätzte Arbeitsausfall bei Warnstreiks ohne Streikgeldzahlung ein. Bei den Personenstreiktagen ist zu berücksichtigen, dass bei Ver.di ab vier Stunden Arbeitsniederlegung Streikgeld bezahlt wird, ein Personenstreiktag also aus vier bis acht Stunden bestehen kann – ähnliches gilt für die GEW. Da sich dies aber nicht nachträglich verifizieren lässt, lässt das WSI in der Regel die Personenstreiktage als volle Ausfalltage in seine Schätzung einfließen. In einzelnen Fällen, in denen wie im Einzelhandel bekannt ist, dass ein erheblicher Teil der Streikenden Teilzeitbeschäftigte sind, versucht das WSI dies bei der Ermittlung der Ausfalltage zu berücksichtigen.

Besonders schwierig ist die Schätzung der Ausfalltage von Streikenden, die kein Streikgeld bezogen haben, sei es, weil wie bei der IG Metall bei Warnstreiks kein Streikgeldanspruch besteht oder die Streikenden keine Mitglieder der Gewerkschaft sind. Nicht immer liegen belastbare Informationen darüber vor, wie viele Personen tatsächlich wie lange gestreikt haben. Dies gilt nicht zuletzt bei großen Warnstreikwellen. Hier kann dann lediglich über Erkundigungen bei den zuständigen Gewerkschaften, Recherchen im Netz sowie im Rückgriff auf Vergleichs- und Erfahrungswerte eine informierte Annäherung versucht werden. Dadurch ist auch die Gesamtschätzung des Arbeitskampfvolumens mit Unsicherheiten behaftet.

Besonders schwierig ist die Erfassung der Anzahl der Streikenden. Die hier vom WSI vorgelegte Schätzung erfolgt im Wesentlichen auf Basis von Informationen der Gewerkschaften. Während diese in Bezug auf die Anzahl der Streikgeldempfänger*innen generell über sehr detaillierte Daten verfügen und diese im Falle der DGB-Gewerkschaften in der Regel dem WSI mit-

teilt, wenn diese nur in Ausnahmefällen veröffentlicht werden, können sie bei Streiks ohne Streikgeldzahlung häufig nur sehr pauschale Angaben machen. Diese beruhen selbst wiederum häufig auf Schätzungen lokaler Gewerkschaftseinheiten. Eine unbekannte Größe ist generell die Anzahl der mitstreikenden Beschäftigten, die kein Gewerkschaftsmitglied sind. Als Faustregel kann gelten, dass eine einigermaßen präzise Ermittlung der tatsächlichen Streikbeteiligung umso schwieriger wird, je größer und komplexer eine Warnstreikwelle ist.

Das WSI ist sich deshalb stets bewusst, dass seine auf Gewerkschaftsangaben basierende Schätzung die Streikbeteiligung vermutlich tendenziell überzeichnet und hat sich im Laufe der Jahre bemüht, auch hier seine Schätzung zu verbessern. Dort, wo es möglich ist, wurden in den letzten Jahren neben den Gewerkschaften verstärkt auch andere Quellen hinzugezogen. Nur im Ausnahmefall wie in der Metallindustrie liegen zum Vergleich auch Daten zur Streikbeteiligung seitens des zuständigen Arbeitgeberverbands vor, die allerdings ebenfalls Lücken und Schwächen aufweisen. Seit 2022 hat Gesamtmetall allerdings die Veröffentlichung eigener Streikdaten offensichtlich eingestellt. Somit bewegt sich die Schätzung der Streikbeteiligung immer auf unsicherem Boden.

Ein weiterer, wichtiger Aspekt bei den Daten zu Streikbeteiligung ist die Mehrfachzählung. Analog zur amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) werden vom WSI Beschäftigte, die an zeitlich getrennten Streiks oder Warnstreiks teilnehmen, auch innerhalb eines Arbeitskampfes ge-

gebenfalls mehrfach als Streikbeteiligte gezählt. Dies betrifft insbesondere die großen Warnstreikwellen. Die IG Metall weist beispielsweise ausdrücklich darauf hin, dass Betriebe, die zweimal im Verlauf einer Tarifrunde gestreikt haben, auch zwei Mal erfasst werden, streiken sie drei Mal, werden sie auch drei Mal erfasst etc. Dies gilt auch für die beteiligten Beschäftigten, da die IG Metall-Statistik aus täglichen Meldungen der örtlichen Gliederungen aufsummiert wird. Ähnliche Effekte treten in anderen Arbeitskämpfen auf, in denen in auseinanderliegenden Zeiträumen wiederholt gestreikt wird. Um ein aktuelles Beispiel zu geben: Wenn ver.di angibt, dass während der Tarifrunde 2023 im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen im Februar und März rund 400.000 Beschäftigten an den zahlreichen Warnstreikaktionen teilgenommen hätten, so ist dies die kumulierte Anzahl der von ihr gezählten Teilnehmer*innen (Mitglieder wie Nichtmitglieder) an allen Arbeitsniederlegungen, nicht aber die Anzahl der individuellen Beschäftigten, die ein oder mehrmals gestreikt haben. Hierfür liefert auch der Transparenzbericht von ver.di für das Jahr 2023 deutliche Hinweise, wenn die Gewerkschaft angibt, dass im gesamten Jahr 2023 über alle Arbeitskämpfe hinweg insgesamt ca. 303.000 Mitglieder 1,2 Mio. Mal in den Ausstand getreten seien.¹⁰

Die Zahl, der von BA und WSI verzeichneten Streikbeteiligten, ist auf Grund dieser Mehrfachzählungen systematisch höher als die Anzahl der individuellen Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr einmal oder mehrmals gestreikt haben.

¹⁰ Diese Zahlen entsprechen in etwa der Anzahl der ver.di-Streikgeldempfänger*innen sowie der Personenstreiktage. Online: <https://www.verdi.de/+/+file++659d4adeeffe65f6284c843c/download/Transparenzbericht-ver.di-2023.pdf> [23.05.2024].

VERGLEICH WSI-SCHÄTZUNG UND AMTLICHE STATISTIK

Die amtliche Statistik der Bundesrepublik Deutschland wird von der BA geführt. Im Vergleich der WSI-Schätzung mit der amtlichen Statistik fällt auf, dass die Daten des WSI sowohl in Bezug auf die Streikbeteiligung als auch auf die Ausfalltage erheblich nach oben abweichen – für den Vergleich der Ausfalltage siehe Abbildung 7). Dies hat zum Teil methodische Gründe.

Die Bundesagentur ist sich der Defizite ihrer Statistik bewusst (Bundesagentur für Arbeit 2024, Hinweise), die im Wesentlichen von lückenhaften Meldungen der Arbeitgeber*innen 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 von der BA nicht erfasst, dafür die Anzahl der „betroffenen Betriebe“, worunter die Betriebe zu verstehen sind, für die der BA Arbeitsniederlegungen gemeldet wurden. Auch kommen Mehrfachzählungen vor, wenn ein Betrieb mehr als einmal bestreikt wird. In die Statistik fließen nur solche Streiks ein, an denen „je Betrieb mindestens zehn Arbeitnehmer

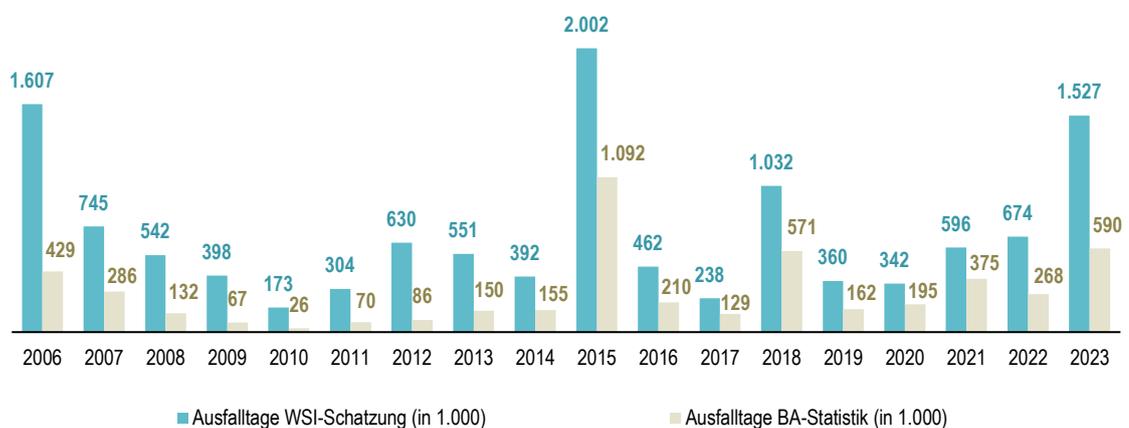
beteiligt waren und die mindestens einen Tag dauerten oder durch die ein Verlust von mehr als 100 Arbeitstagen je Betrieb, bezogen auf alle an der Arbeitseinstellung beteiligten bzw. betroffenen Arbeitnehmer entstanden ist“ (Bundesanstalt für Arbeit, Runderlass 254/82 vom 21. Dezember 1982). 2023 flossen so 5.200 „betroffene Betriebe“ in die amtliche Statistik ein.

Hauptproblem der offiziellen Arbeitskampfstatistik ist seit langem, dass sie erheblich Lücken aufweist (Kalbitz 1972; Spode 1992; Dribbusch 2008). Zum einen fallen aufgrund der selbst gesetzten Abgrenzungen kleinere Arbeitsniederlegungen – sogenannte Bagatell-Streiks – aus der Statistik heraus. Seit 2008 werden diese wieder von der BA im Anhang zu ihrer jährlichen Streikstatistik getrennt ausgewiesen. Dabei zeigt sich, dass in manchen Jahren hierdurch eine erhebliche Anzahl Streikteilnehmer*innen („beteiligte Arbeitnehmer*innen“) aus der Statistik herausfällt. In der Spitze wurden so beispielsweise 2018 rund 184.000 „beteiligte Arbeitnehmer*innen“ nicht in die amtliche Auswertung übernommen. 2023 fielen so 5.189 „betroffene Betriebe“ mit rund 40.000 Streikenden aus der Statistik heraus. Addiert man die Anzahl der in die amtliche Statistik aufgenommenen Arbeitsniederlegungen und die „Bagatellstreiks“ so kommt man für 2023 auf rund 10.400 „betroffene Betriebe“, was als Untergrenze der in diesem Jahr stattgefundenen Streiks gelten kann.

Abbildung 7

WSI-Schätzung und amtliche Streikstatistik im Vergleich: Arbeitskampfbedingte Ausfalltage 2006–2023

Angaben in 1.000



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, WSI-Arbeitskampfstatistik

Zum zweiten wird die Zuverlässigkeit der amtlichen Statistik durch offensichtliche Lücken bei der Meldung von Streiks durch Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber beeinträchtigt. Dies gilt seit den 1990er Jahren verschärft bei größeren Warnstreikwellen. Zum Teil ergibt sich in diesen Fällen die Problematik daraus, dass die Meldepflicht der Arbeitgeber zum Zweck der Feststellung von Vermittlungshindernissen im Falle von Warnstreiks, die zum Teil lediglich Stunden oder sogar Bruchteile davon andauern, den Meldepflichtigen nicht mehr unmittelbar einsichtig ist. Bußgelder werden soweit bekannt extrem selten verhängt, in vielen Fällen weiß die BA 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 außergewöhnlichen Schritt verhängte die BA nicht nur ein Bußgeld, sondern machte den Fall auf parlamentarische Nachfrage hin auch öffentlich.

2023 fällt auf, dass die amtliche Statistik bundesweit lediglich 326.000 „beteiligte Arbeitnehmer*innen“ ausweist, während allein ver.di nachweislich mehr als 300.000 Mitgliedern Streikunterstützung gezahlt hat und Beobachtungen während des Arbeitskampfes im öffentlichen Dienst nahelegen, dass sich in diesem Arbeitskampf eine nicht unbeträchtliche Anzahl Nichtmitglieder an Warnstreiks beteiligte. In der „Metallerzeugung und -bearbeitung“ zählte die BA 2023 gerade einmal 963 Streikende und 1.003 Ausfalltage, obwohl es während der Tarifrunde in der nordwestdeutschen Stahlindustrie nachweislich breite, häufig auch ganztägige Warnstreiks gab.

Seit mehreren Jahren bemüht sich die BA 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 zu wünschen, dass sich die Genauigkeit der amtlichen Statistik weiter erhöht, da die BA aufgrund der genauen Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Wirtschaftszweigen sowohl Branchen- als auch Regionaldaten liefern kann, was mit den Mitteln des WSI nur eingeschränkt möglich ist.

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 95, Juni 2024
WSI-Arbeitskampfbilanz 2023

ISSN 2366-7079

Herausgeber

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

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

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

Satz: Daniela Groß

Kontakt

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

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

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