

Streikmonitor: Die ersten fünf Jahre

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich im Streikgeschehen in der Bundesrepublik ein weitgehender Wandel vollzogen. Anders als noch in den 1990er Jahren ist das Streikgeschehen heute sehr viel fragmentierter und neue Branchen haben an Bedeutung gewonnen. Verschiedene Langzeittrends wie Privatisierungen und Deregulierungen (z.B. im Gesundheitssektor und bei der Deutschen Post), die Aushöhlung des Flächentarifvertragssystems („Häuserkämpfe“ in Metall- und Elektro- sowie Nahrungsmittelindustrie), die Digitalisierung (Online-Handel) und auch das neue Selbstbewusstsein von Beschäftigtengruppen (Erzieher_innen) prägen heute die deutsche Streiklandschaft. Besonders deutlich wurde diese Veränderung im Streikjahr 2015, als verschiedene Konflikte (Charité, Deutsche Post, GDL-Streik etc.) aufeinandertrafen und es zu einem Hoch an streikbedingten Ausfalltagen (2 Millionen) und Streikbeteiligten (1,1 Millionen) kam (Dörre et al. 2016). In den Folgejahren ist es zwar immer wieder zu heftig ausgefochtenen Tarifrunden (z.B. die IG-Metall-Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2018, vgl. Z 116) und spektakulären Streiks (Ryanair, vgl. Müller/Kilroy 2019b in Z118) gekommen, aber zu keinen weiteren Streikhochs wie im Jahr 2015. Geblieben ist indes jedoch die strukturelle Spaltung des Konfliktgeschehens in Flächentarifauseinandersetzungen mit sektoralen Streiks sowie einer Fülle von einzelnen schwer überschaubaren „Häuserkämpfen“.

Diese Fragmentierung war die Hauptintention dafür, dass ab dem Jahr 2016 der Streikmonitor eingerichtet wurde. Denn anders als die amtliche Streikstatistik des Bundes und (lange Zeit auch) die sehr viel präzisere und umfassendere Arbeitskampfbilanz des WSI liegt der Fokus des Monitors auf betrieblichen Einzelkonflikten (Schneidemesser/Kilroy 2016a; Dribbusch 2018).¹ Diese werden im Detail aufgenommen und mit halbjährlichen Berichten dokumentiert. Die Grundlage für den Streikmonitor ist ein Erhebungsdesign, das auf einem weiten Streikbegriff beruht („labor unrest“) und damit auch wilde und nicht-normierte Arbeitskonflikte erfasst (vgl. auch: Silver 2005: 232f.). Die zentrale Untersuchungseinheit sind einzelne Konflikte (die oft auch mehrere Streiks beinhalten), die mittels eines speziellen Erhebungsverfahrens ermittelt, codiert und gesammelt werden (Schneidemesser/Kilroy 2016a: 165ff.). Die umfangreiche Dokumentation von insgesamt 991 Konflikten und 2786 Streikaktionen im Zeitraum von 2016 und 2020 ermöglicht einen Überblick über einige langfristige Entwicklungen.² Auf diese Weise werden neben konjunkturellen Dynamiken im

¹ Das WSI ist mittlerweile dazu übergegangen, auch Daten zu den einzelnen Konflikten und nicht nur zu den streikbedingten Ausfalltagen und Streikbeteiligten aufzunehmen und zu den Jahresberichten zu veröffentlichen (vgl. z.B. Frindert et al. 2021). Zwischen dem Streikmonitor und dem WSI existiert ein Datenaustausch.

² In diesem Artikel verwendete Daten beziehen sich, falls nicht anders gekennzeichnet, auf die Daten aus dem Projekt „Streikmonitor: Standardisierte Erhebung zur langfristigen Erfassung von Streikak-

Streikgeschehen auch neue Trends wie die Kämpfe um Digitalisierung, der Strukturwandel in der Industrie und die Auswirkungen der Corona-Krise sichtbar gemacht.

Die wachsende Fragmentierung war als Ausgangsüberlegung für die Streikmonitor-Forschung leitend: Im Folgenden werden wir zunächst die These der Zersplitterung des Streikgeschehens in zwei (bzw. drei Welten) rekapitulieren, indem wir allgemeine Trends bei der Streikentwicklung darstellen. Dabei gehen wir auch auf die wachsende Verwilderung der Arbeitskonflikte in der zweiten, weitgehend deregulierten Welt der Arbeitsbeziehungen ein. Im zweiten Schritt beschreiben wir dann einige Hochburgen des Streikgeschehens, wo immer wieder Einzelkonflikte auftreten: Dabei beziehen wir uns insbesondere auf das Gesundheitswesen (Bsp. Krankenhäuser), den Bereich Verkehr, Lagerei und Logistik (Bsp. Flugverkehr) und auch den Maschinen- und Fahrzeugbau. Im vierten Teil gehen wir auf das Phänomen defensiver Kämpfe ein, die aufgrund des Strukturwandels im industriellen Bereich zunehmend prägend sind und gerade in der Corona-Krise wichtiger wurden. Zuletzt beschreiben wir die regionale Differenzierung im Streikgeschehen: Das Streikaufkommen in Ostdeutschland ist deutlich höher, weil hier auch die Deregulierung des Tarifsystems besonders weit fortgeschritten ist. Wir kommen zum Schluss, dass weitere Forschungen zu Themen wie Union-Busting, neue (digitale) Streikformen und dem Zusammenhang von Staatsaktivität und Streiks notwendig sind.

Das Streikgeschehen zwischen 2016 und 2020: Allgemeine Trends

Im Erhebungszeitraum 2016 bis 2020 wurden insgesamt 991 Konflikte in die Datenbank des Streikmonitors aufgenommen, die sich auf 2.786 Streiks und Aktionen verteilen (vgl. Tabelle 1). Diese sind zu 16,9% Flächentarifauseinandersetzungen, 83,1% sind einzelne „Häuserkämpfe“; sehr oft handelt es sich um eher kurze Konflikte mit nicht mehr als zwei Streikaktionen (77,9%).³ Die meisten Streiks fanden im Dienstleistungssektor statt (555 Konflikte insgesamt und damit

tivitäten in Deutschland“. Der Streikmonitor wird von der Heinz Jung-Stiftung (Frankfurt am Main) gefördert und von Stefan Schmalz (Universität Erfurt) geleitet. Die Berichte erscheinen halbjährlich in Z. Unter Konflikt ist dabei eine Auseinandersetzung zu verstehen, die aus mehreren Streiks oder Aktionen bestehen kann und sich ggf. über einen längeren Zeitraum erstreckt. So werden alle Streiks in der Auseinandersetzung zur Tarifierung bei Amazon, die bereits seit 2013 geführt wird, dem gleichen Konflikt zugeordnet. Aber auch ein einmaliger Warnstreik in einem einzelnen Betrieb gilt als ein eigener Konflikt.

³ Dabei ist das Erhebungsdesign zu beachten (siehe hierzu: Schneidmesser/Kilroy 2016a: 154f.): Für große Flächentarifauseinandersetzungen und Einzelkonflikte können die individuellen Streiks und Aktionen in verschiedenen Städten nicht aufgenommen werden. Darunter zählen traditionell die Streiks im Rahmen der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie oder dem Öffentlichen Dienst. Sie werden nur als Konflikte aufgenommen, ohne weitere Details zu Orten und Anzahl der einzelnen Streiks. Die Streikanzahl dient darum primär als Indikator für die Konfliktintensität bei „Häuserkämpfen“ und kleinen Tarifrunden.

56,1% aller Konflikte)⁴; ver.di war in 392 Konflikte involviert, was etwa 40% des Konfliktgeschehens ausmachte. Die IG Metall war in 30,8% (305) der Konflikte präsent, die von der Mitgliederzahl recht kleine NGG kam mit 106 Konflikten auf vergleichsweise hohe 10,7 Prozent.⁵ Die übrigen DGB-Gewerkschaften engagierten sich in weiteren 117 (11,8%) Konflikten, so dass der Großteil aller Konflikte von DGB-Gewerkschaften ausgetragen wurde. In nur 74 Konflikten (7,4%) kamen Gewerkschaften außerhalb des Organisationsbereichs des DGB zum Zug; 63 Konflikte (6,4%) wurden ohne Gewerkschaftsbeteiligung ausgetragen.

Tab. 1: Vorläufige Übersicht zu den zentralen Streikdaten 2016–2020

I. Erfasste Streiks/Aktionen insgesamt	2.786
II. Erfasste Konflikte insgesamt, davon	991
• Flächentarifauseinandersetzungen	167
• Konflikte außerhalb von Flächentarifauseinandersetzungen	824
Konflikte mit:	
• max. zwei Protestaktionen	772
• mehr als zwei Protestaktionen	219
III. Konflikte nach Organisationsbereichen des DGB	
• ver.di	392
• IG Metall	305
• NGG	106
• Weitere DGB-Gewerkschaften	117
Konflikte ohne Beteiligung des DGB	74
Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung	63
IV. Themen/Forderungen	
• Tarifvertrag	217
• Anbindung an Flächentarifverträge	84
• Angleichung an Lohn und Arbeitsbedingungen	117
• Entlohnung	463
• Arbeitszeit	92
• Stellenabbau	104
• Verlagerung/Schließung/Auslagerung	75
V. Branchen	
• Dienstleistungsbranche	555
• Verarbeitendes Gewerbe	436
VI. Regionen	
• Alte Bundesländer	573
• Neue Bundesländer	253
• Übergreifend	165

Quelle: Eigene Darstellung (auf Grundlage des Streikmonitors)

⁴ Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Datenaustausch mit dem WSI nicht mehr regelmäßig stattgefunden: Es ist davon auszugehen, dass bei einem Daten-Update noch einige wenige Konflikte im Dienstleistungssektor zur Gesamtzahl hinzukommen können.

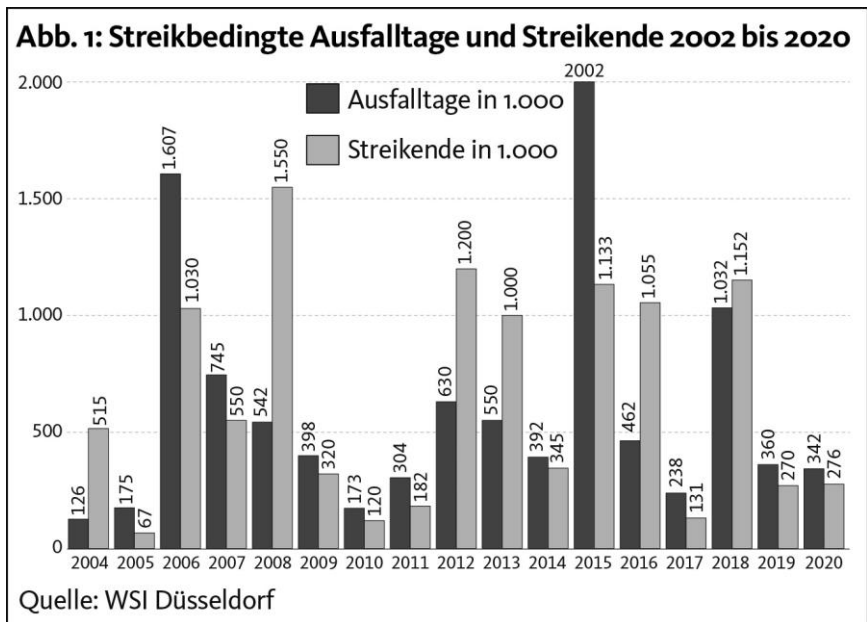
⁵ Es gab einige Konflikte, in denen zwei oder mehrere Gewerkschaften beteiligt sind.

Die Verteilung der Konflikte bestätigt verschiedene Makrotrends in den deutschen industriellen Beziehungen und im Arbeitskampfgeschehen: Zunächst einmal lässt sich die These bestätigen, dass eine Spaltung in zwei Regulierungswelten erfolgt ist und die Streikentwicklung prägt. Die „erste Welt“ der deutschen Arbeitsbeziehungen, in der das Flächentarifvertragssystem noch weitgehend intakt ist und die gerade große mitbestimmte Konzerne und den öffentlichen Sektor umfasst, ist zwar weiterhin für ein Gros der Streiktage und -beteiligten verantwortlich, macht aber nur noch einen geringen Anteil der Arbeitskonflikte aus. Diese spielen sich heute in der „zweiten Welt“ der Arbeitsbeziehungen mit stärker entstandardisierten Arbeitsbeziehungen in kleinen und mittleren Betrieben ab (zu der These der zwei Welten: Dörre et al. 2016; vgl. auch die Drei-Welten-These: Schroeder 2009). Viele dieser Konflikte finden im Dienstleistungssektor statt, sodass die Spaltung in zwei Regulierungswelten auch mit einer wachsenden „Tertiarisierung“ des Streikgeschehens einhergeht (Dribbusch 2010). Dieser Trend bedeutet jedoch nicht, dass im industriellen Bereich keine (wachsende) Anzahl an Häuserkämpfen geführt wird; im ersten Halbjahr 2018 vereinte die IG Metall sogar die meisten Einzelkonflikte auf sich (vgl. Schneidemesser/Kilroy 2018 in Z116).

Die überwiegend geringe Anzahl an Streik- bzw. Protestaktionen bei vielen der Auseinandersetzungen sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich immer wieder einzelne heftig umkämpfte Fälle ergeben, bei denen es zu einer Fülle von Streiks kommt (z.B. Postbank, Telekom, Kaufhof/Karstadt, Coca-Cola). Diese Verwilderung des Arbeitskonflikts, die nur noch wenig mit dem deutschen System der industriellen Beziehungen zu tun hat, zeigt sich insbesondere beim Fall Amazon: Bei dem Online-Händler wird seit dem Jahr 2013 um eine Tarifierung gekämpft (Boewe/Schulten 2019). Diese Auseinandersetzung hat – nach Daten des Streikmonitors – zwischen 2016 und 2020 zu mindestens 199 Streiks beigetragen, die teils an verschiedenen Standorten gleichzeitig (Leipzig, Bad Hersfeld, etc.) stattfanden. Der Konflikt hat zwar bis heute zu keinem Tarifvertrag, aber doch zu Zugeständnissen bei der Entlohnung durch die Arbeitgeberseite geführt.

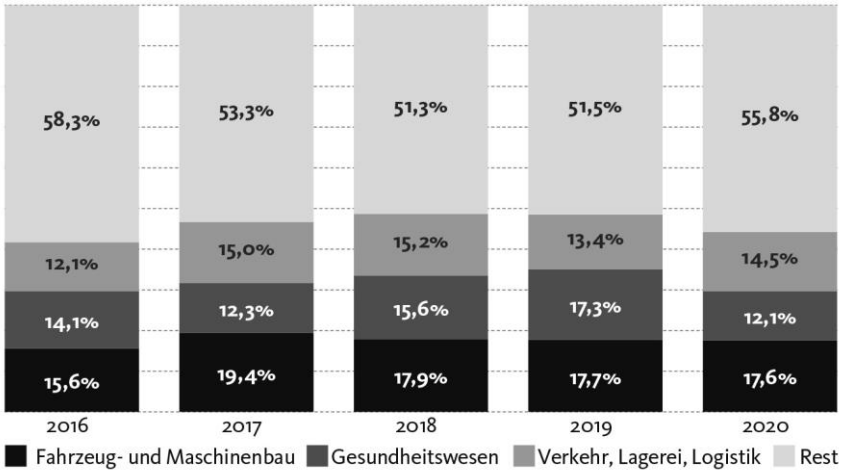
Der zeitliche Verlauf der Streikentwicklung in Deutschland zeigt, dass kein einheitliches Bild im Fünfjahreszeitraum 2016 bis 2020 zu beobachten ist (vgl. Abbildung 1). Nach dem Streikhoch im Jahr 2015 mit über 2 Mio. streikbedingten Ausfalltagen und 1,1 Mio. Streikbeteiligten kam es lediglich 2018 – bedingt durch die Auseinandersetzung um eine Arbeitszeitverkürzung in der Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie – zu einem Jahr mit relativ hohen Ausfalltagen (1 Mio.) und Streikbeteiligten (1,1 Mio.) (vgl. Müller/Kilroy 2018 in Z116). Auffällig ist der massive Einbruch der Zahlen in den Jahren 2019 und 2020, was mit der defensiven Haltung der IG Metall in der Tarifrunde 2019 und – für 2020 – auch mit der Corona-Krise in Verbindung steht. Das Ende des ökonomischen Zyklus von 2008 bis 2020 (Goldberg 2021) äußerte sich somit auch in einer schwächeren Dynamik im Streikgeschehen. Die Daten des Streikmoni-

tors bilden eine vergleichbare, aber verzögerte Entwicklung ab: Die Zahlen sind insgesamt relativ konstant; nach einer Steigerung der Konflikte gegenüber 2016 (199) waren in den Folgejahren höhere Konfliktzahlen und ein Peak im Jahr 2019 (231) zu beobachten. Im Jahr 2020 (162) kam es im Zuge der Covid-19 Pandemie zu einem deutlichen Einbruch im Streikgeschehen mit den bisher niedrigsten Konfliktzahlen im Erhebungszeitraum (vgl. Abbildung 2). Der Grund hierfür waren die Kontaktbeschränkungen in der Pandemie und das insgesamt zurückhaltende Agieren der Gewerkschaften in dieser schwierigen Phase (Frindert et al. 2021; Müller/Kilroy 2021: 89ff.).



Neue Streikhochburgen: Entstandardisierung, strukturelle Macht und Arbeitskampf

Aus den Daten des Streikmonitors geht hervor, dass sich die Konflikte außerhalb der Flächentarifunden auf einige wenige Branchen fokussieren. Etwas weniger als die Hälfte der Konflikte verteilt sich auf lediglich drei Sektoren, von denen zwei im Dienstleistungssektor angesiedelt sind. Dabei handelt es sich um den Fahrzeug- und Maschinenbau, das Gesundheitswesen und den Bereich Verkehr, Lagerei und Logistik. Der Anteil dieser drei Branchen schwankte im Jahresvergleich zwischen 45% (2020) und 49% der gesamten Konflikte (2018) (vgl. Abbildung 2).

Abb. 2: Arbeitskonflikte nach Branchen in Prozent (2016–2020)

Quelle: Eigene Darstellung (auf Grundlage des Streikmonitors). Die Zahl der Konflikte in der Abbildung ist etwas höher als die Gesamtzahl für den Zeitraum 2016 bis 2020, da einige Konflikte sich über mehrere Jahre erstrecken und deshalb mehrfach gezählt wurden.

Drei Gründe sind ursächlich für das hohe Aufkommen von Konflikten in diesen Sektoren. *Erstens* handelt es sich jeweils um Sektoren, in denen große Teile der Beschäftigten in Betrieben arbeiten, wo die Löhne unter die tariflichen Standards gesenkt wurden und teils fragwürdige Arbeitsbedingungen die Regel sind. Im Gesundheitssektor waren Privatisierungen (z.B. von Krankenhäusern) ein Treiber der Entstandardisierung; hinzu kommen staatliche Vorgaben (Fallpauschalen bei Erkrankungen bzw. Krankenhausaufenthalten), die zu zusätzlichem Kostendruck und einer Verdichtung der Arbeitszeit der Beschäftigten beitragen (Becker et al. 2016; vgl. auch Schneidemesser/Kilroy 2016b in Z 108). Im Bereich Verkehr, Lagerei und Logistik spielen ebenfalls (ehemals) öffentliche Bereiche eine wichtige Rolle beim Streikgeschehen. Hier wurden seit den 1990er Jahren etwa Teile des Nah- und Fernverkehrs (Schiene und Straße) und auch der Luftfahrt privatisiert bzw. privaten Anbietern zugänglich (Ryanair, etc.) gemacht, oder einzelne Bereiche outgesourct (Busunternehmen); teils stiegen auch öffentliche Nahverkehrsverbände komplett aus der Tarifbindung aus. Die Folge ist eine Fülle von Streiks bei öffentlichen Anbietern (bzw. deren Subunternehmen; etwa im privaten Busgewerbe im Saarland) und auch privaten Anbietern (u.a. das Bahnunternehmen Abellio). Komplexer ist die Situation im Fahrzeug- und Maschinenbau: Auch hier gibt es viele Zulieferfirmen, die nicht tarifgebunden sind und wo somit tarifliche Standards keine Gültigkeit haben. Anders als bei den beiden oben genannten Sektoren ist hier jedoch kein Rückzug des Staates zu beobachten; vielmehr handelt es sich um eine komplexe Gemengelage, da

neben offensiv geführten Tarifkonflikten (Dörre et al. 2016; Röbenack/Artus 2015) auch die industrielle Transformation und die Konflikte um Standort-schließungen oder Stellenabbau eine zentrale Rolle spielen (Holzschuh et al. 2020). Doch hierzu später. Fakt ist, dass der Abschluss eines Haustarifvertrags oder der Anschluss an den Flächentarifvertrag wichtige Konfliktthemen sind; es handelt sich bei den drei Sektoren also oftmals um offensive Konflikte, die jedoch aus einer allgemeinen Situation der Abwertung von Standards oder der Fragmentierung des Tarifsystems geführt werden.

Zweitens handelt es sich bei den drei Branchen um Sektoren, in denen die strukturellen Bedingungen am Arbeitsmarkt und die Schlüsselstellung einzelner Beschäftigtengruppen im Produktionsprozess Streikaktionen begünstigen. Es handelt sich bei den Streikenden überwiegend um Beschäftigtengruppen mit hoher struktureller Macht, die entweder Störungen in der Produktion oder der Infrastruktur („Produktionsmacht“ oder „logistische Macht“) verursachen können oder über eine gute Verhandlungsposition aufgrund ihrer Qualifikationen und bestehender Engpässe am Arbeitsmarkt verfügen („Marktmacht“) (Silver 2005: 30ff.; Schmalz/Dörre 2014; Webster 2015). Zentrale Streikakteure sind etwa im Gesundheitsbereich Ärzte und Pflegefachkräfte, im Verkehrssektor Fluglotsen, Piloten, Busfahrer_innen und Lokfahrer_innen oder in der Metall- und Elektroindustrie Mechatroniker_innen, die durch Streikaktionen hohe Kosten für die Kapitaleseite (private Krankenhäuser, Automobilzulieferer) bzw. die öffentliche Hand (Nahverkehr) verursachen können und auch öffentlichen Druck (Verspätungen im Bahnverkehr) aufbauen können. Gleichzeitig sind sie aber auch allesamt am Arbeitsmarkt als qualifizierte Fachkräfte gefragt. Diese hohe strukturelle Macht wurde vielen Beschäftigtengruppen paradoxerweise durch den Rückzug des Staates verschafft und machte sie für Streikaktionen zugänglich: Private Krankenhäuser geraten durch Streiks schnell in eine finanzielle Schief-lage, der Wegfall des Beamtenstatus in Sektoren wie dem Zugverkehr machte größere Streikaktionen rechtlich überhaupt erst möglich.

Drittens setzten die Gewerkschaften in den entsprechenden Branchen auf neue Kampagnen und Instrumente und bewiesen sich als strategiefähige Akteure: So machte ver.di mit Kampagnen wie „Der Druck muss raus“ oder „Mehr von uns ist besser für alle“ auf die Arbeitsbelastung der Beschäftigten im Gesundheitssektor aufmerksam und setzte dabei auch auf die gesellschaftliche Unterstützung für die Anliegen der Beschäftigten; in den Tarifverträgen erwies sich der Personalschlüssel als innovatives Instrument (zur Debatte in der Altenpflege: Tschenker 2020). Hinzu kam es zu erfolgreichen Organizing-Kampagnen in den Häuserkämpfen in einzelnen Krankenhäusern. Im Verkehrsbereich entfalte-te sich eine komplexe Entwicklung: Teils waren neue mobilisierungsfähige Spartengewerkschaften wie die GDL, Cockpit oder auch UFO entstanden, die sich als aktive Streikakteure etablierten (Schroeder/Greef 2008; vgl. Z 110). Dieser Prozess wurde begleitet durch die Konkurrenz der Spartengewerkschaften mit den DGB-Gewerkschaften um ihre Anerkennung (eine Folge des Tarifeinheitsgesetzes), was ebenfalls streikfördernd wirkte. Aber auch im Ver-

kehrsbereich gab es immer wieder Fälle von erfolgreichen Organizing-Kampagnen der DGB-Gewerkschaften wie etwa im öffentlichen Nahverkehr oder auch bei den Flugbegleiterinnen von Ryanair – einer Kampagne, in der auch transnationale Organisationsformen und Kooperationen eine gewichtige Rolle spielten (Müller/Kilroy 2019b; Z 118). Ähnliche Dynamiken können auch für den Fahrzeug- und Maschinenbau beschrieben werden. Die IG Metall veränderte seit 2011 ihre strategische Orientierung und wandelte sich zu einer aktiven Erschließungsgewerkschaft, um Betriebe jenseits der traditionellen Hochburgen der Gewerkschaften (u.a. bei den Automobilendherstellern) zu organisieren (Schmalz/Thiel 2017). Dabei spielten Erschließungsprojekte und neue Formen des Organizing (z.B. Organizing-Blitze) eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung von Mitgliedern. Anders ausgedrückt: Die Gewerkschaften reflektierten die veränderte strukturelle Situation und griffen vermehrt auf konfliktorientierte Strategien zurück.

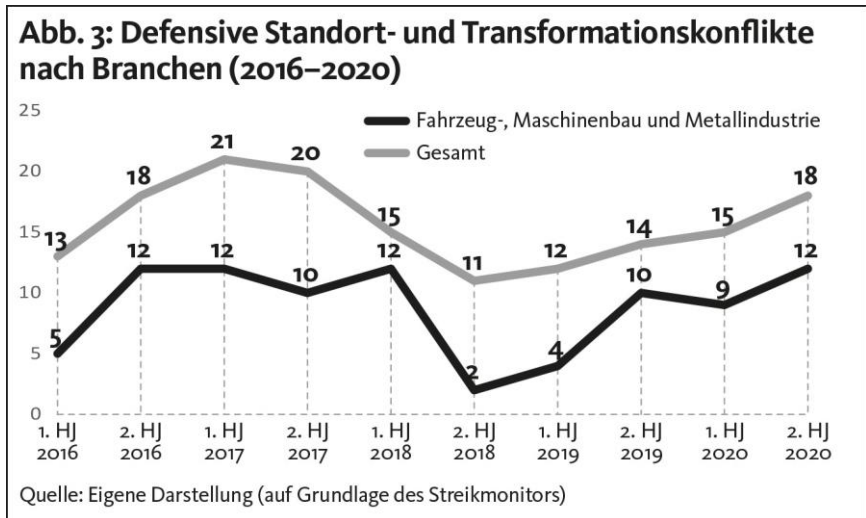
Im Rahmen der halbjährlichen Streikmonitor-Berichte haben wir immer wieder derartige Auseinandersetzungen dokumentiert. Im Gesundheitswesen wurden etwa verschiedene stilbildende Konflikte in den Krankenhäusern analysiert (Schneidmesser/Kilroy 2016b; vgl. Z 108). Diese umfassten unterschiedliche private Gesundheitsdienstleister wie die Ameos-Kliniken, die Celenus-Kliniken oder die Helios-Kliniken und auch öffentliche Krankenhäuser wie Vivantis und die Berliner Charité. Die Konflikte wurden dabei oftmals hart in mehrwöchigen Erzwingungsstreiks ausgetragen, die Ergebnisse waren mit teils zweistelligen Lohnsteigerungen und verbesserten Personalschlüsseln mitunter spektakulär.

Das deutsche Modell unter Druck: Defensive Standort- und Transformationskonflikte

Neben diesen eher offensiv gelagerten Konflikten ließen sich gerade in der Metall- und Elektroindustrie defensive Konflikte beobachten, die sich vorwiegend um Themen wie Standortsicherung oder den Erhalt von Arbeitsplätzen drehen. Diese Standort- und Transformationskonflikte machten immerhin 13,5% aller Arbeitskonflikte (104 um Stellenabbau und/oder 75 um Verlagerung/Schließung/Auslagerung) im Fünfjahreszeitraum 2016 bis 2020 aus und fanden zu über zwei Drittel im verarbeitenden Gewerbe statt. Der Großteil dieser Konflikte ereignete sich im Fahrzeug- und Maschinenbau bzw. der Metallindustrie. So gab es verschiedene größere Konflikte bei Thyssen-Krupp, Siemens, Bombardier, General Electric, Daimler, Opel, Demag, Schaeffler, Schmitz Cargobull, Continental sowie der Norma-Group und Global Safety Textiles. Zusammengenommen trugen diese Branchen etwa zu 56% aller defensiven Standort- und Transformationskonflikte bei (vgl. Abbildung 3).

Ursächlich für die Mehrheit dieser Konflikte ist ein weitgehender Umbruch der industriellen Wertschöpfung. Kernbranchen des deutschen Modells wie die Automobilindustrie befinden sich derzeit in einem tiefgreifenden technologischen und organisatorischen Transformationsprozess. Insbesondere die Elektromobilität und die Digitalisierung verändern die Fertigungsstruktur vieler Unternehmen

und verschärfen den Preis-, Flexibilitäts- und Transformationsdruck auf deren Zulieferer (Holzschuh et al. 2020). Diese stehen vor der großen Herausforderung, sich auf neues technologisches Knowhow einzustellen und die Produktionsstruktur mit teils geringen Ressourcen (z.B. von Komponenten des Verbrennungsmotors zu Elektromotoren) umzustellen. Hinzu kommt die verschärfte Weltmarktkonkurrenz. Neben dem US-Automobilhersteller Tesla sind gerade chinesische Hersteller zu ernstzunehmenden Herausforderern der deutschen Automobilzuliefer- und Maschinenbauindustrie geworden (Matthes 2021). Diese Konkurrenzsituation könnte weiter verschärft werden: Denn der chinesische Staat hat ambitionierte Pläne für eine industrielle Aufwertung strategischer Sektoren gefasst („Made in China 2025“ und später die Duale-Zirkulations-Strategie) (García-Herrero 2021).



Die defensiven Standort- und Transformationskonflikte in der Fahrzeug-, Maschinen- und Elektroindustrie während des Erhebungszeitraums verliefen dabei in zwei Wellen: In einer ersten Welle zwischen Ende 2016 bis Anfang 2018 ließen sich insbesondere Konflikte um den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie beobachten; in diese Zeit fallen Auseinandersetzungen wie in der Stahlbranche (thyssenkrupp) und Siemens (vgl. Schneidmesser/Kilroy 2018, Z 116). In einer zweiten Welle ab Ende 2019 war die Krise der Automobilindustrie mit negativen Wachstumsraten ein deutlicher Treiber des Konfliktgeschehens, was jedoch durch den Auftragseinbruch in der Corona-Krise überlagert wurde und oft – auch außerhalb des Wertschöpfungs-systems Automobil – als Vorwand für Rationalisierungsmaßnahmen und Standortschließungen genutzt wurde (vgl. Müller/Kilroy 2021 in Z 126). Hierzu zählten Auseinandersetzungen

zungen wie beim Automobilzulieferer Schaeffler oder Continental. Solche Konflikte führten teils zu sehr langen, heftig ausgefochtenen Auseinandersetzungen. Ein Beispiel hierfür ist der Maschinenhersteller Voith, bei dem es 2019 und 2020 zu mehreren Streiks und Aktionen kam, nachdem das Management verkündet hatte, deutschlandweit 230 Beschäftigte zu entlassen und den Unternehmensstandort in Sonthofen zu schließen. Die Folge waren mehrere Warnstreiks, die schließlich Ende April 2020 zum ersten Höhepunkt der Corona-Krise in einen unbefristeten Streik über 33 Tage mündeten, der schließlich zu einem Sozialtarifvertrag führte (Junge Welt 29.05.2020). Ähnlich kämpferisch verlief der Arbeitskampf bei dem Automobilzulieferer Halberg-Guss, der 2018 durch das Unternehmen Prevent übernommen wurde. Der Prevent-Konzern nutzte den Einkauf ausschließlich, um die Endabnehmer VW und Daimler unter Druck zu setzen und zeitweise hohe Preise abzapfen und gegen Ende 2019 den Standort Leipzig schließen zu wollen. Die Folge war neben einer Werksblockade auch hier ein unbefristeter Streik, der jedoch erfolglos verlief: Auch wenn mit der AVIR Guss Holding schließlich ein neuer Investor gefunden wurde, wurden vor dem Hintergrund der Corona-Krise beide Standorte (Leipzig und Saarbrücken) im Jahr 2020 geschlossen.

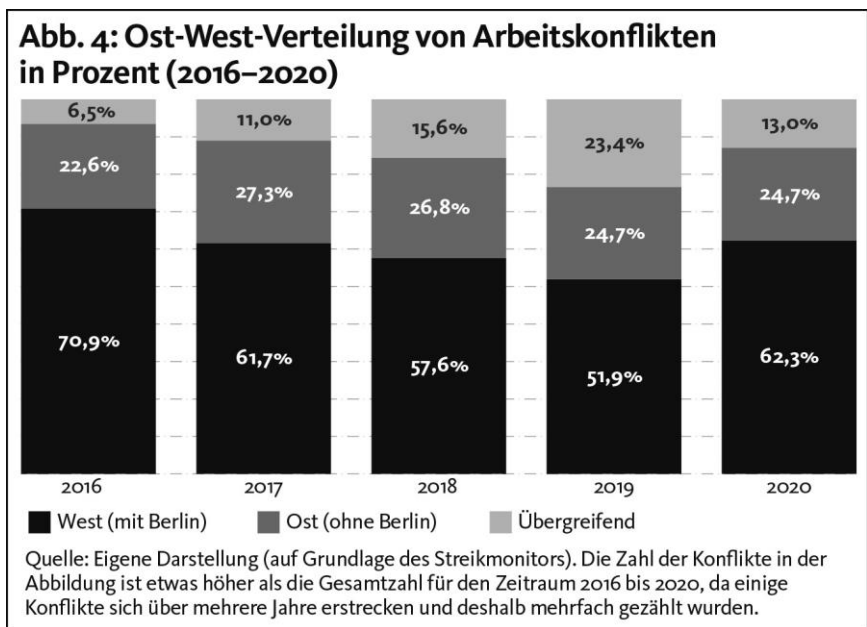
Kurzum: Anders als bei vielen offensiven Konflikten, bei denen es primär um den Anschluss an die Standards des Flächentarifvertrags geht, sieht sich die streikstarke Branche des Fahrzeug- und Maschinenbaus sowie die Metallindustrie einer komplexen Dynamik gegenüber. Während in Teilen der Branche ebenfalls offensive Tarifierungskämpfe ausgefochten werden, sind anderswo defensive Kämpfe zu beobachten, die mitunter trotz harter Auseinandersetzungen nur zu Kompensationsleistungen oder gar Niederlagen führen.

Regionale Verteilung: Ostdeutschland als Brennpunkt betrieblicher Konflikte

Die Datenbank des Streikmonitors zeigt zudem eine interessante regionale Verteilung: Denn den Streikmonitor-Daten zufolge ist Ostdeutschland zu einem Brennpunkt für betriebliche Arbeitskonflikte geworden. Zwischen 2016 und 2020 fanden von den insgesamt 991 Konflikten und 2.786 Streikaktionen 253 Konflikte und 549 Streiks und Aktionen im Osten (ohne Berlin) statt. Damit entfielen 57,8% auf die alten Bundesländer und 25,5% auf die neuen Bundesländer, 16,6% fanden in mehr als einem Bundesland statt (vgl. Abbildung 4). Dies ist im Bundesvergleich deutlich überdurchschnittlich: Denn die Erwerbsbevölkerung in Ostdeutschland macht nur 13% der gesamten Erwerbsbevölkerung in Deutschland aus; es finden somit durchschnittlich fast doppelt so viele Arbeitskonflikte je Erwerbstätigem im Osten als im Westen statt.

Es ist somit auch wenig verwunderlich, dass einige der ostdeutschen Bundesländer mit besonders hohen Konfliktzahlen im Streikmonitor vertreten sind: Zwar rangieren die bevölkerungsreichen westdeutschen Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen (112 Konflikte), Bayern (98) und Baden-Württemberg (94) hier eindeutig an der Spitze, aber gerade Sachsen (63), aber auch Mecklen-

burg-Vorpommern (51), Brandenburg und Thüringen (jeweils 48) kommen für die Bevölkerungszahl auf vergleichsweise hohe Konfliktzahlen. Zum Vergleich: Die Zahlen in Sachsen sind mit Hessen (58) vergleichbar, wo deutlich mehr Menschen leben. Die konfliktintensivsten Branchen im Osten sind der Maschinen- und Fahrzeugbau (52 Nennungen) und das Gesundheitswesen (60 Nennungen), die zusammen insgesamt 11,3 Prozent aller Konflikte auf sich vereinen. Das Gesundheitswesen dominiert das Konfliktgeschehen in Brandenburg (22) und Sachsen (18), während in den übrigen drei ostdeutschen Bundesländern die Konflikte im Maschinen- und Fahrzeugbau an erster Stelle stehen. Zusammengefasst ist im Osten das verarbeitende Gewerbe (131 Konflikte) der streikintensivere Sektor; knapp dahinter liegt der Dienstleistungssektor (122). Die Entwicklung im Jahresverlauf war hingegen unspektakulär: Nach einer niedrigen Anzahl an Konflikten im Jahr 2016 (45) stieg die Anzahl der Arbeitskonflikte in den Folgejahren deutlich an, während sie im Corona-Jahr 2020 auf einen Tiefstand von 40 Konflikten einbrach (vgl. Abbildung 4).



Die überdurchschnittliche Anzahl an Konflikten im Osten lässt sich mit dem spezifischen ökonomischen Modell in Ostdeutschland erklären (Schmalz et al. 2021). Das Erbe der Nachwendzeit wirkt hier bis heute nach: Insbesondere die niedrige Flächentarifbindung und die im Bundesschnitt sehr geringen Löhnen wirken als Konflikttreiber. Sie bilden die Geschäftsgrundlage für das Verlänger-

te-Werkbank-Modell im Osten. Denn die ostdeutsche Regionalwirtschaft ist von kleinen und mittleren Unternehmen mit einer niedrigen Produktivität geprägt, die oftmals als Zulieferer in westdeutsche Produktionsnetzwerke integriert sind. Diese Struktur wurde von den ostdeutschen Landesregierungen forciert; ihre Industriepolitik war hauptsächlich auf die Ansiedlung von Zulieferer- oder Exportunternehmen mit niedrigen Löhnen ausgerichtet (Müller/Kilroy 2019a).

Noch heute ist die Lohndifferenz – ungeachtet von Aufholeffekten – stark ausgeprägt. Im Jahr 2018 lag etwa der Medianverdienst in Deutschland bei 16,58 Euro. Im Westen verdienten die Beschäftigten durchschnittlich 17,04 Euro, während sie im Osten auf nur 13,97 Euro kamen (DGB Verteilungsbericht 2021: 49). Die Medianlöhne liegen regional deutlich auseinander: In Wolfsburg lag der Medianlohn 2019 im Extremfall monatlich bei 5.000 Euro, in Görlitz gerade mal bei 2.380 Euro. Diese Spreizung erklärt sich auch aus der Ansiedlung von großen Unternehmen in Westdeutschland: Neben Wolfsburg finden sich Ingolstadt (Audi), Erlangen (Siemens), Böblingen (Daimler) und Ludwigshafen (BASF) an der Spitze, während die fünf Landkreise mit den niedrigsten Medianlöhnen ausnahmslos im Osten liegen. Görlitz (2.380) ist hier dicht gefolgt vom Erzgebirgskreis (2.390), dem Saale-Orla-Kreis, dem Altenburger Land (2.420), sowie der Region Vorpommern-Rügen (2.423) (Spiegel 20.07.2020). Diese Ungleichheiten werden vor allem durch die niedrige Tarifbindung in Ostdeutschland bedingt: Die Flächentarifbindung der Beschäftigten lag 2020 bei lediglich 32% im Osten, während sie im Westen der Republik immer noch 45% erreichte (Ellguth/Kohaut 2021). Diese Spreizung hatte sich bereits in der Nachwendezeit etabliert; nach einer kurzen Phase des „Vereinigungskorporatismus“ (Schroeder 2000: 378) gelang es den Gewerkschaften im Osten vor dem Hintergrund des Strukturwandels der 1990er Jahre nicht, eine ähnliche Flächentarifbindung wie in Westdeutschland zu erreichen (Dörre et al. 2017: 48f.). Es ist somit wenig verwunderlich, dass das Schlusslicht unter den Bundesländern in Sachen Tarifbindung in Ostdeutschland liegt: Für nur 39% der Beschäftigten in Sachsen galt (Stand Mitte 2017) ein Tarifvertrag (Schulten et. al. 2019).

Diese Tendenz zur Dezentralisierung des Tarifsystems im Osten fördert die Zersplitterung des Streikgeschehens in viele Häuserkämpfe. Hinzu kommt zudem eine neue Beschäftigtengeneration, die heute weniger von der Phase hoher Arbeitslosigkeit der 1990er Jahre geprägt ist und tendenziell konfliktbereiter ist. Denn lange Zeit verhinderten die „betrieblichen Notgemeinschaften“ (Mense-Petermann 1996: 67) zwischen Geschäftsführungen und Belegschaften offensive Konflikte. Die Inkaufnahme von Lohnverzicht und harten Arbeitsbedingungen korrespondierte subjektiv mit einer Generation von leistungs- und verzichtbereiten „Arbeitsspartanern“ (Behr 2000). Die Angst vor Arbeitslosigkeit wirkte disziplinierend. Durch die Umbrüche am Arbeitsmarkt und den demografischen Wandel verliert die Generation der Arbeitsspartaner jedoch zunehmend an Einfluss in den Betrieben. Die jüngeren bis mittleren Alterskohorten der Stammbelegschaften übernehmen nun die Meinungsführerschaft in den Betrieben und tendieren zu einem konfliktorientierteren Verhalten gegenüber der Kapitaleseite. Die Folge dieser unterschiedlichen Trends ist, dass Ostdeutschland zum Epi-

zentrum betrieblicher Arbeitskonflikte geworden ist und viele innovative Kampagnen und Streikstrategien heute im Osten entwickelt werden.

Schlussfolgerung: Perspektiven für die Streikforschung

Im Fünfjahreszeitraum 2016 bis 2020 ließen sich einige Dynamiken beobachten, die das Streikgeschehen auch zukünftig prägen werden. Darunter zählt die Spaltung der Streikaktivitäten in Flächentarifunden und eine zunehmende Zahl an offensiven Häuserkämpfen in Branchen wie dem Gesundheitssektor und dem Bereich Verkehr, Lagerei und Logistik; ein Nebeneinander von offensiven Kämpfen um den Abschluss von Tarifverträgen sowie defensiven Standort- und Transformationskonflikten in Fahrzeug-, Maschinenbau und Elektroindustrie und die Entwicklung Ostdeutschlands zu einem Brennpunkt betrieblicher Konflikte. Allerdings bleiben nach dieser Fünfjahresauswertung verschiedene Fragen offen, die weitergehender Studien bedürfen. Diese beziehen sich insbesondere auf drei Punkte:

1: Im Streikmonitor konnten wir beobachten, dass die Kapitalseite teilweise mit außergewöhnlicher Härte gegen gewerkschaftliche Organisation vorgeht. Solche Formen von gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgebermaßnahmen und Union Busting wurden auch in anderen jüngeren Studien beschrieben (Behrens/Dribbusch 2014; Thünken et al. 2020); Betriebsratsgründungen werden immer wieder aktiv von der Kapitalseite behindert. Solche Maßnahmen werden insbesondere im Streikfall durchgesetzt; bei einer Sonderauswertung im Halbjahresbericht 1/2018 konnten wir allein bei 16 Konflikten Formen des Union Busting identifizieren (Müller/Kilroy 2018). Der Zusammenhang von betrieblichen Konflikten und Union Busting Maßnahmen bedarf weiterer genauerer Untersuchung.

2: Im Erhebungszeitraum konnten zudem neue Streikformen beobachtet werden. Bereits 2015 entwickelte die IG Metall den 24-Stundenstreik, der als eine dritte Eskalationsstufe zwischen den routinemäßig kurzen Warnstreiks und den unbefristeten Erzwingungsstreiks geschaffen wurde. Im Jahr 2018 setzte die IG Metall erstmals diese neue Streikform großflächig in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie ein (Müller/Kilroy 2018). Auch in der Baubranche konnten neue Streikformen ausgemacht werden. So kam es in einigen Fällen zu Kranbesetzungen (und sogar Suiziddrohungen), mit denen prekäre, migrantische Beschäftigte erfolgreich ausbleibende Lohnzahlungen einklagten (ebd. 2020). Im Zuge der Corona-Pandemie experimentierten die Gewerkschaften zudem mit digitalen Streik- und Aktionsformen wie digitalen Streikversammlungen in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes.

3: Zuletzt sind viele Streiks mit dem Rückzug des Staats als Eigentümer, Regulierungsinstanz und Arbeitgeber verbunden. Gerade im Dienstleistungssektor lassen sich viele Streiks auf (mangelnde) Staatsaktivität zurückführen: Das Beispiel der Krankenhäuser oder auch des Nahverkehrs verdeutlicht diese Probleme, die jedoch auch in anderen Branchen (z.B. Energieversorgung und Bahnverkehr) beobachtet werden können. Es besteht demnach ein komplexes Zu-

sammenspiel zwischen Deregulierung und betrieblichen Konflikten, was eine systematische Erfassung von staatsgetriebenen Arbeitskämpfen lohnenswert machen würde.

Diese und andere Fragen werden die Streikmonitor-Forschung in den kommenden Jahren beschäftigen.

Literatur

- Becker, Karina/Lenz, Sarah/Thiel, Marcel (2016): Pflegearbeit zwischen Fürsorge und Ökonomie. Längsschnittanalyse eines Klassikers der Pflegeausbildung, in: Berliner Journal für Soziologie, 26, 501–527.
- Behr, Michael (2000): Ostdeutsche Arbeitsspartaner. Der positive Trend in der ostdeutschen Industrie führt zu neuen Herausforderungen, in: Die politische Meinung, 45(369), 27-38.
- Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner (2014), Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen, 67(2), 140-148.
- Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2019): Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten: Labor des Widerstands: Globale gewerkschaftliche Organisation im Online-Handel. 2. Auflage, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin.
- DGB (2021): DGB Verteilungsbericht 2021: Ungleichheit in Zeiten von Corona. Online: <https://www.dgb.de/themen/++co++37dffeb0-5bc3-11eb-ac48-001a4a160123> (letzter Zugriff 25.10.2021).
- Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West. Frankfurt am Main/New York.
- Dribbusch, Heiner (2010): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik. Ein Überblick, in: Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg, 145-168.
- Dribbusch, Heiner (2018): Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 18(3), 301-319.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI Mitteilungen 4/21, 306-314.
- Frindert, Jim/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2021): WSI Arbeitskampfbilanz 2020, WSI Report, Nr. 66, April 2021, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_66_2021.pdf (letzter Zugriff 25.10.2021).
- García-Herrero, Alicia (2021): What is Behind China's Dual Circulation Strategy. China Leadership Monitor, 69, https://3c8314d6-0996-4a21-9f8a-a63a59b09269.filesusr.com/ugd/af1ede_23bce3e803574025848156e2ba8ca776.pdf. (letzter Zugriff 25.10.2021).
- Goldberg, Jörg (2021): Die Wirtschaft der Bundesrepublik. Deutschland in der neoliberalen Entwicklungsphase, in: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 127 (September 2021), 21-33.
- Holzschuh, Madeleine/Becker, Karina/Dörre, Klaus/Ehrlich, Martin/Engel, Thomas/Hinz, Sarah/Singe, Ingo/Sittel, Johanna (2020): „Wir reiten das Pferd, bis es tot

- ist! Thüringens Auto- und Zulieferindustrie in der Transformation“, in: Blöcker, Antje/Dörre, Klaus/Holzschuh, Madeleine (Hrsg.), *Auto- und Zulieferindustrie in der Transformation. Beschäftigtenperspektiven aus fünf Bundesländern*, Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt, 78–138.
- Matthes, Jürgen (2021): Konkurrenzdruck durch China auf dem EU-Markt: Ein tiefer Blick in Außenhandelsstatistik und Industriebranchen, *IW-Report*, No. 30/2021, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.
- Mense-Petermann, Ursula (1996): Die Vertrieblichung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System, in: *Industrielle Beziehungen*, 3(1), 65-78.
- Müller, Dirk/Kilroy, Juri (2018): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2018, *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 116 (Juni 2018), 137-151.
- Müller, Dirk/Kilroy, Juri (2019a): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2019, in: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 120 (Dezember 2019), 143-155.
- Müller, Dirk/Kilroy, Juri (2019b): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte Jahr 2018, in: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 118 (Juni 2019), 123-137.
- Müller, Dirk/Kilroy, Juri (2021): Arbeitskonflikte im Jahr 2020, in: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 126 (Juli 2021), 173-186.
- Röbenack, Silke/Artus, Ingrid (2015), *Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland*, Frankfurt.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217-237.
- Schmalz, Stefan/Hinz, Sarah/Singe, Ingo/Hasenohr, Anne (2021): *Abgehängt im Aufschwung. Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland*, Frankfurt/New York.
- Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2017), *IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis*, in: *Journal of Industrial Relations* 39(4), 465-486.
- Schneidmesser, Lea/Kilroy, Juri (2016a): Der Streikmonitor, in: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 106 (Juni 2016), 160-171.
- Schneidmesser, Lea/Kilroy, Juri (2016b): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2016, in: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 108 (Dezember 2016), 145-158.
- Schneidmesser, Lea/Kilroy, Juri (2018): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2017, in: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung* 114 (Juni 2018), 125-139.
- Schroeder, Wolfgang (2000): *Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand: Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland (1990-2000)*, Opladen.
- Schroeder, Wolfgang (2009): *Gewerkschaften in drei Welten: Ein Überblick*, *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 22(4), 13-22.
- Schroeder, Wolfgang/Greef, Samuel (2008). *Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt: organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen*. *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 15(4), 329-355.
- Schulten, Thorsten/Lübker, Malte/Bispinck, Reinhard (2019): *Tarifverträge und Tarif-*

flucht in Sachsen. Online: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007168/p_wsi_studies_19_2019.pdf (letzter Aufruf 25.10.2021).

- Silver, Beverly J. (2005): *Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*, Berlin.
- Spiegel (20.07.2020): Lohnkarte: wo in Deutschland viel verdient wird – und wo wenig. Online: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/lohn-karte-wo-in-deutschland-viel-verdient-wird-und-wo-wenig-a-bf4fed54-3aed-4a2c-9f5e-0c7d945a60de> (letzter Zugriff 25.10.2021).
- Thünken Oliver/Morgenroth, Sissy/Hertwig, Markus/Fischer, Alrun (2020), *Kampf um Mitbestimmung. Antworten auf „Union Busting“ und die Behinderung von Betriebsräten*, Bielefeld.
- Tschenker, Theresa (2019): Kollektivverträge über Personalschlüssel in der Altenpflege, Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 19(4), 366-385.
- Webster, Edward (2015) *Labour after Globalization. Old and New Sources of Power*, in: Bieler, Andreas u.a. (Hrsg.): *Labour and Transnational Action in Times of Crisis*, Lanham, MD, 115-127.