

WSI ARBEITSKAMPFBILANZ 2020

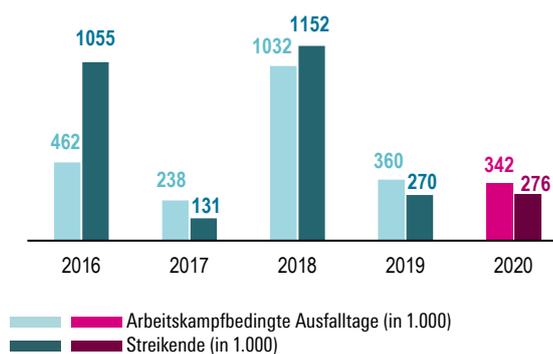
Streiks unter den Bedingungen der Corona-Pandemie

Jim Frindert, Heiner Dribbusch, Thorsten Schulten

AUF EINEN BLICK

Auch unter den Bedingungen der Corona-Pandemie haben nach wie vor eine Vielzahl von Arbeitskämpfen stattgefunden. Mit rund 342.000 ausgefallenen Arbeitstagen lag das Arbeitskampfvolumen im Jahr 2020 nur knapp unter dem Niveau des Vorjahres. Die Anzahl der an Arbeitskämpfen beteiligten Arbeitnehmer:innen lag mit 276.000 sogar leicht oberhalb des Vorjahres. Deutlich zurückgegangen ist hingegen die Anzahl der Arbeitskonflikte, die 2020 nur 157 erreichte, während es im Vorjahr noch 227 waren. Für das laufende Jahr 2021 ist hingegen wieder mit einer deutlichen Zunahme des Arbeitskampfvolumens zu rechnen.

Arbeitskampfbilanz 2016–2020



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik.

INHALT

Summary	3
1 Einleitung	3
2 Das Arbeitskampfgeschehen des Jahres 2020 im Überblick	4
2.1 Arbeitskampf und Tarifpolitik in Zeiten der Corona-Krise	4
2.2 Rückkehr des Arbeitskampfgeschehens	5
2.3 Der Erzwingungsstreik als Ultima Ratio	6
2.4 Entkopplung von Arbeitskampf- und Streikdauer	7
2.5 Regionale Verteilung	7
3 Wo und wofür wurde 2020 gestreikt? – Ausgewählte Beispiele	8
3.1 Warnstreiks im öffentlichen Dienst und öffentlichen Nahverkehr	8
3.2 Erzwingungsstreik für einen Sozialtarifvertrag bei Voith Turbo	9
3.3 Streiks für die Ost-West-Anpassung in der ostdeutschen Ernährungswirtschaft	9
3.4 Streik um die Tarifbindung bei Globalfoundries	9
3.5 Arbeitskampfmaßnahmen von Erntehelfer:innen	9
4 Konfliktfeld Haustarifvertrag	10
5 Internationaler Vergleich: Deutschland im unteren Mittelfeld	11
6 Ausblick 2021	12
Anhang: Methodische Fragen der WSI-Arbeitskampfstatistik	14
Vergleich WSI-Schätzung und amtliche Statistik	15

AUTOREN



Jim Frindert

studiert Volkswirtschaftslehre an der Humboldt-Universität zu Berlin und arbeitet als studentische Hilfskraft beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung
jim-frindert@boeckler.de



Dr. Heiner Dribbusch

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



Prof. Dr. Thorsten Schulten

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

SUMMARY

Im Jahr 2020 stand das Arbeitskampfgeschehen ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Nach Recherchen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ist die Anzahl der Arbeitskonflikte, in deren Verlauf mindestens eine Arbeitsniederlegung stattfand, im Jahr 2020 insgesamt um über 30 Prozent zurückgegangen. Gegenüber 227 Arbeitsauseinandersetzungen im Jahr 2019 wurden 2020 lediglich 157 Konflikte registriert. Das Arbeitskampfvolumen erreichte mit 342.000 streikbedingt ausgefallenen Arbeitstagen und 276.000 Streikteilnehmer:innen dennoch ungefähr das (niedrige) Niveau des Vorjahres, als 270.000 Streikteilnehmer:innen 360.000 Ausfalltage verursachten.

Unter den Bedingungen eines umfassenden gesellschaftlichen Lockdowns wurden im Frühjahr viele Tarifverhandlungen zunächst ausgesetzt. Es gab eine Art „Streikpause“, in der – von sehr wenigen Einzelfällen abgesehen – für einen Zeitraum von zweieinhalb Monaten sämtliche Arbeitskampfmaßnahmen eingestellt wurden. Im Laufe des Jahres hat sich dann jedoch gezeigt, dass auch unter Corona-Bedingungen die Interessen- und Verteilungskonflikte nicht verschwinden, sondern im Gegenteil vielfach sogar besonders akzentuiert werden. Infolgedessen haben auch die Streikaktivitäten ab dem Frühsommer 2020 wieder zugenommen.

Zu den umfangreichsten Arbeitskampfmaßnahmen gehörten im Herbst 2020 die Warnstreiks im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen sowie im öffentlichen Nahverkehr, an denen sich vor allem diejenigen Berufsgruppen beteiligten, denen seit Beginn der Pandemie zuvor ihre „Systemrelevanz“ bescheinigt worden war.

Bei der überwiegenden Mehrheit aller Arbeitskämpfe handelte es sich jedoch auch 2020 wie in den Vorjahren um firmenspezifische Tarifkonflikte. Die meisten dieser betrieblichen Auseinandersetzungen zielen auf die Herstellung einer Tarifbindung oder die Verbesserung eines Haustarifvertrags ab. Im Jahr 2020 (warn-)streikten Belegschaften angesichts drohender Schließungen allerdings auch vermehrt für das Ziel eines Sozialtarifvertrags. Hierbei handelt es um einen Tarifvertrag, mit dem die Folgen von Standortschließungen oder -verlagerungen abgemildert werden sollen.

Unter den Bedingungen der Corona-Pandemie stellte die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen die Gewerkschaften vor besondere Herausforderungen. So mussten bei den verschiedenen Aktionen die bestehenden Auflagen des Infektionsschutzes berücksichtigt und umfangreiche Hygienekonzepte entwickelt werden. Darüber hinaus mussten auch diejenigen Beschäftigten einbezogen werden, die nicht mehr an ihrem Ar-

beitsplatz, sondern eher vereinzelt im Homeoffice tätig waren. Hierzu wurden neue innovative Arbeitskampfformen entwickelt und z.B. in Form von „Digital-Streiks“ ins Internet verlegt, die auch ein „Streiken vom Sofa aus“ (Süddeutsche Zeitung vom 8. April 2021) ermöglichten. Insgesamt ist es den Gewerkschaften dabei gut gelungen, auch unter Pandemiebedingungen ihre Arbeitskampffähigkeit unter Beweis zu stellen.

Die vom WSI vorgelegte Arbeitskampfbilanz ist eine informierte Schätzung auf Basis von Angaben der Gewerkschaften sowie intensiver Medienauswertungen. Die Daten liegen teilweise deutlich über denen der amtlichen Streikstatistik, die jährlich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erhoben wird. Die offizielle Streikstatistik der BA basiert ausschließlich auf Meldungen von Unternehmen, die jedoch in den vergangenen Jahren immer wieder erhebliche Lücken aufwiesen.

1 EINLEITUNG

2020 wird als ein besonderes Arbeitskampfjahr in Erinnerung bleiben: Eine abseits weniger Einzelfälle über fast 12 Wochen gewerkschaftsübergreifend anhaltende „Streikpause“ ist auch für das im internationalen Vergleich immer noch eher wenig streikende Deutschland mehr als ungewöhnlich. Die Folgen der Corona-Krise haben auch die Tarifpolitik im Jahr 2020 entscheidend beeinflusst (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2021). Allerdings sind hierbei die Interessen- und Verteilungskonflikte keineswegs verschwunden, so dass die Beschäftigten auch unter Pandemiebedingungen ihr soziales Grundrecht auf Streik wahrgenommen haben. Während die Gesamtzahl der Arbeitskämpfe 2020 im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückging, blieben das Streikvolumen wie auch die Streikbeteiligung in etwa auf dem Niveau des Vorjahres.

Die folgende Bilanz des deutschen Arbeitskampfgeschehens beginnt mit einem breit gefächerten Überblick der wichtigsten Jahresdaten und ordnet diese sowohl zeitlich als auch mit Blick auf die Auswirkungen der Pandemie ein. Darauf folgt ein cursorischer Überblick über einzelne ausgewählte Arbeitskämpfe, welche die Vielfalt des Arbeitskampfgeschehens des Jahres 2020 skizzieren. Dem schließen sich ein internationaler Vergleich sowie ein Ausblick auf das Jahr 2021 an. Den Abschluss bildet ein Überblick über die dieser Bilanz zu Grunde liegende Methodik einschließlich eines Vergleichs der WSI-Daten mit denen der amtlichen Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA).

2 DAS ARBEITSKAMPFGESCHEHEN DES JAHRES 2020 IM ÜBERBLICK

In der Folge der sich ab März 2020 dramatisch verschärfenden Pandemiesituation und des damit verbundenen ersten Lockdowns kam das Arbeitskampfgeschehen bis Anfang Juni 2020 nahezu vollständig zum Erliegen. Folglich hat das WSI 2020 im Vergleich zum Vorjahr einen deutlichen Rückgang an Arbeitskämpfen beobachtet. Während 2019 noch 227 Arbeitskonflikte erfasst wurden, in deren Verlauf es zu mindestens einer kollektiven Arbeitsniederlegung kam, registrierte das WSI im Verlauf des Jahres 2020 lediglich 157 solcher Arbeitskämpfe ►siehe **Abbildung 1**.

Entwicklungen in der Anzahl der Arbeitskämpfe lassen sich, wie in der Vergangenheit schon oftmals gezeigt, nicht ohne Weiteres auf das Arbeitskampfvolumen übertragen, wird dieses doch maßgeblich durch einzelne Branchen-Auseinandersetzungen mit breit angelegten Warnstreikwellen und einer hohen Anzahl beteiligter Personen bestimmt. So ist die Anzahl der durch Arbeitskampfmaßnahmen ausgefallenen Arbeitstage trotz des Rückgangs der Anzahl der Arbeitskämpfe lediglich in einem vergleichsweise geringen Ausmaß von rund 360.000 im Jahr 2019 auf etwa 342.000 im Jahr 2020 gesunken.

Die Anzahl der Streikteilnehmer:innen lag im Jahr 2020 mit knapp 276.000 sogar leicht über der des Vorjahres mit rund 270.000 Beteiligten. Insgesamt

war 2020 auch mit Blick auf Arbeitskampfvolumen und -beteiligung kein umfangreiches Streikjahr, wie anhand der Entwicklung seit 2006 deutlich wird ►siehe **Abbildung 2**.

Der Schwerpunkt des Arbeitskampfgeschehens lag auch 2020 wieder im Dienstleistungssektor: Auf diesen entfielen rund 55 Prozent der erfassten Arbeitskämpfe mit 88 Prozent der Streikteilnehmer:innen sowie 92 Prozent der arbeitskampfbedingten Ausfalltage. Wesentliche Ursache dafür waren die bundesweiten Warnstreiks im Rahmen der Tarifrunden des öffentlichen Dienstes bei Bund und Kommunen sowie im Bereich des kommunalen öffentlichen Personennahverkehrs.

2.1 Arbeitskampf und Tarifpolitik in Zeiten der Corona-Krise

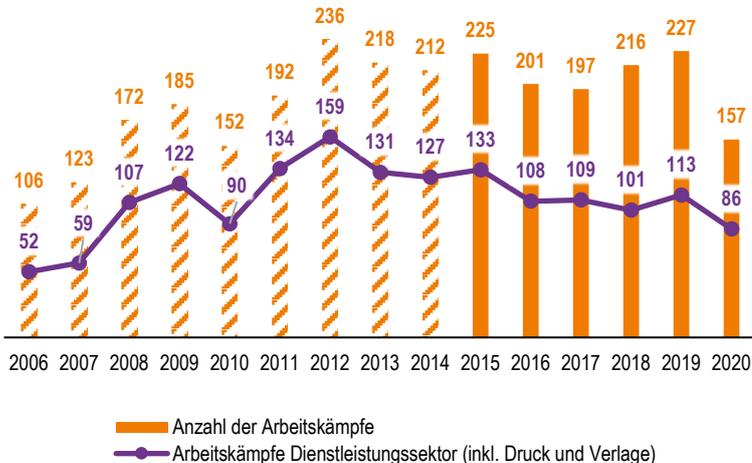
Als Reaktion auf den Pandemieausbruch und den daraufhin beschlossenen gesellschaftlichen Lockdown wurde Anfang März 2020 das reguläre Tarifgeschehen weitestgehend ausgesetzt (Schulten/ WSI-Tarifarchiv 2021). Kontaktbeschränkungen und Unsicherheiten über den zukünftigen Verlauf der Pandemie sowie über das Ausmaß der bereits entstandenen und der noch zu erwartenden wirtschaftlichen Folgeschäden bewegten die Tarifvertragsparteien im Rahmen bereits laufender Tarifrunden oftmals dazu, einzelne Verhandlungen zu verschieben oder gar bereits gekündigte Tarifverträge über einen befristeten Zeitraum wieder in Kraft treten zu lassen. In Anbetracht von Betriebs-schließungen und dem Gebot der räumlichen Distanzierung verzichteten Gewerkschaften zunächst teilweise auch auf die Aufkündigung bestehender Tarifverträge.

Von besonderer Bedeutung war im März 2020 die Verständigung der Tarifvertragsparteien in der Metall- und Elektroindustrie auf den Abschluss eines kurzfristigen Krisenpaketes, durch das die bestehenden Entgelte bis Ende 2020 fortgeschrieben wurden und die reguläre Tarifrunde faktisch um ein Jahr nach hinten geschoben wurde. Damit entfiel eine Tarifrunde, bei der es mit hoher Wahrscheinlichkeit zu umfangreichen Warnstreiks gekommen wäre.

In einer Reihe von Tarifkonflikten wurden bereits laufende Arbeitskampfmaßnahmen für zunächst unbestimmte Zeit unterbrochen. Streikankündigungen – die es Anfang März 2020 durchaus noch gab – liefen nicht selten unter dem Vorbehalt sinkender Infektionszahlen. Spätestens zum 16. März 2020 ist schließlich das gesamte Streikgeschehen in Deutschland zum Erliegen gekommen. Bis Anfang Juni 2020 fanden, von wenigen Ausnahmen abgesehen, keine Streikaktivitäten statt. Zwar verhandelten Arbeitgeber und Gewerkschaften infolge der

Abbildung 1

WSI-Schätzung: Anzahl der Arbeitskämpfe 2006–2020*



Anmerkung:

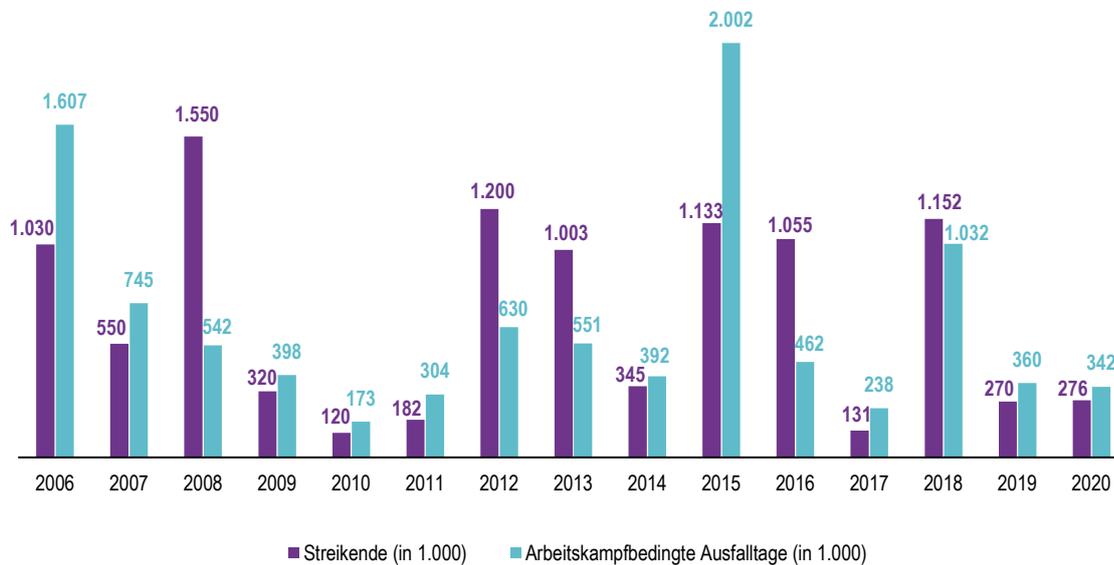
*bis 2014 liegen für IG Metall und ver.di lediglich ungefähre Angaben und Schätzungen vor;

ab 2015 sind die Daten belastbarer.

Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik.

WSI

WSI-Schätzung 2020: Streikende und Ausfalltage 2006–2020 in 1.000



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik.

WSI

veränderten Interessenslage in vielen Bereichen krisenbezogene Tarifabschlüsse, so z. B. zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes oder zu Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, allerdings kamen in keiner dieser Auseinandersetzungen (Warn-)Streiks als Durchsetzungsmittel zum Einsatz. In einzelnen Fällen gab es betriebliche Protestaktionen im Zusammenhang mit mangelndem Gesundheitsschutz (Müller/Kilroy 2020). Der Einbruch der Streikaktivitäten in der Phase rund um die erste Corona-Welle und ihrem Abklingen stellt zweifelsohne ein Novum in der jüngeren Gewerkschaftsgeschichte dar. Eine derart langanhaltende und gewerkschaftsübergreifend bestehende Streikpause ist in „normalen“ Zeiten – vor allem in Anbetracht der anhaltenden Erosion des deutschen Tarifvertragswesens und dem folglich ansteigendem Potential firmenspezifischer Tarifkonflikte – undenkbar.

Abseits der veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen wurden die Gewerkschaften vor allem auch durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie vor eine Reihe neuer Herausforderungen gestellt, die nicht zuletzt eine rasche Umordnung der eigenen Arbeitsstrukturen erforderten. Während auf der einen Seite Gewerkschaftshäuser geschlossen wurden und teilweise auch hauptamtliche Beschäftigte der Gewerkschaften

zunächst nur aus dem Home-Office agieren konnten, musste auf der anderen Seite ein unmittelbarer ansteigender Bedarf nach arbeitsrechtlicher Beratung und politischer Einflussnahme befriedigt werden. Gleichzeitig galt es mit Blick auf die eigene Handlungsfähigkeit pandemiegerechte Lösungen für eine Reihe gänzlich neuer Fragen zu finden: Wie organisiert und mobilisiert man Beschäftigte in Zeiten geschlossener oder im Notbetrieb laufender Arbeitsstätten? Wie realisiert man innergewerkschaftliche Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse, die eigentlich das Zusammenkommen einer Vielzahl verschiedener Akteure verlangen? Welche Aktions- und Arbeitskämpfungsmittel sind unter Gesichtspunkten des Infektionsschutzes einerseits durchführbar und andererseits überhaupt wirksam?

2.2 Rückkehr des Arbeitskampfgeschehens

Mit fortschreitendem Tarifjahr und rückläufigen Infektionszahlen normalisierte sich ab Ende Mai 2020 auch das Arbeitskampfgeschehen allmählich. Gewerkschaften beschlossen gegen Ende der ersten Corona-Welle vermehrt wieder die Aufkündigung von Tarifverträgen und setzten einige der

zuvor beiseitegelegten Tarifkonflikte fort. In diesem Zuge kamen auch erstmals wieder (Warn-)Streiks als Durchsetzungsmittel zum Einsatz. Die neuen Gegebenheiten brachten eine Reihe kreativer Formen des Arbeitskampfes hervor: Digitale Streikversammlungen, Autokorsos, Kundgebungen im Autokino-Format, Menschenketten mit Maske und unter Wahrung der Abstandsregeln, kreuz und quer geparkte Autos sowie Installationen vor Betriebsstätten sind nur einige Beispiele.

Im Organisationsbereich der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) wurden 2020 besonders viele Streikaktivitäten beobachtet. Zwar ging die Gesamtzahl der streikbegleiteten Tarifkonflikte im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück, doch stand dem ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Streikhäufigkeit pro Arbeitskampf entgegen. Im Rahmen einzelner Tarifkonflikte rief die NGG deutlich häufiger zu Warnstreiks auf als in den Vorjahren. Allein in Sommer 2020 organisierte die Gewerkschaft über 100 einzelne Arbeitsniederlegungen. Diese Zunahme an Streikaktivitäten reiht sich in eine seit mehreren Jahren beobachtbare Entwicklung ein und deutet darauf hin, dass die Tarifpolitik in den Branchen der NGG schwieriger geworden ist. Die Mehrzahl der Warnstreiks, zu denen die NGG im Verlauf des Jahres aufgerufen hat, sind den Flächentarifvertragskonflikten in der Lebensmittelindustrie (so z. B. in der Brot-, Stärke-, Milch-, Mineralbrunnen- oder Obst- und Gemüseindustrie), der ostdeutschen Ernährungswirtschaft sowie der Systemgastronomie zuzuordnen. Gleichzeitig führte die NGG auch 2020 wieder zahlreiche firmenbezogene Arbeitskämpfe. Dabei ging es vorrangig um die Herstellung einer Tarifbindung über die Durchsetzung von Haus- und Anerkennungstarifverträgen.

Nahezu gänzlich auf firmenspezifische Auseinandersetzungen konzentrierte sich das Arbeitskampfgeschehen im Organisationsbereich der IG Metall, wobei die Zahl der betrieblichen Arbeitskämpfe im Vergleich zum Vorjahr eindeutig zurückgegangen ist. Besonders auffällig war der vergleichsweise hohe Anteil von Arbeitskämpfen mit dem Ziel eines Sozialtarifvertrags. Jeder vierte, der durch die IG Metall mit Arbeitskampfmaßnahmen begleiteten betrieblichen Tarifkonflikte des Jahres 2020 war auf eine drohende Werksschließung zurückzuführen.

Die mit Abstand meisten Arbeitskämpfe fanden auch 2020 wieder im Organisationsbereich der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) statt. Ein besonders hohes Arbeitskampfaufkommen ließ sich abseits der Tarifrunde bei Bund und Kommunen vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im öffentlichen und privaten Personentransport (einschließlich Luftfahrt) beobachten. Insgesamt wurden aber im Vergleich zum Vorjahr deutlich weniger Arbeitskämpfe geführt. Trotz dieser erheblichen Rückgänge wurden auch 2020 wieder über

95 Prozent aller Arbeitskämpfe maßgeblich durch DGB-Gewerkschaften organisiert.

Gewerkschaftsübergreifend organisierte Arbeitsniederlegungen gab es vor allem in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes bei Bund und Kommunen. Dort hatten neben denen im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Gewerkschaften ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) auch verschiedene im Deutschen Beamtenbund (dbb beamtenbund und tarifunion) organisierte Gewerkschaften zu Arbeitsniederlegungen aufgerufen. Auch im Medienbereich, so z. B. beim Tarifkonflikt bei der Deutschen Welle oder dem Lokalfunk in NRW, kam es 2020 wieder zu gemeinsamen Aktionen der ver.di, des Deutschen Journalistenverbandes (DJV) sowie der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden (VRFF). Im Bankwesen rief neben ver.di auch der Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV) zu Arbeitsniederlegungen auf. An vier Klinik-Standorten der Ameos Gruppe führte ver.di gemeinsam mit dem Marburger Bund sogar einen mehrwöchigen unbefristeten Erzwingungsstreik.

2.3 Der Erzwingungsstreik als *Ultima Ratio*

Insgesamt gilt auch für 2020 wieder die seit Langem vorherrschende Beobachtung, dass im Rahmen der überwiegenden Mehrheit aller Arbeitskämpfe ausschließlich das Mittel des Warnstreiks zum Einsatz kommt. Im Regelfall ist dieser auf wenige Stunden begrenzt. Je nach Konfliktsituation kann sich die Dauer eines Warnstreiks aber auch auf eine Schicht, einen ganzen Tag oder in den seltenen Fällen auch einmal auf mehrere Tage belaufen. Der unbefristete Erzwingungsstreik mit vorheriger Urabstimmung, also die aus Gewerkschaftsperspektive höchste, selbst bestimmte Eskalationsstufe eines Arbeitskampfes, findet in Deutschland seit längerem nur in Ausnahmefällen und dann zumeist im Rahmen firmenbezogener Tarifkonflikte Anwendung. Dabei handelt es sich stets um Auseinandersetzungen mit festgefahretem Verhandlungsstand, bei denen in der Regel auch mehrere vorangegangene Warnstreiks die arbeitgeberseitige Tarifvertragspartei nicht in die Richtung eines akzeptablen Verhandlungsergebnisses bewegen konnten. Dennoch bringt nicht selten schon allein die glaubhafte Androhung eines Erzwingungsstreiks wieder Bewegung in stockende Verhandlungen. Ebenso gibt es immer wieder Konflikte, bei denen Arbeitgeber nach erfolgter Urabstimmung doch noch Verhandlungsbereitschaft signalisieren, um so einen unbefristeten Streik abzuwenden. Im Jahr 2020 gab es lediglich eine Handvoll Arbeitskämpfe, bei denen tatsächlich auch unbefristet gestreikt wurde. Die bereits 2019 begonnenen Erzwingungsstreiks zur

Durchsetzung von Haustarifverträgen bei der Gilde Brauerei (NGG) und bei der Eurobahn Keolis (EVG) wurden auch nach Jahreswechsel fortgeführt. Besondere Aufmerksamkeit erlangte der mehrwöchige Erzwingungsstreik beim Maschinenhersteller Voith in Sonthofen, der im Frühjahr während der ansonsten praktizierten „Streikpause“ stattfand (siehe Kapitel 3.2).

2.4 Entkopplung von Arbeitskampf- und Streikdauer

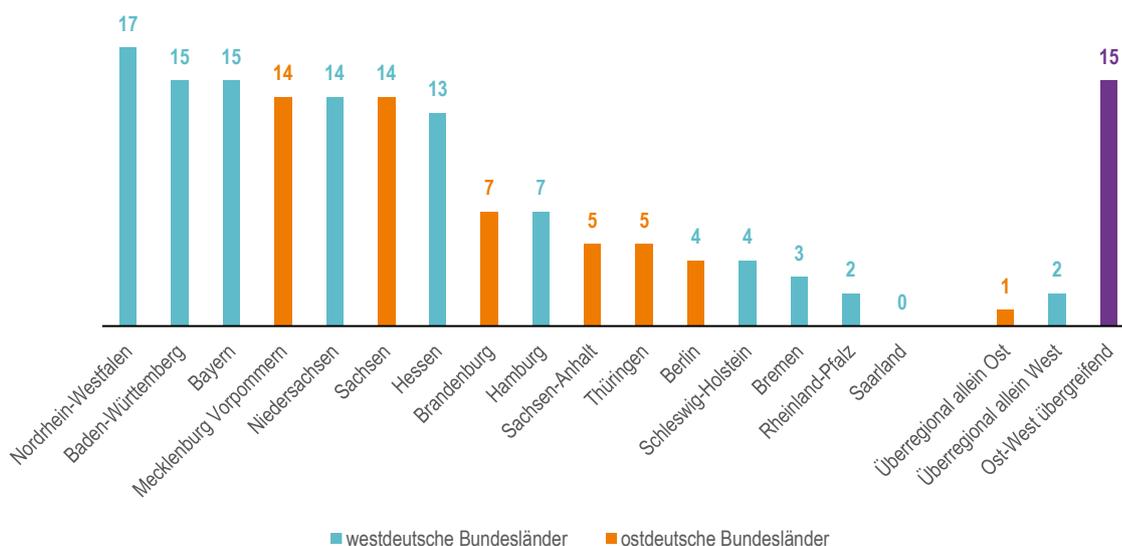
Dass langdauernde Flächenstreiks sowie unbefristete Streiks um Firmen- und Haustarifvertragskonflikte inzwischen die Ausnahme geworden sind, bedeutet nicht, dass die Arbeitskämpfe selbst kürzer werden. Vielmehr lässt sich seit mehreren Jahren eine Entkopplung der Dauer des einzelnen Streiks von der Gesamtdauer des Tarifkonflikts beobachten. Arbeitskämpfe bestehen heute oftmals aus mehreren, zeitlich zum Teil auch länger voneinander getrennten Arbeitsniederlegungen. Während der einzelne Streik auf wenige Stunden oder einen Tag begrenzt sein mag, kann sich der Arbeitskampf über zum Teil ausgesprochen lange Zeiträume erstrecken. Der seit 2013 andauernde Arbeitskampf bei Amazon ist dafür das bekannteste und extremste Beispiel.

2.5 Regionale Verteilung

Im Jahr 2020 ist insbesondere die Anzahl der überregional geführten Arbeitskämpfe deutlich zurückgegangen. Während sich 2019 noch 45 Arbeitskämpfe über mehr als ein Bundesland erstreckten, konnte das WSI im Jahr 2020 lediglich 18 solcher Arbeitskämpfe beobachten. Die große Mehrheit dieser überregionalen Arbeitskämpfe erstreckte sich sowohl auf west- als auch auf ostdeutsche Bundesländer. Betrachtet man das bundeslandspezifische Arbeitskampaufkommen, so grenzt sich eine Reihe von Bundesländern mit einer, auf das Jahr 2020 bezogen, überdurchschnittlich hohen Anzahl von Arbeitskämpfen deutlich von den restlichen Bundesländern ab. Nordrhein-Westfalen liegt dabei wie bereits im Vorjahr an der Spitze, dicht gefolgt von den beiden 2019 ebenfalls erstplatzierten Bundesländern Baden-Württemberg und Bayern. Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern sind die einzigen Bundesländer, in denen trotz aller Widersprüche die Anzahl der Arbeitskämpfe gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist. In puncto Konflikthäufigkeit ist Ostdeutschland (inkl. Berlin) wie im Vorjahr mit etwas über einem Drittel aller lokalen Auseinandersetzungen gemessen an seinem bundesdeutschen Beschäftigungsanteil von ca. 19 Prozent überproportional vertreten.

Abbildung 3

WSI-Schätzung: Regionale Verteilung der Arbeitskämpfe 2020



Quelle: WSI-Arbeitskampfstatistik.

3 WO UND WOFÜR WURDE 2020 GESTREIKT? - AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

3.1 Warnstreiks im öffentlichen Dienst und öffentlichen Nahverkehr

Der mit Blick auf Ausfalltage und Anzahl der beteiligten Personen umfangreichste Arbeitskampf ereignete sich im Herbst 2020 im Rahmen der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes bei Bund und Kommunen. Dabei hatten die beteiligten Gewerkschaften ursprünglich angeregt, die Tarifrunde analog zur Metall- und Elektroindustrie im Gegenzug für einen „Corona-Notabschluss“ in Form einer Einmalzahlung auf das Jahr 2021 zu verschieben. Vermutungen des ver.di-Bundesvorsitzenden Frank Werneke zufolge, spekulierte die Arbeitgeberseite mit der Ablehnung dieses Vorschlags auf eine pandemiebedingt geschwächte Durchsetzungskraft der Gewerkschaften, da Streiks schwieriger durchführbar seien (Süddeutsche Zeitung vom 18. September 2020). Dem Tarifkonflikt vorangegangen war eine mit Beginn der Corona-Pandemie entflammte breite gesellschaftliche Debatte über das Missverhältnis zwischen Systemrelevanz und finanzieller Würdigung vieler der durch den Tarifvertrag erfassten Berufsgruppen. Nahezu einhellig bekräftigten politische Entscheidungsträger:innen aller Couleur die dringende Notwendigkeit einer (lohnpolitischen) Aufwertung „systemrelevanter“ Berufe. Aus Perspektive der Beschäftigten hatte nun der Staat als Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die propagierte Wertschätzung nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt. Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden kam es ab dem 22. September zu ersten Warnstreiks, die sich nach und nach über das gesamte Bundesgebiet ausweiteten.

Im Oktober wurden die Streikaktivitäten auf mehrere bundesweite Warnstreikwellen ausgeweitet. Dabei lag der Schwerpunkt auf Kitas, Krankenhäusern, Stadtwerken, Ämtern und der städtischen Verwaltung, allerdings kam es auch beispielsweise in Jobcentern, Sparkassen oder bei den Sozialversicherungen zu einer Vielzahl von Arbeitsniederlegungen. Durchaus erwähnenswert ist zudem der am 13. Oktober durchgeführte bundesweite Jugendstreiktag, wo Auszubildende und dual Studierende ihre Forderungen nach einer Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 100 Euro, der Kostenübernahme eines ÖPNV-Tickets und einer tarifvertraglichen Übernahmeregelung untermauerten. Nachdem zunächst ein Angebot der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und des Bundes abgelehnt wurde, konnte man sich schließlich am 25. Oktober in der dritten Verhandlungsrunde einigen. Nicht unerhebliche Auswirkungen auf den Konfliktverlauf hatte vermutlich angesichts des wiedereinsetzenden exponentiellen Wachstums der Infektionszahlen die Frage nach dem gesellschaftlichen Rückhalt für einen längeren Arbeitskampf in Pandemiezeiten.

Ebenfalls im Herbst 2020 und vermutlich für die Mehrheit der Bevölkerung nicht von der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes zu unterscheiden fand der mit mehreren zehntausend Streikenden zweitgrößte Arbeitskampf des Jahres 2020 statt. Ziel von ver.di war ein bundesweiter Manteltarifvertrag im kommunalen Nahverkehr. Mehrjährige Vorbereitung hatte es die Gewerkschaft gekostet, die Laufzeiten der 16 verschiedenen Landestarifverträge im Nahverkehr zeitlich so zu koordinieren, dass man schließlich 2020 gemeinsam den Kampf für einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag für die 87.000 Beschäftigten in den kommunalen Nahverkehrsunternehmen angehen konnte. Ziel war also neben einer grundsätzlichen Verbesserung und Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen auch die Zurückgewinnung der Kontrolle über eine weit zersplitterte Tariflandschaft. Dass in der Zwischenzeit eine globale Pandemie ausgebrochen war, hat sich nicht als besonders förderlich erwiesen. Der ursprüngliche Plan, im März 2020 mit einer breiten öffentlichen Mobilisierung zu beginnen, scheiterte aufgrund von Lockdown und Pandemieentwicklung. Am Ende lief die Tarifrunde Nahverkehr parallel zu der im öffentlichen Dienst. Höhepunkte der Auseinandersetzung waren neben mehreren dezentralen Arbeitsniederlegungen ein gemeinsamer Aktionstag mit Fridays for Future sowie erstmals nach 20 Jahren wieder ein bundesweiter Streiktag im Nahverkehr am 29. September 2020. Mit der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst Ende Oktober 2020 kam es auch im Nahverkehr zu mehreren regionalen Vereinbarungen. Am Ende ist es nicht gelungen, einen bundesweiten Manteltarifvertrag durchzusetzen.

Die Streiks im öffentlichen Dienst stehen stets unter besonderer öffentlicher Beobachtung, weil von ihren Auswirkungen nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch viele Bürger:innen betroffen sind. Einige Kommentator:innen haben deshalb die Warnstreiks mit dem Argument kritisiert, dass sie der Bevölkerung zusätzlich zu den coronabedingten Einschränkungen einen weiteren Verzicht auf öffentliche Leistungen zumuten würden. Demgegenüber zeigte aber eine Mehrheit der Bürger:innen durchaus Verständnis für die Arbeitskampfmaßnahmen. So kam eine im September 2020 von der Mediengruppe RTL in Auftrag gegebene Forsa-Umfrage unter 1000 Bundesbürgern zum Ergebnis, dass 63 Prozent der Befragten Verständnis für den Einsatz von Warnstreiks im öffentlichen Dienst hatten. Gleichzeitig sprachen sich 78 Prozent dafür aus, dass Pflegekräfte ein besonderes Gehaltplus erhalten sollten (RTL.de 2020).

3.2 Erzwingungsstreik für einen Sozialtarifvertrag bei Voith Turbo

Der Arbeitskampf beim Getriebehersteller Voith Turbo in Sonthofen sticht gleich aus mehreren Gründen aus der Vielzahl der Kämpfe des Jahres 2020 heraus: Die Auseinandersetzung um die Zukunft des Standortes hatte nicht nur den umfangreichsten Erzwingungsstreik des Jahres zur Folge, sondern war auch der erste Beweis dafür, dass Arbeitskampfmaßnahmen in Pandemiezeiten durchführbar sind. Im Oktober 2019 hatte die Konzernleitung der Voith-Gruppe die geplante Schließung des Spezialgetriebewerks in Sonthofen mit rund 500 Beschäftigten zum Ende des Jahres 2020 verkündet. Angesichts erreichter Umsatzziele, schwarzer Zahlen und gefüllter Auftragsbücher war die Belegschaft entschlossen, gemeinsam mit der IG Metall für den Erhalt des Standortes zu kämpfen. Nachdem die Konzernleitung nicht von ihren Plänen abgewichen war und Anfang März 2020 schließlich auch ein profitables, durch den Gesamtbetriebsrat eingeholtes Alternativkonzept abgelehnt wurde, organisierte die IG Metall zunächst zwei Warnstreiks. In Anbetracht der Pandemieausbreitung bot die IG Metall dem Konzern die Wahrung des Betriebsfriedens an, sofern dieser im Gegenzug über den Verlauf der Pandemie seine Verlagerungsaktivitäten einstellen würde. Infolge der Ablehnung dieses Angebots wurde die Planung eines unbefristeten Erzwingungsstreiks eingeleitet, für den sich im Rahmen der Urabstimmung 98 Prozent der IG Metall Mitglieder aussprachen und an dem sich die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten beteiligte. Zwar konnte auch nach knapp fünf Wochen Vollstreik der Standort nicht vor der Schließung bewahrt werden, aber man einigte sich auf einen Sozialtarifvertrag, der die Folgen für die Beschäftigten über den betrieblichen Sozialplan hinaus abmildert.

3.3 Streiks für die Ost-West-Anpassung in der ostdeutschen Ernährungswirtschaft

Unter dem Motto „Lohnmauer einreißen!“ organisierte die NGG im Verlauf des Jahres 2020 umfangreiche Warnstreiks in der ostdeutschen Ernährungswirtschaft. Auslöser des Arbeitskampfes waren die seit über 30 Jahren nach der deutschen Einheit fortbestehenden Lohndifferenziale zwischen ost- und westdeutschen Tarifgebieten (Bispinck 2020). Nach Angaben der NGG verdienen die Beschäftigten im Osten noch zum Jahresbeginn 2020 bis zu 900 Euro weniger als ihre Kolleg:innen im Westen. Um dieser Ungleichbehandlung ein Ende zu bereiten, organisierte sie im Frühjahr 2020 die ersten Warnstreiks, so z.B. bei der LIDL-Tochter MEG, Cargill, Bautzn'er Senf und einer Niederlassung der Frosta AG. Vor dem Hintergrund der Pandemieausbreitung und der Sicherstellung der Lebensmittelversorgung wurden die Streikaktivitä-

ten Mitte März 2020 ausgesetzt und mehrere bereits geplante Warnstreiks verschoben. Angesichts der anhaltenden Blockadehaltung der Arbeitgeber wurden im Juni 2020 die zunächst einzelnen Warnstreiks in einen regelrechten „Streikzug“ ausgeweitet. Am Ende gelang es der NGG durch den Einsatz mehrerer, in der Spitze bis zu fünf Tage andauernden Warnstreiks, die stufenweise Angleichung der Beschäftigungsbedingungen durchzusetzen. In manchen Betrieben entspricht dies einer Entgeltsteigerung von bis zu 30 Prozent innerhalb von dreieinhalb Jahren. Der Arbeitskampf in der ostdeutschen Ernährungswirtschaft ist ein Paradebeispiel für eine offensive Tarifpolitik im Niedriglohnsegment und könnte in den kommenden Jahren in vielen Bereichen als Beispiel dienen.

3.4 Streik um die Tarifbindung bei Globalfoundries

Die Tarifpolitik der IG BCE beruht grundsätzlich auf besonders stabilen sozialpartnerschaftlichen Beziehungen, sodass der Einsatz von Arbeitskampfmitteln, insbesondere im Rahmen von Flächentarifvertragsauseinandersetzungen, deutlich seltener vorkommt als bei vielen anderen Gewerkschaften. Dies heißt allerdings keinesfalls, dass Tarifflicht oder die Verweigerung von Tarifverhandlungen widerstandlos hingenommen werden, wie auch 2020 wieder an einer Reihe von Beispielen festzumachen war. Der Halbleiterhersteller Globalfoundries z.B. verweigerte zunächst partout die Aufnahme von Tarifverhandlungen für die rund 3200 Beschäftigten der Dresdener Chipfabrik. Nachdem auch infolge zweier einstündiger Warnstreiks Mitte März und Ende Mai 2020 keine Gesprächsbereitschaft erzwungen werden konnte, folgte Mitte Dezember 2020 ein weiterer, dieses Mal aber 24 Stunden andauernder Warnstreik, der schließlich die Geschäftsführung doch an den Verhandlungstisch bewegte.

3.5 Arbeitskampfmaßnahmen von Erntehelfer:innen

Besondere mediale Aufmerksamkeit erlangte der Mitte Mai 2020 entfachte Arbeitskampf von rund 150 Erntehelfer:innen, größtenteils rumänischer Herkunft, auf dem insolventen Spargel- und Erdbeerhof Ritter in Bornheim. Diese legten infolge ausstehender Entgeltzahlungen und angesichts pandemieunverträglicher Arbeits- und Unterkunftsbedingungen selbstständig die Arbeit nieder und traten in einen so genannten „wilden“ Streik. Arbeitskämpfe außerhalb der institutionellen Einbettung, also Arbeitsniederlegungen, die nicht auf die Verabschiedung eines Tarifvertrages abzielen, sind in Deutschland die große Ausnahme und spielen im Gesamtbild des Arbeitskampfgeschehens eigent-

lich keine Rolle. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, dass die Rechtmäßigkeit eines solchen Streikes in nur wenigen Konstellationen gegeben ist und Beteiligten individualrechtliche Konsequenzen drohen können. Zwar gibt es üblicherweise jedes Jahr einzelne Fälle wilder Streiks, allerdings handelt es sich selten um so viele beteiligte Personen wie im besagten Fall bei Spargel Ritter. Zwei Tage nach den ersten Protesten übernahm die anarcho-syndikalistische Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU) die Vertretung der Erntehelfer:innen und organisierte Übersetzer:innen sowie eine anwaltliche Vertretung. Der Konflikt schlug so hohe Wellen, dass sich sogar die rumänische Arbeitsministerin Victoria Violeta Alexandru persönlich vor Ort von den Missständen überzeugte. Unter dem öffentlichen Druck konnte zunächst eine Teillohnauszahlung erzwungen werden. In der Zwischenzeit konnten einige der Betroffenen weitere Ansprüche individuell auf dem Rechtsweg einklagen.

4 KONFLIKTFELD HAUSTARIFVERTRAG

Bei der überwiegenden Mehrheit aller Arbeitskämpfe handelt es sich weiterhin um Auseinandersetzungen um Haus-, Firmen- oder Konzerntarifverträge. Im Jahr 2020 lag der Anteil mit rund 85 Prozent minimal über dem bereits hohen Vorjahresniveau von knapp 84 Prozent. Die Häufung von Arbeitskämpfen auf Betriebs- und Unternehmensebene ist im Wesentlichen auf umfangreiche Bemühungen der DGB-Gewerkschaften zurückzuführen, der seit Mitte der 1990er beobachtbaren Abnahme der Tarifbindung entgegenzuwirken (Lübker/Schulten 2021).¹

Als besonders konfliktträchtig erwiesen sich in den vergangenen Jahren vor allem Auseinandersetzungen, in denen es um die erstmalige Herstellung einer Tarifbindung ging oder Arbeitgeber nicht mehr willens waren, Arbeitsbedingungen nach tariflichen Standards anzubieten. Mit gezielter gewerkschaftlicher Organisation und Mobilisierung im Rahmen von vielen einzelnen Erschließungsprojekten zielen Gewerkschaften nun seit einigen Jahren verstärkt auf die Zurückeroberung „weißer Flecken“ der Tariflandschaft ab. Nicht selten fordern Belegschaften keine Sonderbehandlungen im eigentlichen Sinne eines Haustarifvertrags, sondern vielmehr die Anerkennung des Branchentarifvertrages über den Abschluss eines so genannten Anschluss- oder Anerkennungstarifvertrags. Zwar gelingt es den Gewerkschaften meist, – mitunter erhebliche – Verbesserungen der Arbeitsbedin-

gungen durchzusetzen, aber der vergleichsweise ressourcenaufwändige „Häuserkampf“ gleicht mit Blick auf das Gesamtbild der Tarifbindung eher einem Kampf gegen Windmühlen.

Auseinandersetzungen um Konzern-, Firmen- oder Haustarifverträge können, wie die Beispiele von VW, Deutsche Post, Deutsche Telekom, Deutsche Bahn etc. zeigen, durchaus viele Beschäftigte betreffen. Ähnliches gilt auch für große Kliniken oder Verbände wie die Arbeiterwohlfahrt (AWO). Zugleich finden die meisten Arbeitskämpfe um Haustarifverträge in kleinen und mittleren Unternehmen statt. Nicht selten folgt der Kampf um die Herstellung einer Tarifbindung über einen Haustarifvertrag nur kurze Zeit auf die Gründung eines Betriebsrates.

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

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

5 INTERNATIONALER VERGLEICH: DEUTSCHLAND IM UNTEREN MITTELFELD

In der internationalen Arbeitskampfstatistik, bei der die arbeitskampfbedingten Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte miteinander verglichen werden, liegt Deutschland im Mittelfeld – siehe **Abbildung 4**. Nach Schätzung des WSI fielen hierzulande in den zehn Jahren zwischen 2010 und 2019, dem jüngsten Jahr, für das internationale Vergleichsdaten vorliegen, auf Grund von Arbeitsk Kampfmaßnahmen im Jahresdurchschnitt rechnerisch pro 1.000 Beschäftigte 17 Arbeitstage aus.

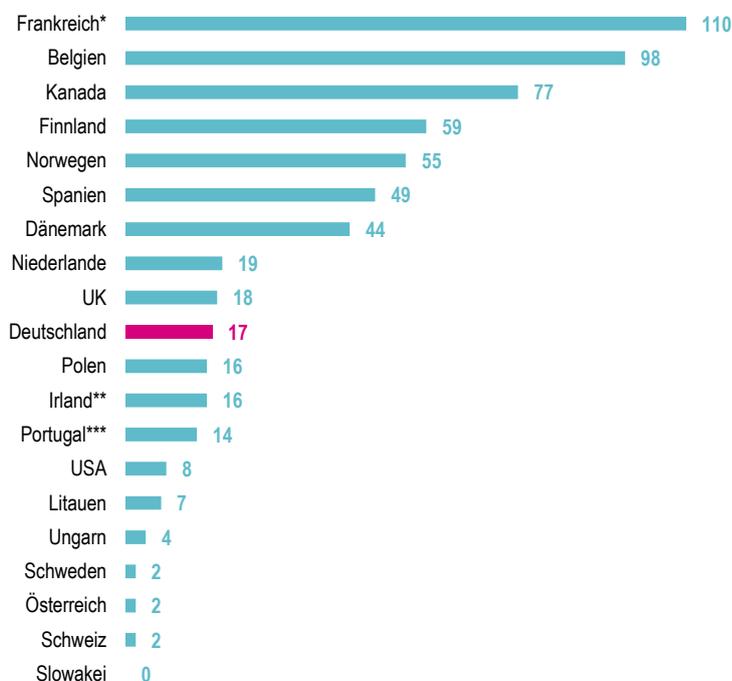
Insgesamt fällt auf, dass das relative Arbeitskampfvolumen über die Länder hinweg sehr stark streut. Insgesamt lässt sich deutlich eine Spitzengruppe mit Frankreich, Belgien und Kanada ausmachen. Die Top-Position hat dabei weiter Frankreichs Privatwirtschaft inne, wo im Jahresdurchschnitt 2010 bis 2018 (2019 steht noch nicht zur Verfügung) 110 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte zu verzeichnen sind. Nach dem Spitzentrio folgt ein oberes Mittelfeld, das von Finnland über Norwegen und Spanien bis Dänemark reicht und damit drei skandinavische Länder umfasst. Das untere Mittelfeld wird aktuell von den Niederlanden angeführt und umfasst neben Deutschland auch so unterschiedliche Länder wie Großbritannien, Polen und Portugal. Mit den USA beginnt dann die Gruppe der Länder, in denen im Jahresdurchschnitt auf Grund von Arbeitskämpfen weniger als zehn Arbeitstage ausfielen, wobei mit Österreich, der Schweiz und der Slowakei drei Länder am Ende stehen, in denen bereits seit vielen Jahren sehr wenig umfangreichere Arbeitskämpfe gab.

Auch wenn für das Corona-Jahr 2020 bisher noch keine umfassenden internationalen Daten vorliegen, so deutet sich doch an, dass vor allem in den Ländern, in denen im ersten Quartal 2020 substantielle Lock-Downs verfügt worden sind oder Betriebe wegen ausbleibender Zulieferungen aus dem Ausland vorübergehend die Produktion einstellen mussten, es wenn überhaupt nur sehr vereinzelt Arbeitskämpfe gegeben hat. Dies scheint sich allerdings wie in Deutschland auch in anderen Ländern vor allem in der zweiten Jahreshälfte wieder geändert zu haben. Eine Lücke deutet sich bereits heute an. In Großbritannien wurde die statistische Erfassung von Arbeitskämpfen seit April 2020 mit Verweis auf die Pandemie vorerst eingestellt. Die fehlenden Daten sollen auch rückwirkend nicht mehr ermittelt werden. Dies scheint aber in Europa eine Ausnahme zu sein, so dass das WSI davon ausgeht, Anfang 2022 eine internationale Bilanz des Jahres 2020 ziehen zu können.

Beim internationalen Vergleich ist zu beachten, dass Italien und Griechenland fehlen, weil hier seit mehreren Jahren keine Streikstatistik mehr geführt wird. In den übrigen Ländern basieren die nationalen Statistiken auf teilweise sehr unterschiedlichen Erfassungsmethoden (Dribbusch/Vandaele 2016).

Abbildung 4

Internationaler Vergleich: Arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitstage pro 1.000 Beschäftigte, jährlicher Durchschnitt 2010–2019



Anmerkung:

* Frankreich nur Privatsektor, 2010–2018;

** Irland, 4. Quartal 2019 geschätzt;

*** Portugal ohne Öffentliche Verwaltung

Quelle: WSI auf Basis nationaler Statistiken und eigener Berechnungen.

WSI

Die Zahlen für Frankreich beziehen sich allein auf die Privatwirtschaft (einschließlich der Staatsunternehmen), berücksichtigen aber auch Proteststreiks gegen sozialpolitische Beschlüsse der Regierung, die in Frankreich anders als in Deutschland rechtlich zulässig sind. Letzteres gilt auch für die belgische Statistik. Sie umfasst die dort ebenfalls zulässigen Generalstreiks. In Spanien hingegen flossen die Generalstreiks der vergangenen Jahre gegen die Sparpolitik der Regierung nicht in die nationale Statistik ein. In Portugal ist die öffentliche Verwaltung ausgenommen. Im Vereinigten Königreich werden, wie bei der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, nur Arbeitsniederlegungen ab zehn Beteiligten und einem Tag Dauer mit einbezogen, in den USA sogar nur Streiks mit mindestens 1.000 Beteiligten, während es in Dänemark gar keine Untergrenzen gibt.

In verschiedenen Ländern wird das Arbeitskampfsvolumen zudem stark durch einzelne, große Aussperrungen beeinflusst. So belegte Polen in unserem 2019 veröffentlichten Vergleich, der sich auf den Zeitraum 2009 bis 2018 bezog, mit jahresdurchschnittlich zwei Ausfalltagen noch einen der untersten Plätze. Aufgrund eines sehr umfangreichen Arbeitskampfes im Jahr 2019, an dem 223.000 Beschäftigten im Bildungsbereich beteiligt waren, kletterte das Land mit jahresdurchschnittlich 16 Ausfalltagen pro 1.000 Beschäftigte deutlich.²

6 AUSBLICK 2021³

Die Tarifaueinandersetzungen werden auch im Jahr 2021 maßgeblich von der Corona-Pandemie bestimmt werden. Dabei rückt die Frage, wer denn die Kosten der Pandemie trägt, immer mehr in den Mittelpunkt und prägt damit auch die Verteilungskonflikte zwischen den Tarifvertragsparteien. Exemplarisch zeigte sich die zunehmende Konfliktintensität bereits in den Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie, die in den ersten Monaten des Jahres 2021 von zahlreichen Warnstreiks begleitet wurden, an denen sich nach Angaben der IG Metall (2021) mehr als 800.000 Beschäftigte beteiligt haben. Bereits diese Zahl deutet darauf hin, dass das Arbeitskampfsvolumen im Jahr 2021 deutlich größer als in den Vorjahren ausfallen dürfte.

Während der Tarifkonflikt in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie bereits beigelegt ist, halten die Tarifaueinandersetzungen in Ostdeutschland aufgrund der ungelösten Frage der längeren Wochenarbeitszeiten nach wie vor an und können auch von weiteren Arbeitskampfmaßnahmen begleitet werden. Hinzu kommen 2021 weitere große Tarifverhandlungen wie z. B. im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel, im Bauhauptgewerbe und im öffentlichen Dienst bei den Ländern, die erhebliche Konfliktpotentiale in sich bergen und höchstwahrscheinlich auch mit Arbeitskampfmaßnahmen einhergehen werden. Des Weiteren ist auch 2021 mit zahlreichen kleinen Konflikten auf betrieblicher Ebene zu rechnen, in denen sich die Beschäftigten der anhaltenden Tariffucht und Tarifverweigerung von Unternehmen entgegenstellen.

Ein beeindruckendes Beispiel hierfür ist z. B. die TechnikService Plus (TSP) GmbH, die zu dem Wohnungskonzern LEG gehört und innerhalb dieses Unternehmens für alle Handwerksleistungen zuständig ist. Obwohl die LEG selbst tarifgebunden ist, verweigert sie bis heute den TSP-Beschäftigten einen Tarifvertrag. Die Beschäftigten führen dagegen einen Arbeitskampf, der bei Redaktionsschluss dieses Reportes bereits mehr als 60 Tage andauerte.⁴

Insgesamt deutet also alles auf eine wieder zunehmende Konfliktintensität in den Tarifaueinandersetzungen, bei denen die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften auch unter Pandemiebedingungen ihr soziales Grundrecht auf Streik einfordern werden.

² Weitere Information zum internationalen Streikgeschehen finden sich auf der Internetseite des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes: (<https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>) und der Internationalen Arbeitsorganisation (<https://lostat.ilo.org/topics/work-stoppages/>).

³ Stand: Mitte April 2021

⁴ Mehr Informationen zum Arbeitskampf bei der TSP GmbH finden sich unter: <https://wowi-ver-netzt.de>

- Bispinck, R. (2020):** Tarifpolitik in Ostdeutschland 1990-2020. WSI Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 88, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_88_2020.pdf [15.04.2021]
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020):** Streikstatistik (Jahreszahlen und Zeitreihe). Deutschland und Länder. Berichtsjahr: 2019. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.html> [15.04.2021]
- Dribbusch, H. (2008):** Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklungen ab 1990. in: WSI (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2008. Frankfurt/M: S. 55-85.
- Dribbusch, H. (2018):** Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Industrielle Beziehungen, 25 (3), S. 301-319.
- Dribbusch, H. / Vandaele, K. (2016):** Comparing official strike data in Europe – dealing with varieties of strike recording, in: Transfer: European Review of Labour and Research, 22 (3), S. 413-418.
- IG Metall (2021):** Tarifbewegung Metall- und Elektroindustrie: Mehr als 800.000 Beschäftigte im Warnstreik, Pressemitteilung Nr. 13 vom 26.03.2021
- Kalbitz, R. (1972):** Die Streikstatistik in der Bundesrepublik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8, S. 495-505. <https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1972/1972-08-a-495.pdf> [15.04.2021]
- Lübker, M. / Schulten, T. (2021):** Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. WSI (3. aktualisierte Auflage), Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, Düsseldorf. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9214 [15.04.2021]
- Müller, D. / Kilroy, J. (2020):** Streikmonitor: Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2020, in: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, 31 (124), S. 86-97.
- RTL.de (2020):** Forsa-Umfrage: 63 Prozent der Bevölkerung haben Verständnis für Warnstreiks im öffentlichen Dienst, 22.09.2020. <https://www.rtl.de/cms/forsa-umfrage-63-prozent-verstaendnis-fuer-warnstreiks-4617842.html> [15.04.2021]
- Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2021):** Tarifpolitischer Jahresbericht 2020: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, Düsseldorf. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9210 [15.04.2021]
- Spode, H. (1992):** Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik Deutschland 1949-1980, in: Spode, H./Volkmann, H./Morsch, G./Hudemann, R. (Hrsg.): Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland: Deutsches Reich 1936/37, Westzonen und Berlin 1945-1948, Bundesrepublik Deutschland 1949-1980. St. Katharinen: Scriptae Mercaturae, S. 299-548.
- Süddeutsche Zeitung (2020):** Interview mit Frank Werneke: „Streiks sind auch jetzt möglich“, 18.09.2020, <https://www.sueddeutsche.de/politik/oeffentlicher-dienst-tarifstreit-werneke-1.5035327> [15.04.2020]

METHODISCHE FRAGEN DER WSI-ARBEITSKAMPFSTATISTIK

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

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

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

Teil der Arbeitskampfbilanz des WSI ist eine bis in das Jahr 2006 zurückreichende Schätzung der Anzahl der jährlich stattgefundenen Arbeitskämpfe. Die Schätzung beinhaltet vom Grundsatz her alle dem WSI bekannt gewordenen Tarifaufeinandersetzungen, in deren Verlauf es mindestens einen Streik oder Warnstreik gegeben hat.¹ Die zur Verfügung stehenden Angaben der Gewerkschaften sind in dieser Frage unterschiedlich präzise. Nur von wenigen Gewerkschaften liegen umfassende Statistiken vor. So führt ver.di beispielsweise zwar eine genaue Liste aller beim Bundesvorstand der Gewerkschaft beantragten Arbeitsk Kampfmaßnahmen, sieht sich allerdings außer Stande mitzuteilen, wie viele davon tatsächlich umgesetzt werden. Sicher ist nur, dass die lange auch in den eigenen Geschäftsberichten vorgenommene Gleichsetzung von Antrag und Arbeitskampf nicht länger haltbar ist, wie ver.di selbst 2015 feststellen musste. Bei einigen anderen Gewerkschaften, unter anderem auch bei der IG Metall, werden bei firmenbezogenen Auseinandersetzungen lediglich Arbeitskämp-

fe mit vorausgegangener Urabstimmung, nicht aber lokale Warnstreiks ohne Streikgeldzahlung erfasst. In Erkenntnis dieser Lücken hat das WSI 2015 deshalb seine Zeitreihe der jährlichen Arbeitskämpfe revidiert und seine eigenen Medienrecherchen intensiviert. Seit 2015 sind deshalb die Daten zur Konflikthäufigkeit deutlich belastbarer geworden. Am Beispiel der IG Metall lässt sich sowohl die Präzision der WSI-Angabe als auch der damit einhergehende Aufwand gut verdeutlichen: Um eine möglichst genaue Angabe zur Anzahl der Arbeitskämpfe liefern zu können, haben wir neben einer umfassenden Medienrecherche jede einzelne Online-Meldung der über 150 IG Metall-Geschäftsstellen aus dem Jahr 2020 ausgewertet.

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

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

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

¹ In Ausnahmefällen werden auch einzelne Arbeitsniederlegungen außerhalb von Tarifrunden erfasst, wenn sie in den Medien Niederschlag finden. Kurzfristige informelle Arbeitsniederlegungen im Rahmen innerbetrieblicher Konflikte werden in der Regel nicht erfasst, da sie in den allermeisten Fällen gar nicht publik werden.

erheblich höher als die Anzahl der individuellen Arbeitnehmer, die im betreffenden Jahr ein- oder mehrmals gestreikt haben.

Vergleich WSI-Schätzung und amtliche Statistik

Die amtliche Statistik der Bundesrepublik Deutschland wird von der Bundesagentur für Arbeit geführt. Im Vergleich der WSI-Schätzung mit der amtlichen Statistik fällt auf, dass die Daten des WSI sowohl in Bezug auf die Streikbeteiligung als auch Ausfalltage erheblich nach oben abweichen ▶ siehe auch **Abbildung 5**. Im Durchschnitt der zehn Jahre von 2010 bis 2019 weisen die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) sieben Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte aus und damit weniger als die Hälfte des vom WSI ermittelten relativen Arbeitskampfvolumen von 17 Ausfalltagen.

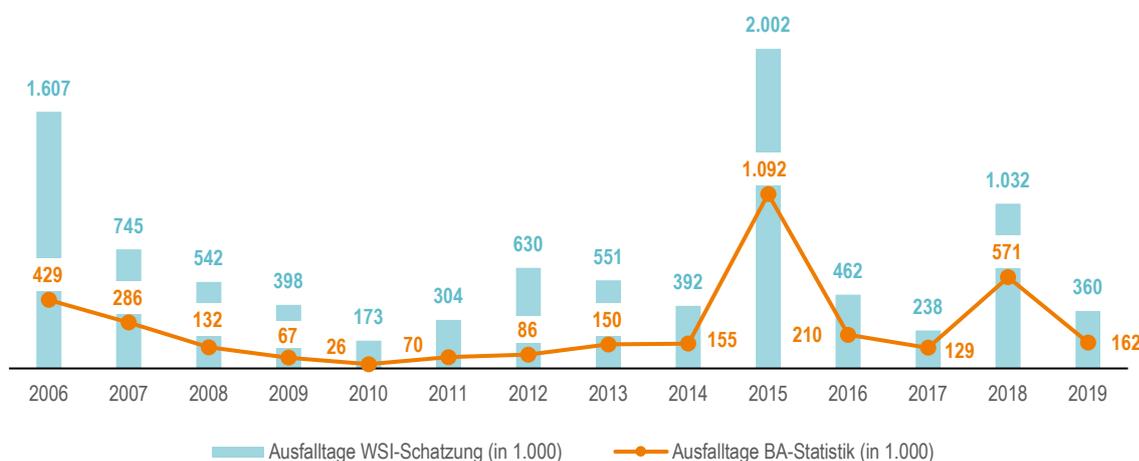
Die Bundesagentur ist sich der Defizite ihrer Statistik bewusst (Bundesagentur für Arbeit 2020, Hinweise), die im Wesentlichen von lückenhaften Meldungen der Arbeitgeber herrühren. Basis der Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist eine gesetzliche, bußgeldbewehrte Meldepflicht der Arbeitgeber (SGB II § 320). Diese findet ihre Begründung in der Neutralitätspflicht der Arbeitsagenturen, die keine Arbeitssuchenden gegen deren Willen in einen bestreikten oder ausgesperrten Betrieb vermitteln dürfen und deshalb von den Arbeitskämpfen Kenntnis erhalten müssen.

Die Meldepflicht umfasst Beginn und Ende von Streiks oder Aussperrungen, die Zahl der „betroffenen Arbeitnehmer“ sowie die Anzahl der „ausgefallenen Arbeitstage“ (bis 2014 „verlorene Arbeitstage“). Die Zahl der einzelnen Streiks wird in Deutschland nicht erfasst, dafür die Anzahl der „betroffenen Betriebe“. In die Statistik fließen nur solche Arbeitskämpfe ein, bei denen „je Betrieb mindestens zehn Arbeitnehmer beteiligt waren und die mindestens einen Tag dauerten oder durch die ein Verlust von mehr als 100 Arbeitstagen je Betrieb, bezogen auf alle an der Arbeitseinstellung beteiligten bzw. betroffenen Arbeitnehmer entstanden ist“ (Bundesanstalt für Arbeit, Runderlass 254/82 vom 21. Dezember 1982).

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

Abbildung 5

WSI-Schätzung und amtliche Streikstatistik im Vergleich: Arbeitskampfbedingte Ausfalltage 2006–2019 in 1.000



Quelle: WSI Arbeitskampfstatistik.

Hauptproblem der offiziellen Arbeitskampfstatistik ist seit langem, dass sie nicht alle Arbeitskämpfe umfasst (Kalbitz 1972; Spode 1992; Dribbusch 2008). Zum einen fallen, aufgrund der oben genannten Grenzen, kleinere Arbeitsniederlegungen, sogenannte Bagatell-Streiks, aus der Statistik heraus, zum anderen gibt es Lücken bei der Meldung von Arbeitskämpfen. Dies gilt seit den 1990er Jahren verschärft offenbar gerade bei größeren Warnstreikwellen. Zum Teil ergibt sich in diesen Fällen die Problematik daraus, dass die Meldepflicht der Arbeitgeber zum Zweck der Feststellung von Vermittlungshindernissen im Falle von Warnstreiks, die zum Teil lediglich Stunden oder sogar Bruchteile davon andauern, den Meldepflichtigen nicht mehr unmittelbar einsichtig ist. Bußgelder werden soweit bekannt extrem selten verhängt, in vielen Fällen weiß die Bundesagentur mangels eigener Beobachtungen des 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 Bundesagentur nicht nur ein Bußgeld, sondern machte den Fall auf parlamentarische Nachfrage hin auch öffentlich.

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

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 66, April 2021
WSI Arbeitskampfbilanz 2020

ISSN 2366-7079

Herausgeber

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

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

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

Satz: Daniela Groß

Kontakt

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

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