

Ingrid Artus

Das „ungewöhnlich intensive“ Streikjahr 2015 Ursachen, Ergebnisse, Perspektiven

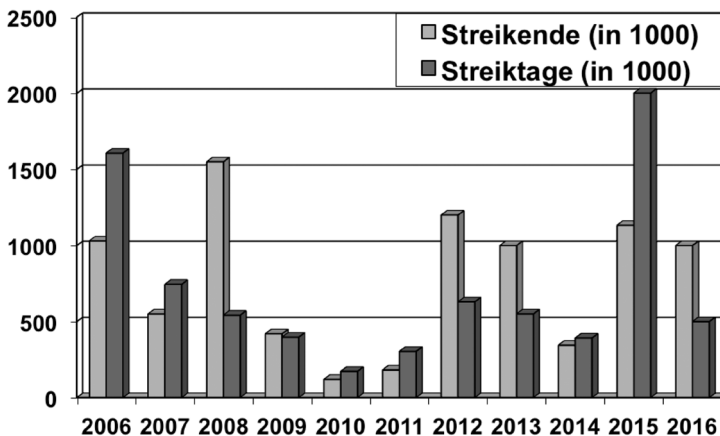
Die deutschen Gewerkschaften stehen nicht im Ruf, allzu häufig zu streiken. Das Jahr 2015 war jedoch ein „ungewöhnlich intensives Streikjahr“ (WSI 2016a). Und Kenner der Materie prognostizierten gar: „The strikes sweeping Germany are here to stay“ (Streeck 2015). Zwar ging das Arbeitskampfvolumen 2016 wieder zurück (WSI 2016b), dennoch lohnt es sich zu fragen, was die Hintergründe der „Streikwelle“ 2015 waren. Wo und in welcher Form fanden die Konflikte statt? Handelte es sich um ein Ausnahmejahr oder deutet sich hier eine generalisierbare Entwicklung an? Diese Fragen sollen im Folgenden diskutiert werden. Zunächst wird ein kurzer Überblick über statistische Daten zur Entwicklung der Arbeitskämpfe gegeben (1.). Anschließend werden jene drei Arbeitskämpfe diskutiert, die quantitativ den größten Anteil am „ungewöhnlichen Streikjahr 2015“ hatten (2.), nämlich der Streik in den Sozial- und Erziehungsdiensten (2.1), der Streik bei der Post AG (2.2) und die Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie (2.3). Eher summarisch wird auch auf die vielen, teils bemerkenswerten Streiks in anderen Branchen bzw. Betrieben eingegangen (2.4). Der zweite Teil dieses Beitrags ist der Frage gewidmet, welche wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen sich in dieser gewachsenen Konfliktintensität ausdrücken und wie diese zu bewerten sind (3.).

1. Daten zum Streikjahr 2015

Nach Daten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler Stiftung (WSI) fielen im Jahr 2015 etwa 2 Millionen Arbeitstage aufgrund von Arbeitskampftätigkeiten aus. Wie die folgende Tabelle 1 zeigt, übertrifft diese Zahl bei Weitem das Niveau der vergangenen Jahre. Selbst im ebenfalls außergewöhnlichen Streikjahr 2006 (vgl. Bewernitz 2008) wurden nur rund drei Viertel dieser Zahl erreicht. Der erneute Rückgang des Arbeitskampfvolumens im Jahr 2016 (WSI 2016b) belegt ebenfalls den Ausnahmecharakter des Streikjahrs 2015. Allein etwa 1,5 Millionen der 2015 ausgefallenen Arbeitstage entfielen auf zwei Flächenstreiks im Organisationsbereich von ver.di: den Streik in den Sozial-

und Erziehungsdiensten sowie den Poststreik. Insgesamt fanden sogar rund 90 Prozent der Streiktage im Dienstleistungsbereich statt (WSI 2016a). Dies ist ein klarer Beleg für den Trend zur Tertiarisierung des Streiks, d.h. die Verlagerung des Arbeitskampfes vom industriellen Sektor in den quantitativ wachsenden und zunehmend konflikträchtigen Dienstleistungsbereich. Diese Tendenz wird seit einiger Zeit in der Literatur diskutiert (vgl. Renneberg 2005) und sie ist nicht auf Deutschland beschränkt (van der Velden u.a. 2007). Interessant ist, dass sich das Bild verändert, wenn man die Streikintensität nicht an ausgefallenen Arbeitstagen, sondern an der Zahl der Streikbeteiligten misst. Zunächst ist festzuhalten, dass das Jahr 2015 zwar mit etwa 1,1 Millionen Streikbeteiligten eine relativ hohe Zahl ausweist, aber keine Rekordzahl. Im Jahr 2008, aber auch 2012 lag die Zahl höher, im Jahr 2016 ähnlich hoch (WSI 2016b). Dies erklärt sich dadurch, dass der bei Weitem größte Teil der Streikbeteiligten im Zuge von Warnstreiks der Metall- und Elektroindustrie mobilisiert wurde (sofern diese stattfanden). Sowohl 2015 als auch 2016 gingen über 800.000 Menschen bei diesen Warnstreiks auf die Straße. Insgesamt verweist dies auf qualitativ unterschiedliche Streikmuster im Industrie- und Dienstleistungsbereich: Im industriellen Sektor streikt eine große Zahl von Beschäftigten im Regelfall eher kurz, um einen Tarifabschluss zu erringen. Im Dienstleistungsbereich dauert es hingegen oft sehr lange, bis eine vergleichsweise kleine Zahl von Streikenden zu einem Ergebnis gelangt (oder auch nicht). Hier lässt sich bereits die differente Tarifsituation und die (damit eng verknüpfte) unterschiedliche gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht in den beiden Wirtschaftssektoren ablesen: Das Tarifgefüge im industriellen Sektor ist

Tabelle 1: Streiktage und Streikbeteiligte 2006–2016 (absolute Zahlen in 1000)



Quelle: eigene Darstellung n. WSI 2016a; Angaben für 2016 Schätzungen n. WSI 2016b

deutlich weniger fragmentiert. Hier reicht meist die mächtige „Drohgebärde“ des Warnstreiks, um ausreichend Druck für eine Tarifeinigung zu machen. Im Dienstleistungsbereich führen die Zerklüftung des Tarifsystems und der niedrigere gewerkschaftliche Organisationsgrad dazu, dass vergleichsweise wenige Beschäftigte oft sehr lange und „verbissene“ Arbeitskämpfe für einen Tarifvertrag führen müssen.

Die Rekordzahl ausgefallener Arbeitstage im Jahr 2015 änderte übrigens wenig daran, dass die deutschen ArbeiterInnen im internationalen Vergleich eher selten streiken. In Dänemark und Frankreich liegt das Niveau ausgefallener Arbeitstage pro Beschäftigten regelmäßig fünf- bis sechsmal so hoch wie in Deutschland – und auch in Spanien, Finnland, Kanada, Belgien oder Irland sind die Beschäftigten wesentlich streikfreudiger. Dies liegt jedoch (zumindest) nicht (nur) an kulturellen Eigenheiten der Arbeitsdisziplin oder politischen Protestkultur, sondern auch an rechtlichen Vorschriften: Das deutsche Streikrecht ist ausgesprochen beschränkt, um nicht zu sagen undemokratisch. Es erlaubt keine politischen Streiks oder Solidaritätsstreiks, verbietet oder erschwert großen Beschäftigtengruppen (wie den BeamtInnen oder den kirchlichen Beschäftigten) den Arbeitskampf und erlaubt Streiks ohnehin nur unter der Bedingung, dass Gewerkschaften für tarifpolitische Zielstellungen dazu aufrufen.

2. Ein kurzer Überblick über die größten Streiks 2015

2.1 Der Streik der Sozial- und Erziehungsdienste

Der Streik der Sozial- und Erziehungsdienste (S&E-Streik) war ein besonders spektakulärer, offensiv geführter Arbeitskampf im Jahr 2015¹: Immerhin handelte es sich hier um einen vier Wochen andauernden Flächenstreik, in dessen Verlauf es zu erheblichen innergewerkschaftlichen Friktionen kam. Es war zudem ein dezidiert weiblich geprägter Streik und ist damit ein schlagendes Beispiel für den – mit der Tertiarisierung von Streiks verknüpften – Trend der Feminisierung des Arbeitskampfes (vgl. Artus/Pflüger 2015). Die Tarifrunde und der Streik im Sozial- und Erziehungsdienst betrafen etwa 240.000 Beschäftigte, die in Kindertagesstätten, schulischen Betreuungsinstitutionen, in der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sowie sozialen Diensten unter kommunaler Trägerschaft

1 Grundlage der Darstellung des S&E-Streiks sind die Auswertung einschlägiger Literatur (u.a. Dörre u.a. 2016; Kerber-Clasen 2014; Kutlu 2013; Seppelt/Wodrich 2015), Medienberichte, gewerkschaftliche Dokumente, diverse Gespräche mit wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen ExpertInnen sowie sechs teils mehrstündige qualitative Interviews mit Beteiligten, die überwiegend im Frühjahr 2016 durchgeführt wurden.

arbeiten. Rund 90 bis 95 Prozent von ihnen sind Frauen. Als Gewerkschaften waren ver.di, GEW, Beamtenbund und partiell weitere Organisationen an der Tarifrunde beteiligt. Im S&E-Streik ging es um Geld und Eingruppierungen, vor allem aber um die gesellschaftliche Aufwertung eines Frauenberufs. Es ging darum, den Stellenwert der Betreuung von Kleinkindern neu zu definieren, deren wichtige gesellschaftliche Bedeutung anzuerkennen und eine Tätigkeit, für die in der Regel fünf Jahre Ausbildung nötig sind, mit vergleichbar qualifizierten Männerberufen gleichzustellen.

Ein Grund für den S&E-Streik war auch die Einführung des Tarifvertrags Öffentlicher Dienst (TVöD) im Jahr 2004. Dieser sah zwar für ältere Beschäftigte eine Besitzstandswahrung vor, jüngere Beschäftigte wurden jedoch zu teils erheblich verschlechterten Konditionen eingestellt. Die Folge war eine wachsende Heterogenisierung der Beschäftigungsbedingungen, gegen die sich bereits der erste Streik im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2009 richtete. Dieser endete zwar mit einer verbesserten Einstufung der jüngeren KollegInnen, für viele war das Ergebnis jedoch unbefriedigend, da es am Ziel einer massiven und umfassenden Aufwertung für alle gemessen wurde. Der S&E-Streik im Jahr 2015 war daher vorprogrammiert. Er war vorbereitet und lange erwartet. Es war keine Überraschung, dass die Eingruppierungsordnung zum 31.12.2014 gekündigt wurde und die fünf Verhandlungsrunden zwischen der Bundestarifkommission von ver.di und der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA) im Februar und März 2015 ohne Ergebnis blieben. In der folgenden Urabstimmung votierten 93,44 Prozent der ver.di-Mitglieder für einen Streik. Dieser begann als flächendeckender, unbefristeter Erzwingungsstreik am 8. Mai 2015. Damit wurde eine andere Streikstrategie gewählt als im Jahr 2009, als es noch rollierende einzelne Streiktage gab – eine Strategie, die aufgrund ihrer schwierigen Organisierbarkeit und begrenzten Streikfolgen stark kritisiert worden war. Der nunmehr unbefristete Flächenstreik gelang zunächst in vielen Regionen gut. In der Hochphase beteiligten sich rund 150.000 Beschäftigte. Schwerpunkte waren diverse westdeutsche Großstädte, aber auch in ländlichen Regionen und in Ostdeutschland beteiligten sich mehr Menschen als 2009. Nur: Auch nach vier Wochen Streik gab es noch keine Reaktion der VKA in Form eines neuen Verhandlungsangebots. Dies verweist auf ein Grundproblem des S&E-Streiks: Die Streiks trafen nicht in erster Linie die Arbeitgeber, sondern die Eltern der bestreikten Kindertagesstätten. In vielen Fällen konnten die kommunalen Arbeitgeber durch den Streik sogar Personalkosten sparen – ein perverser Effekt. Zudem fehlte es in vielen Kommunen an politischer Unterstützung des Streiks (selbst in Gemeinden mit SPD-Mehrheiten). Viele Streikende waren aber dennoch überrascht, als ver.di Anfang Juni 2015 gemeinsam mit der Arbeitgeberseite die Schlichtung anrief – und damit der Streik ausgesetzt wurde. Das Schlichtungs-

gebnis sah erneute Schritte zur Aufwertung der Entgelte vor, es wurde jedoch am 24.6.2015 mehrheitlich von der Streikdelegiertenkonferenz abgelehnt. Anstelle einer Urabstimmung, bei der 75 Prozent der Befragten das Schlichtungsergebnis hätten ablehnen müssen, um weiterzustreiken, setzte die Streikdelegiertenkonferenz zudem eine Mitgliederbefragung durch, deren Ergebnis erneut von ihr bewertet werden sollte (vgl. Seppelt/Wodrich 2015). In der Mitgliederbefragung lehnten 69,13 Prozent das Ergebnis ab – aber nach deren Ende befand man sich mitten in den Sommerferien. Um eine (ungewisse) Wiederaufnahme des Streiks nach den Ferien zu vermeiden, erarbeiteten die Tarifparteien bis Ende September ein erneutes Angebot mit leichten Korrekturen und minimaler Erhöhung des Gesamtvolumens. Dieses wurde im Oktober 2015 mit einer knappen Mehrheit von 57,2 Prozent der Ver.di-Mitglieder angenommen.

Das Ergebnis des S&E-Streiks ist somit ambivalent. Eine grundlegende Aufwertung des ErzieherInnenberufs war das Ziel – eine respektable Sonderlohnrunde war das Ergebnis. Der Streik entfaltete eine hohe Dynamik und Mobilisierungswirkung – aber kaum ökonomischen Druck. Ver.di hat im Zuge des Streiks rund 20.000 neue Mitglieder gewonnen – aber ob diese dauerhaft Mitglied bleiben, ist unsicher und man hat etwa 100 Millionen Euro an Streikunterstützung gezahlt. Es kamen basisdemokratische Formen der Streikorganisation zum Einsatz, etwa die Streikdelegiertenkonferenzen, die bereits 2009 ein organisatorisches „Novum in den deutschen industriellen Beziehungen“ darstellten (Kutlu 2013: 238), oder auch das Instrument der Mitgliederbefragung. Dennoch (oder deshalb?) gab es erhebliche Abstimmungsprobleme zwischen Streikführung und Basis. Im Endeffekt führte dies zur zeitlichen Verschleppung und Demobilisierung des Streiks. Die abschließende Einschätzung des Streikergebnisses einer Hortleiterin ist daher recht verhalten:

Es ist schon ein Abschluss, den man vertreten kann. Nein, nein, man kann ihn eigentlich nicht vertreten. Wenn ich ehrlich bin, nein. Ich steh auch nicht mehr hinter diesem Abschluss, ich verteidige ihn noch nicht mal mehr. Weil, wenn ich mit dem seh, wo wir angetreten sind, was wir eigentlich wollten, dann ist das keine deutliche gesellschaftliche Aufwertung unseres Berufes.&Z& (Hortleiterin, Interview April 2016)

Nach dem Streik ist vor dem Streik

2.2 Der Poststreik

Der Poststreik hatte eine deutlich andere Dynamik als der S&E-Streik. Er war kein offensiver Streik, sondern ein defensiv geprägter Abwehrstreik. Er war nicht lange geplant und gut vorbereitet, sondern kam eher überraschend und musste fast „aus dem Stand“ mit eher streikungewohnten Beschäftigten organisiert werden. Er war auch kein Beispiel für das Erproben neuer, demokratischer Streiktaktiken,

sondern eher von einem Mangel an Basisdemokratie und Top-down-Strategien der Gewerkschaftsführung geprägt. Und er war kein Streik um Aufwertung, sondern gegen neoliberale Strategien des Shareholder-Value-Kapitalismus und exorbitante Gewinnmaximierung auf Kosten der Beschäftigten.

Hintergrund des Poststreiks ist die Privatisierung des Staatsunternehmens Deutsche Post und die Aufteilung in Deutsche Post, Deutsche Telekom und Postbank in der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Im Jahr 2000 folgte der Börsengang der Post AG. Seitdem ist die Unternehmenspolitik durch Beschäftigtenabbau und Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen geprägt – bei zeitgleich hohen Gewinnerwartungen und -realisierungen. Im Jahr 2015 entschied die Post AG, einen Teil der Paketzustellung auszulagern. Ohne offizielle Information der zuständigen Interessenvertretungen wurde zu diesem Zweck die DHL Delivery gegründet. 6.800 Beschäftigte der Post AG sollten neue Verträge unterschreiben, wonach sie die gleiche Arbeit zukünftig im neuen Unternehmen zu deutlich niedrigerer Bezahlung erledigen würden. Die Lohndifferenz war erheblich, etwa 30 Prozent (vgl. Dörre u.a. 2016: 154ff.; Siebler 2015). Der Poststreik richtete sich gegen diesen Versuch des massiven Tarifdumpings. Wichtigstes Streikziel war die Rückführung der DHL Delivery in die Post AG. Nach ersten Warnstreiks im April 2015 begannen im Mai 2015 flächendeckende Dauerstreiks, an denen sich während der Hochphase im Juni rund 32.000 Beschäftigte beteiligten. Die Arbeitgeberreaktion war ungleich härter als in den Sozial- und Erziehungsdiensten. Die Unternehmensleitung setzte LeiharbeiterInnen, befristet Beschäftigte, Verwaltungskräfte, BeamtInnen und sogar Konzernbeschäftigte aus Polen und den Niederlanden zum Streikbruch ein. Betriebsräten wurde der Zugang zu ihren Unternehmen verweigert und die Beschäftigten systematisch unter Druck gesetzt. Dennoch zeigte der Streik Wirkung. Insbesondere in Berlin und Brandenburg kam es zu verlängerten Wartezeiten bei der Briefauslieferung. An anderen Orten war die Belegschaft jedoch gespalten zwischen (häufig eher jüngeren) Streikenden und (häufig eher älteren) Nicht-Streikenden. Schließlich endete der Streik fast so überraschend, wie er begonnen hatte – und ebenso mangelhaft demokratisch. Anfang Juli 2015 einigten sich die Tarifparteien auf moderate Lohnsteigerungen für 2016 (2%) und 2017 (1,7%) sowie die Verlängerung des Kündigungsschutzes für die Beschäftigten der Post AG bis 2019. Ein direkter Wechsel von Post-AG-Beschäftigten zur DHL Delivery konnte somit nicht mehr erzwungen werden. Das Ziel der Rückführung der DHL Delivery in die Post AG wurde jedoch nicht erreicht. Ver.di nahm das Ergebnis an, ohne es im Rahmen einer Urabstimmung demokratisch legitimieren zu lassen. Erneut fällt die Bewertung des Streikergebnisses ambivalent aus: Immerhin wurde ein massives Tarifdumping der Unternehmensleitung nicht kampfflos hingenommen – aber das wesentliche Streikziel wurde nicht erreicht. Immerhin konnten die, „die da waren, geschützt

werden“ (vgl. das Zitat eines Gewerkschaftssekretärs bei Dörre u.a. 2016: 158) – aber die neu Eingestellten der DHL Delivery werden zu erheblich schlechteren Konditionen beschäftigt. Immerhin hat ver.di im Zuge des Streiks nach eigenen Angaben rund 9.000 neue Mitglieder gewonnen – aber dafür mussten nicht nur ca. 30 Millionen Euro an Streikgeldern investiert werden. Auch die ‘moralischen’ Folgen des Streiks unter den neuen wie alten Gewerkschaftsmitgliedern sind heterogen. Manche Gewerkschaftssekretäre sahen den Arbeitskampf als „Riesenerfolg“ (zit. n. Dörre u.a. 2016: 157), weil es gelang Besitzstände zu verteidigen und mit ziemlich streikunerfahrenen Belegschaften einen beachtlichen Arbeitskampf zu organisieren. Andere sprachen von einer „Niederlage“, „einem „Schlag ins Gesicht all derer, die sich an diesem Streik beteiligt haben“ (vgl. etwa die Debatten auf labournet.de) sowie „Frust und Enttäuschung“ (vgl. Schmitz 2015). Das Ziel, die weitere Prekarisierung von Beschäftigung zu verhindern und unternehmerische Shareholder-value-Strategien nachhaltig zu beeinflussen, wurde letztlich nicht erreicht.

2.3 Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie

Verglichen mit den beiden großen Dienstleistungstreiks waren die Konflikte in der Metall- und Elektroindustrie weniger zugespitzt, aber es wurden mehr Beschäftigte mobilisiert. Bereits in der Tarifrunde 2015 folgten über 800.000 Beschäftigte dem Aufruf zu Warnstreiks – und 2016 waren es ähnlich viele. Aus soziologischer Sicht muss es erstaunen, wie es gelingt, gleichsam „auf Pfiff der Gewerkschaft“ diese immens große Zahl an Menschen zur Demonstration ihrer Folgebereitschaft zu bewegen. Erklärbar ist das nur durch eine jahrzehnte-, ja sogar jahrhundertelange Organisierungstradition – sowie die Tatsache, dass das Tarifsystem trotz Rückgang der Tarifbindung, Zunahme von Leiharbeit und Werkverträgen noch einigermaßen intakt ist. Auch wenn es sich bei Warnstreiks um ein mäßig politisiertes Tarifrival handelt, so haben sie doch die wichtige Funktion der Demonstration gewerkschaftlicher Kampfkraft. Es werden kollektive Praktiken des Arbeitskampfes eingeübt. Warnstreiks sind ein symbolischer Verweis auf die „Waffe des Streiks“, die momentan noch an der Wand hängt, aber bei Bedarf heruntergenommen und eingesetzt werden könnte. Sie dienen – symbolisch gesprochen – zugleich der Wartung und Pflege dieser Waffe. Das Streiken wird geübt. Seit einiger Zeit versucht die IG Metall recht systematisch, eine wachsende Zahl von Beschäftigten und Betrieben in Warnstreiks einzubeziehen. Und sie bemüht sich um eine Konsolidierung und Weiterentwicklung ihrer Kampfkraft. Sowohl 2015 als auch 2016 wurden gezielt tarifungebundene Betriebe in die Tarifrunde einbezogen – mit Erfolg. 2016 konnten rund 40 Betriebe mit ca. 10.000 Beschäftigten neu in die Tarifbindung gebracht werden. Neu ist auch ein überarbeitetes

Arbeitskampfkonzert der IG Metall (IG Metall 2015). Es sieht vor, dass zwischen der „ersten Stufe von mehreren Warnstreikwellen“ und der „finalen Eskalationsstufe“ von Urabstimmung und Erzwingungsstreik eine weitere, mittlere Stufe von „Tageswarnstreiks“ eingeführt wird (ebd.). Diese sollen in ausgewählten Betrieben im ganzen Bundesgebiet stattfinden, nachdem die Mitglieder zuvor „hinsichtlich ihrer Teilnahme und Bereitschaft“ (ebd.) befragt wurden. Diese können zudem Streikkeld erhalten. Das neue Streikkonzert hat den Vorteil einer differenzierter abgestuften Eskalationsmöglichkeit, es enthält „zusätzliche Beteiligungselemente für Mitglieder“ (ebd.) und ermöglicht die Einbeziehung von Streikkbetrieben auch in Bundesländern, die ansonsten kaum als Streikkregionen in Frage kämen. In der Tarifrunde 2016 waren die FunktionärInnen und betrieblich Aktiven auf diese neue Strategie zwar vorbereitet, sie kam jedoch nicht zum Einsatz. Auf den ersten Praxistext in der Zukunft darf man gespannt sein.

2.4 Und viele andere Streiks

Im Folgenden sollen noch einige weitere Konflikte zur Sprache kommen, die das Streikkjahr 2015 ebenfalls gekennzeichnet haben. Bisher noch nicht die Rede war beispielsweise vom sogenannten *Lokführerstreik*, der die Meinung der Öffentlichkeit in hohem Maße polarisierte. Ähnlich wie beim Poststreik steht hier die Privatisierung eines Staatsunternehmens am Anfang einer langen und eskalierenden Konfliktgeschichte. Aber auch die anhaltende Bereitschaft der zuständigen DGB-Branchengewerkschaft (aktuell die EVG, vormals GdED/Transnet und GDBA) zur sozial friedlichen Kooperation bei der Abwicklung weiter Belegschaftsteile, der Verschlechterung von Arbeits- und Entgeltbedingungen und der erheblichen Intensivierung von Leistungsstandards spielt eine wesentliche Rolle für den Erfolg von gewerkschaftlichen Konkurrenzorganisationen (vgl. hierzu u.a. Dörre u.a. 2016: 158ff.; Schroeder u.a. 2011), allen voran die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Ähnlich wie auch im Fall der *Streiks im Luftverkehr* ist der Bahnstreik ein Beispiel, wie eine gut organisierte, aber vergleichsweise kleine Berufsgruppe aufgrund ihrer strategischen Stellung im Wirtschaftsprozess eine hohe Streikk- und Störungsmacht entwickeln kann. Der Tarifkonflikt dauerte über ein Jahr, führte in periodisch wiederkehrenden Streiks zu erheblichen Zugausfällen, Verspätungen und wirtschaftlichem Schaden für die Bahn AG, basierte auf einer großen Geschlossenheit und hohen Streikkbereitschaft der Lokführer trotz teils massiv negativer Berichterstattung in der Presse und wurde erst im Mai 2015 relativ überraschend durch einen Schlichterspruch beendet. Er ist auch deshalb politisch so bedeutsam, weil er den Hintergrund für das vor Kurzem verabschiedete, jedoch rechtlich nach wie vor umstrittene Tarifeinheitsgesetz bildete (vgl. Keller 2016). Bemerkenswert an diesem ist nicht nur die Tatsache, dass hier das

ohnehin bereits schwache deutsche Streikrecht noch weiter beschränkt wird, sondern auch, dass ein Teil der DGB-Gewerkschaften (u.a. die IG Metall) dieses unterstützt, während ein anderer Teil (u.a. ver.di) es ablehnt.

Auch eine Vielzahl von *Streiks im Gesundheitssektor* prägen neuerdings das Bild des Arbeitskampfgeschehens in Deutschland. Allen voran ist hier die Pionierleistung der Beschäftigten an der Berliner Klinik Charité zu nennen. Die *Charité* gilt mit ihren 130.000 PatientInnen jährlich und rund 13.200 MitarbeiterInnen als eine der größten Kliniken Europas. Seit 2012 kämpft die Belegschaft dort für Mindestpersonalbesetzungen. Im Juli 2015 haben Hunderte von Beschäftigten dort zehn Tage lang gestreikt. 1.200 Betten wurden gesperrt, 20 Stationen dichtgemacht. Dies war nur möglich auf Grundlage einer langjährigen Organisationsarbeit, des Aufbaus eines basisdemokratischen Netzwerks von sogenannten TarifberaterInnen und einer systematischen Anpassung der Streikstrategie an die besonderen Bedingungen eines Krankenhauses. Der Gesundheitssektor dürfte vermutlich einer der zentralen Arbeitskampfbereiche der Zukunft sein. Im Zuge der Ökonomisierung und Privatisierung des Gesundheitswesens hat hier die Zahl der Pflegekräfte deutlich abgenommen, während die Zahl der „Eingriffe“ (d.h. Untersuchungen, Operationen etc.) und der PatientInnen zunahm. Die Folge ist eine extreme Steigerung der Arbeitsbelastung der Pflegekräfte – und damit eine Gefährdung des PatientInnenwohls. Der Charité-Slogan, wonach „mehr von uns besser für alle“ ist, wird daher vermutlich demnächst auch an anderen Krankenhäusern zu hören sein. Konkret bereitet ver.di für 2017 eine konfliktorientierte Tarifrunde in diversen saarländischen Klinken vor. Und auch der im Sommer 2016 erfolgreich beendete, aber sehr lange Streik in den rheinland-pfälzischen *Ameos-Kliniken* mag einen Vorgeschmack auf die Härte zukünftiger Auseinandersetzungen gegeben haben. In einem solchen Überblick nicht fehlen darf freilich auch der bis heute anhaltende *Arbeitskampf bei Amazon*. Er ist ein Beispiel dafür, wie hart die Tarifaussensetzungen im prekären Dienstleistungsbereich sein können. Seit nunmehr über drei Jahren versucht ver.di dort einen Tarifvertrag nach den Konditionen des Einzel- und Versandhandels durchzusetzen. Das Unternehmen lehnt Verhandlungen darüber strikt ab (vgl. Boewe/Schulten 2015). Die Streiks finden unter sehr schwierigen Bedingungen statt: das Unternehmen macht eine systematische Anti-Streik- und Anti-Union-Politik – auch in internationalem Maßstab, d.h. durch die gezielte Verlagerung von Tätigkeiten vor allem nach Polen. Die Belegschaften sind gespalten (Apicella 2016); die internationale Koordinierung der Gewerkschaftsarbeit steckt noch in den Kinderschuhen – ist jedoch gleichwohl im Aufbau. Ver.di braucht sicherlich einen sehr langen Atem, um einen global agierenden Konzern mit explizit antigewerkschaftlichen Traditionen letztlich eventuell in die Knie zu zwingen. Angesichts der paradigmatischen Bedeutung des Konflikts sowie vieler kreativer

Streikaktionen und neuer Bündnisse zwischen Gewerkschaften und anderen sozialen Akteuren, die gerade im Amazon-Streik zu beobachten sind, könnte sich der lange Atem jedoch lohnen. Zu guter Letzt sei auf die kaum zu überblickende Vielzahl kleinerer betrieblicher Streiks verwiesen, in denen es manchmal um einen neuen Haustarifvertrag geht, manchmal um eine erstmalige Tarifbindung oder um einen Sozialtarifvertrag im Zuge massiven Beschäftigtenabbaus oder der Schließung eines Standortes. Besonders in Ostdeutschland haben solche Auseinandersetzungen zugenommen. Studien belegen, dass es hier „seit einigen Jahren eine Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung [...], eine Zunahme an Betriebsratsgründungen“ und eine „Aktivierung bestehender Betriebsratsgremien“ gibt (Röbenack/Artus 2015: 110; vgl. auch Dörre u.a. 2016). Eine positive wirtschaftliche Entwicklung und ein Generationswandel in den Betrieben begünstigen das „Ende der Bescheidenheit“ in Ostdeutschland, das sich auch in neuen Konflikten um Tarifbindung und höhere Löhne ausdrückt.

Ein letzter bemerkenswerter Streik fand übrigens – knapp vor dem Jahr 2015 – im Dezember 2014 im *Daimlerwerk Bremen* statt: In der Nachtschicht vom 11. auf den 12. Dezember 2014 gingen etwa 1.300 Beschäftigte vorzeitig nach Hause, um gegen die geplante Fremdvergabe von Arbeiten im Rahmen von Leiharbeit und Werkverträgen zu protestieren. Über 760 der Beschäftigten erhielten daraufhin eine Abmahnung. Obwohl die Abmahnungen von der Unternehmensleitung mittlerweile zurückgezogen wurden, ist seitdem ein heftiger Streit entbrannt zwischen einem Teil der Bremer Beschäftigten und einem Teil der IG Metall-FunktionärInnen. Die örtliche Verwaltungsstelle hatte nämlich nicht nur den Streik (auch nachträglich) nicht unterstützt, sondern den Betroffenen zudem den Rechtsschutz verweigert. Auch ein im Vorfeld korrekt beantragtes Rederecht beim IG Metall Gewerkschaftstag im Oktober 2015 wurde den Beschäftigten verweigert (Schnase 2016). Eine Gruppe von dreißig Mercedes-ArbeiterInnen will nun versuchen, an ihrem Fall das Recht auf „verbandsfreie Streiks“, wie sie etwa in Frankreich oder Italien möglich sind, vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte zu erstreiten. Auch wenn ein Erfolg eher unwahrscheinlich sein dürfte, ist die (Re-)Politisierung von sogenannten wilden Streiks ein interessantes aktuelles Phänomen.

3. Woher kommen die neuen Konflikte – und wo führen sie hin?

3.1 Streiks zur Beendigung der gewerkschaftlichen Defensive

Der Überblick über das außergewöhnliche Streikjahr 2015 sollte deutlich gemacht haben, dass es vielleicht „weitgehend zufällig“ war, „dass diese Konflikte im Jahr 2015 zusammen trafen“, wie der WSI-Streikexperte Dribbusch meint (WSI

2016a). Ein insgesamt erhöhtes Konfliktniveau industrieller Beziehungen lässt sich jedoch bereits seit längerer Zeit diagnostizieren. Und vieles spricht für die Aussage „[...] the strikes are here to stay“ (Streeck 2015). Um dies zu erklären, ist es notwendig, kurz einige vergangene Entwicklungen zu resümieren. Die Zeit seit der deutsch-deutschen Vereinigung war für abhängig Beschäftigte und Gewerkschaften ein Vierteljahrhundert der interessenpolitischen Rückschritte. Unter dem Druck der Verschärfung kapitalistischer Konkurrenz und der Orientierung von Gewinnerwartungen an den Aktienkursen war es gekennzeichnet von zunehmend rigiden Managementstrategien, denen die Gewerkschaften machtpolitisch kaum gewachsen waren. Sie verloren kontinuierlich Mitglieder, Ansehen und Einfluss. Dies lag auch an einer zunehmend neoliberalen Politik, die der Staat sowohl in seiner Rolle als Arbeitgeber als auch als Gesetzgeber betrieb. Schlagworte in diesem Zusammenhang sind etwa die Privatisierung staatlicher Unternehmen (wie Post und Bahn), aber auch anderer staatlicher Dienstleistungen (häufig durch Outsourcing an private Träger), die Deregulierung des Tarifgefüges im öffentlichen Dienst und freilich die sogenannten Hartz-Gesetze, die Agenda 2010 etc., die zur Rekommodifizierung der Ware Arbeitskraft, zur Prekarisierung von Beschäftigung und zur Ausweitung des Niedriglohnsektors beitrugen. All dies hatte massive Auswirkungen auf das Tarifsystem. Die Zersplitterung und Fragmentierung des Flächentarifvertrags ist heute so weit fortgeschritten, dass man wohl von „drei Welten“ sprechen muss (vgl. Schroeder 2016), einer „ersten Tarifwelt“, in der es noch einigermaßen flächendeckende Tarifnormen gibt, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt werden; diese Situation ist etwa für die Metall- und Elektroindustrie (noch) kennzeichnend, auch wenn selbst hier der Kernbereich flächentariflicher Regulierung sukzessive abschmilzt durch den Einsatz von Werkverträgen, Leiharbeit, Outsourcing etc. In der „zweiten Tarifwelt“ ist die Situation jedoch wesentlich komplexer, zerklüfteter und ungesicherter. Die Arbeitgeber sind nur noch zum Teil in Verbänden organisiert und akzeptieren die Gewerkschaften nicht mehr (oder noch nicht) umstandslos als Verhandlungspartnerinnen. Versuche oder Praktiken, ohne Gewerkschaften Arbeits- und Entgeltbedingungen einseitig festzulegen, sind verbreitet. Die Branchen- und Tarifgrenzen sind umstritten und eine Vielzahl konkurrierender Normen und Vereinbarungen machen sowohl einheitliche Verhandlungen als auch solidarische, flächendeckende Arbeitskämpfe schwierig. Der öffentliche Dienst muss wohl mittlerweile dieser „zweiten Tarifwelt“ zugeordnet werden, ebenso wie viele Dienstleistungsbranchen. Und es gibt da zu guter Letzt noch eine dritte Welt, die gar nicht als „Tarifwelt“ bezeichnet werden kann: In ihr herrschen prekäre Beschäftigtenbedingungen und stark asymmetrische Machtverhältnisse am Arbeitsplatz. Die Gewerkschaften sind weit weg; Betriebsräte und Tarifverträge müssten erst erkämpft werden, um we-

nigstens in die „zweite Tarifwelt“ aufzusteigen. Eine solche Situation findet sich beispielsweise bei Amazon, aber auch in vielen anderen Branchen und Betrieben des prekären Dienstleistungsbereichs (vgl. Artus 2015).

Vor diesem Hintergrund kann und muss die neue Konfliktintensität industrieller Beziehungen in Deutschland zunächst als Ausdruck gewerkschaftlicher Schwäche gewertet werden: Die Gewerkschaften werden (v.a. im Dienstleistungsbereich) nicht mehr umstandslos als Sozialpartner anerkannt, sondern müssen erst ihre Konfliktfähigkeit unter Beweis stellen, bevor man mit ihnen spricht. Die Erosion des Flächentarifvertrags führt zur Zersplitterung und Verbetrieblichung des Konflikts über grundlegende Parameter des Lohn-Leistungs-Verhältnisses. Viele kaum koordinierte und regional stark begrenzte, teils zugespitzte Einzelkonflikte sind die Folge. Und doch ist dies nur die halbe Wahrheit. Wie wir gesehen haben, waren die Streiks des Jahres 2015 teilweise defensiv geprägt (Post), viele waren jedoch auch offensiv (S&E, Charité, Amazon). Es ging darum, weitere Rückschritte zu verhindern – aber auch um die Rückeroberung von zuvor verlorenem Terrain. Es scheint so, als sei aktuell ein Kampf darum im Gange, die Defensive des vergangenen Vierteljahrhunderts zu beenden und wieder in die Offensive zu kommen. Eine solche Erklärung deckt sich übrigens mit Ansätzen der Theorie sozialer Bewegungen, wonach „Streikwellen“ und größere gesellschaftliche Mobilisierungen vor allem dann entstehen, wenn sich Erwartungshorizonte grundlegend verändern (vgl. Kelly 1998; Rucht 1994). In diesem Sinne scheint sich unter den Beschäftigten aktuell eine neue Haltung durchzusetzen, die sich pointiert vielleicht als „Ende der Bescheidenheit“ beschreiben lässt. Hintergrund hierfür ist zunächst eine gute Konjunkturlage der deutschen Wirtschaft und der deutliche Rückgang der (offiziell registrierten) Arbeitslosigkeit. Hintergrund ist jedoch auch eine Delegitimierung des anhaltenden Sozialabbaus und eine Re-Politisierung der sozialen Frage. Die skandalöse Polarisierung der Vermögen, der Widerspruch zwischen exorbitantem privatem Reichtum und öffentlicher Armut, die einseitige und ungerechte Verteilung der Lasten der Finanzkrise zuungunsten der Lohnabhängigen und zugunsten von Banken und Kapital, die Ausbreitung von Niedriglöhnen und Kinderarmut, all diese medial mittlerweile intensiv diskutierten Phänomene mögen dazu beitragen, dass der Slogan, wonach „wir alle den Gürtel enger schnallen müssen“ an Glaubwürdigkeit erheblich verloren hat. Parallel dazu ist ein gewisses Erstarren und mögliches „Comeback der Gewerkschaften“ (Schmalz/Dörre 2013) zu verzeichnen.

Besonders wichtige Akteure bei dieser Entwicklung sind zweifellos die jüngeren Beschäftigten: Sie sind einerseits von der Prekarisierung der Erwerbsarbeit besonders betroffen, haben als „Generation Praktikum“ Schwierigkeiten beim Berufseinstieg, durchlaufen besonders häufig Leiharbeit, befristete Tätigkeiten und Phasen der Scheinselbstständigkeit, bevor sie letztlich vielleicht irgendwann

eine feste Anstellung erhalten; sie sind von den Verschlechterungen der Tarifbedingungen (etwa beim TVöD) besonders betroffen – und zugleich wandelt sich der Arbeitsmarkt angesichts der demografischen Situation systematisch zu ihren Gunsten. Es ist klar: Als Fachkräfte werden sie zukünftig gebraucht werden. Beim Kampf um bessere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen haben sie daher einiges zu gewinnen. Und wichtige Akteure bei dieser Entwicklung sind zweifellos auch die Frauen: Sie sind längst in der Lohnarbeit als vollwertige Arbeitskräfte angekommen und immer häufiger müssen sie von ihrem Lohn nicht nur sich selbst, sondern auch eine Familie ernähren. Die Kämpfe um die Aufwertung traditioneller Frauenberufe sind daher auch (immer noch) Kämpfe um Emanzipation der Frauen im Bereich der Lohnarbeit.

3.2 Funktionswandel von Streiks und ambivalente Streikergebnisse

Im sozialpartnerschaftlich geprägten deutschen System industrieller Beziehungen der Nachkriegszeit waren Streiks das letzte Mittel, das eingesetzt wurde, wenn man sich gar nicht einigen konnte. So mag dies in der „ersten Tarifwelt“ noch immer sein – aber in weiten Teilen der deutschen Wirtschaft ist es nicht mehr so. In vielen Branchen und Betrieben sind Streiks mittlerweile die Vorbedingung für Verhandlungen. Es muss nicht nur auf die „Waffe Streik“ verwiesen werden, sondern diese muss zum Einsatz kommen, wenn ihre Existenz glaubwürdig sein soll. Dass es unter diesen Bedingungen (sowie in wirtschaftlich relativ guten Zeiten) zu einer Zunahme von Streiks kommt, scheint plausibel. Neu ist jedoch auch, dass die Gewerkschaften Streiks als strategisches Instrument zur Mitgliedergewinnung entdeckt haben. Angesichts ihrer gesunkenen Mitgliederzahlen und der Entstehung neuer, weitgehend gewerkschaftsferner Branchen ist das „Organisieren am Konflikt“ (Dribbusch 2013, Kocsis u.a. 2013) explizit Mittel zur Erschließung neuer Beschäftigtengruppen. Insofern ist ein Funktionswandel von Streiks (vgl. hierzu ähnlich Dörre u.a. 2016: 184ff.) festzustellen. Welche Ergebnisse zeitigen diese „neuen“ Streiks mit gewandelter Funktion? In unmittelbar materieller Hinsicht fällt die Streikbilanz 2015 recht durchwachsen aus. Gemessen an den Tarifabschlüssen am erfolgreichsten scheinen die Gewerkschaften immer noch in der „ersten Tarifwelt“ zu sein, sowie dann, wenn Berufsgewerkschaften in strategisch wichtigen ökonomischen Sektoren ihre Interessen erstreiken. In der „zweiten Tarifwelt“ konnten immerhin allzu große Rückschritte verhindert werden, aber die Auseinandersetzungen sind hart und bringen nicht immer das gewünschte Ergebnis. Und ob und in welchem Ausmaß den Gewerkschaften zukünftig der Zugang zu Betrieben jenseits des Tarifsystems, also der „dritten (Nicht-)Tarifwelt“ gelingt, muss sich noch zeigen. Der Amazon-Konflikt macht hier nur bedingt Hoffnung. Ähnlich indifferent ist

die materielle Kosten-Nutzen-Bilanz der Streiks 2015 aus (zumindest kurzfristig orientierter) organisationspolitischer Sicht der Gewerkschaften. Zwar konnten im Poststreik sowie im S&E-Streik Tausende neuer Mitglieder geworben werden, die Streikkosten waren aber erheblich und es ist unsicher, wie viele der neuen Mitglieder dauerhaft an die Organisation gebunden werden können. Ein effizienter und kostengünstiger Weg zur Mitgliedergewinnung sind solche aufwendigen Großkonflikte also eher nicht. Deutlich positiver fällt die Bilanz jedoch aus, wenn man nicht nur die direkten materiellen, sondern auch die ideologischen und symbolischen Effekte der Streiks einbezieht – und wenn man sie nicht nur in der Kurzfristperspektive, sondern bezogen auf einen weiteren Zukunftshorizont interpretiert: Kollektive Aktionen lassen sich nämlich nur schwer in der Theorie erlernen, sondern bedürfen der praktischen Übung. Insofern ist die Einübung von Routinen und Praktiken des Arbeitskampfes notwendig für die Herstellung und Erhaltung von Streikfähigkeit. Dies gilt für Gewerkschaftsmitglieder ebenso wie für gewerkschaftliche Organisationen. Die erstaunliche Mobilisierungsfähigkeit – und damit das erhebliche Drohpotenzial – der IG Metall ist das Ergebnis einer langen historischen Organisations- und auch Arbeitskampfgeschichte. Berufsgruppen, Betriebe und Branchen, die eine noch junge Geschichte in der Gewerkschaftsbewegung oder wenig Arbeitskämpferfahrung besitzen, müssen eine solche Arbeitskampfkultur erst nach und nach entwickeln. Die Streiks von heute sind also das gewerkschaftliche Drohpotential von morgen.

Und schließlich besitzen Streiks auch immer einen „Eigenwert“ als individuell eindrucksvolle Momente der Solidarisierung, der Autonomie und Spontaneität. Man(n) und frau geht eben nicht zur Arbeit wie jeden Tag, sondern durchbricht die alltägliche Routine, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Dies schafft nicht nur freie Zeit, sondern auch Raum für Ideen, Gespräche, Aktionen. Sogar „verlorene Streiks“ werden daher im Nachhinein oft mythologisiert und im kollektiven Gedächtnis aufgewertet, weil man schließlich dem Gegner die Stirn geboten hat, weil frau tapfer und entschlossen gekämpft und dadurch ihre Würde gewahrt hat. Es sind Momente, in denen viele Menschen die Wirkmächtigkeit kollektiver Organisation und Solidarisierung erleben – und dieses Erlebnis vergessen sie oft ein Leben lang nicht. Insofern besitzen sie stets ein emanzipatorisches und im Keim sogar utopisches Potenzial.

3.3 Was lernen wir aus den Streiks 2015?

Die Streikstatistik zeigt eindrucksvoll, dass die Konflikte sich in den Dienstleistungsbereich verlagert haben. Diese Tertiarisierung des Streiks bedeutet nicht nur, dass neue Beschäftigtengruppen lernen müssen, „wie Arbeitskampf geht“. Dass dies relativ schnell gelingen kann und dabei teilweise erstaunliche Energien

freigesetzt werden, haben die ErzieherInnen eindrucksvoll gezeigt. Sie haben aber auch gezeigt, dass Streikstrategien, die historisch im industriellen Sektor entwickelt wurden, für viele Dienstleistungsbranchen nur bedingt passfähig sind, d.h. sie können manchmal nicht umstandslos angewandt werden (wie im Krankenhaussektor) oder sie führen nicht zu demselben Ergebnis bzw. treffen nicht den Interessengegner (wie im Bereich der Kindertagesstätten). Dass die Entwicklung einer passfähigen Streikstrategie häufig ein längerer Prozess ist, der auch durch *trial and error* funktioniert, der Kreativität und Hartnäckigkeit verlangt, aber letztlich erfolgreich sein kann, haben etwa die KollegInnen an der Charité gezeigt. Auch ihre Streikstrategie wird jedoch für private oder konfessionelle Krankenhäuser z.B. im Saarland zukünftig möglicherweise nur bedingt anwendbar sein. Die Tertiärisierung der Streiks bringt somit die Notwendigkeit mit sich, in jedem Sektor und in jedem Betrieb neu nachzudenken, welche Arbeitskampfstrategien sinnvoll sind, um möglichst großen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben.

Interessant an den vergangenen Streiks war und ist zudem, dass sie anders als die „alten fordistischen“ Streiks (d.h. Massenstreiks in industriellen Großbetrieben) nicht nur, oder nicht in erster Linie um Löhne geführt wurden. Im Mittelpunkt stand häufig eher die Frage der Belastungsreduktion, der Arbeitsbedingungen (vgl. Bahnstreik, S&E, Gesundheitssektor, Amazon). Es scheint, als ob sich in vielen Branchen und Betrieben das Gefühl breitmacht, dass zu wenig Beschäftigte zu viel Arbeit leisten, dass das Stressniveau nicht mehr zumutbar und die Arbeitsintensität zu hoch ist. Auch Managemententscheidungen stehen verstärkt in der Kritik, vor allem wenn es um Auslagerungsentscheidungen, die Ausgründung oder gar Schließung von Unternehmensteilen zwecks Profitmaximierung geht (vgl. Post, Luftfahrt, Daimler Bremen). Beide Themen sind eher problematisch für gewerkschaftliche Arbeitskampfstrategien: Während sich Lohnforderungen als quantitative Größen leicht vereinheitlichen lassen, und damit als Streikziele solidarisiertend wirken, ist die tarifpolitische „Operationalisierung“ qualitativer Zielstellungen schwieriger – und ein Streik gegen Managemententscheidungen ohnehin illegal. Auch hier wird daher zukünftig einige Kreativität bei der Strategiebestimmung gefragt sein – wie in allerjüngster Zeit etwa der Streik der Tuifly-Beschäftigten bereits verdeutlicht hat.

Für den Fall, dass die Gewerkschaften, um wieder in die Offensive zu kommen, tatsächlich verstärkt auf das Mittel des Arbeitskampfes zurückgreifen (müssen) lassen sich zwei weitere Voraussagen machen:

Erstens ist damit notwendigerweise eine gewisse *interne Demokratisierung und stärkere Basisverankerung der Gewerkschaften* verknüpft. Lobbypolitik und Sozialpartnerschaft lassen sich vielleicht auch bei partieller Abkopplung vom Mitgliederwillen betreiben. Eine konfliktorientierte Gewerkschaftspolitik

kann sich das nicht leisten. Im klassischen organisationspolitischen Dilemma der Gewerkschaften zwischen „Bürokratie und Demokratie“ (Offe/Wiesenthal 1980) werden sich die Gewichte daher zwangsläufig ein Stück weit zugunsten der Priorisierung interner demokratischer Willensbildung, Legitimität und Repräsentativität verschieben müssen. *Zweitens* implizieren die zukünftigen Streiks sowohl die Chance als auch *die Notwendigkeit der Politisierung*. Hierfür gibt es viele gute Gründe. *Ein* Grund ist die Konzentration von Konflikten im gesellschaftlich unterfinanzierten Sozial- und Sorgebereich. Die schlechten Arbeits- und Entgeltbedingungen von Krankenschwestern und Erzieherinnen haben nicht nur mit der Unterbewertung von Frauenberufen zu tun, sondern auch mit der Unterwerfung der Bereiche sozialer Daseinsfürsorge unter eine ökonomische Profitlogik, die als solche anzuzweifeln ist. Und sie hat mit einer systematischen Schieflage in der gesamtgesellschaftlichen Verteilungsbilanz tun. Die Arbeitskämpfe in diesen Bereichen kommen daher um eine Thematisierung grundlegender Fragen der wirtschaftlichen Ordnung und Reichtumsverteilung kaum herum. *Ein zweiter* Grund ist die besondere Rolle des Staates im Rahmen der Arbeitskämpfe. Er ist nicht nur als Arbeitgeber direkt von den Auseinandersetzungen betroffen, sondern mischt sich auch aktiv ein – etwa aktuell mit der Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes.

4. Politische Perspektiven

Ein Überblick über Streikbewegungen ist notwendigerweise fokussiert auf gesellschaftliche Orte, an denen sich „etwas bewegt“. Es sind Orte, an denen solidarische Kämpfe für die Durchsetzung der Interessen der Lohnabhängigen stattfinden. Dies ist freilich ein beschränkter Blick. Er blendet die Auseinandersetzungen zum Thema Flüchtlinge, die spätestens seit dem Herbst 2015 die gesellschaftlichen Diskussionen prägen, ebenso aus wie die Zunahme des Einflusses rechtsradikaler Gruppierungen nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa. Die Re-Politisierung der sozialen Frage ist eben auch offen für rassistische und patriarchal geprägte Situationsdeutungen, welche die Besitzstandswahrung und -mehrung in exklusiver Weise für „die drinnen“ gegen „die draußen“ fordern. Und die Gewerkschaften haben es in einer Situation der Zuspitzung sozialer Widersprüche nicht nur mit den Unternehmen als Interessengegnern zu tun, sondern auch mit staatlichen Strategien und Akteuren, die „links“ traditionell mehr fürchten und bekämpfen als „rechts“. Integriert man die „Streikwelle“ 2015 daher in ein größeres, vielleicht auch europaweites oder gar internationales Bild der Interessenauseinandersetzungen, dann gibt es wenig Anlass zur Beruhigung oder gar Euphorie. Ob und inwiefern die Gewerkschaften und Lohnabhängigen

zukünftig stark und strategiefähig genug sein werden, um emanzipatorische Politikansätze durchsetzen zu können, hängt sicherlich auch davon ab, ob es gelingt, betriebs-, branchen-, gewerkschafts- und auch länderübergreifende Bündnisse zu schmieden. Selbst in Zeiten postfordistischer Dienstleistungstreiks bleibt die grundlegende Waffe aber die gleiche wie in Zeiten der frühkapitalistischen ArbeiterInnenbewegung: Solidarität.

Literatur

- Apicella, Sabrina (2016): *Amazon in Leipzig. Von den Gründen (nicht) zu streiken*, Studien der Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin.
- Artus, Ingrid (2015): Prekär und widerständig. „Zum Zuschlagen brauchst du paar feste Meter zum Stehn“. In: *Luxemburg* 1/2015: 40-47.
- /Pflüger, Jessica (2015): Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. In: *Arbeits- und Industriosozologische Studien*, 8(2): 92-108.
- Bewernitz, Thorsten (Hg.) (2008): *Die neuen Streiks*. Münster.
- Boewe, Jörn/Schulden, Johannes (2015): *Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung im Onlinehandel*, Analysen der Rosa-Luxemburg-Stiftung Nr. 24, Berlin.
- Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (Hg.) (2016): *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*, Frankfurt/M., New York.
- Dribbusch, Heiner (2013): Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung. In: Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hg.): *Organisieren am Konflikt*. Hamburg: 202-234.
- IG Metall (2015): *Arbeitspapier „Arbeitskampfkonzep“*, unveröffentlichtes Manuskript.
- Keller, Berndt (2016): Berufs- und Sparten-gewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes. In: *Industrielle Beziehungen* 23 (3): 253-279.
- Kelly, John (1998): *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, collectivism and long waves*. Routledge.
- Kerber-Clasen, Stefan (2014): Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. In: *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 238-256.
- Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hg.) (2013): *Organisieren am Konflikt*. Hamburg.
- Kutlu, Yalcin (2013): Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt/M., New York: 226-241.
- Offe, Claus/Wiesenthal, Helmut (1980): Two logics of collective Action. Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. In: *Political Power and Social Theory* 1: 67-115.
- Renneberg, Peter (2005): *Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich*. Hamburg.
- Röbenack, Silke/Artus, Ingrid (2015): *Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland*, Studie der Otto Brenner Stiftung, OBS-Arbeitsheft 81, Frankfurt/M.
- Rucht, Dieter (1994): *Modernisierung und neue soziale Bewegungen*, Frankfurt/M-New York.
- Schnase, Simone (2016): Die Wildstreiker vom Bremer Mercedes-Werk. In: *taz vom Wochenende*, 30.4.2016: 56-57. URL: taz.de/!5296551, Zugriff: 6.10.2016.

- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.) (2013): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt/M., New York.
- Schmitz, Patti (2015): Gegen die Wand. Der Poststreik endet mit Frust und Enttäuschung. In: *ak – analyse & kritik*, Nr. 607: 11.
- Schroeder, Wolfgang (2016): Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. In: *Industrielle Beziehungen* 23(3): 374-392.
- Schroeder, Wolfgang/Kalass, Viktoria/Greef, Samuel (2011): *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden.
- Seppelt, Jana/Wodrich, Benjamin (2015): Wie weiter im Sozial- und Erziehungsdienst? Oder: Was wir aus der Tarifrunde lernen können. In: *Sozialismus*, Nr. 12: 47-52.
- Siebler, Werner (2015): Poststreiks 2015 – mehr als ein Tarifkonflikt. In: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, Nr. 103: 117-125.
- Streeck, Wolfgang (2015): The strikes sweeping Germany are here to stay. In: *The Guardian*, 22.5.2015. URL: theguardian.com/commentisfree/2015/may/22/strikes-sweeping-germany-here-to-stay, Zugriff: 6.10.2016.
- Van der Velden, Sjaak (2007): Introduction. In: van der Velden, Sjaak/Dribbusch, Heiner/Lyddon, Dave/Vandaele, Kurt (Hg.): *Strikes around the world, 1968-2005. Case-studies of 15 countries*. Amsterdam: 12-19.
- WSI (2016a): *WSI Arbeitskampfbilanz 2015. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen*, Pressemitteilung vom 3.3.2016. URL boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056_63974.htm, Zugriff: 17.10.2016.
- (2016b): *WSI-Zwischenbilanz zum 1. Halbjahr 2016. Arbeitskämpfe: Deutlicher Rückgang der Ausfalltage, aber weiter hohe Streikbeteiligung*, Pressemitteilung vom 16.6.2016. URL boeckler.de/pdf/pm_wsi_2016_06_16.pdf, Zugriff: 31.12.2016.



Zeitschrift Marxistische Erneuerung

Vierteljahreszeitschrift 28. Jahrgang, Nr. 109, März 2017, 224 Seiten

1917 – 2017

Deppe – Der Oktober 1917 und das Zeitalter der globalen Gegenrevolution / Bollinger – Krieg und Revolution / Hedeler – Russische sozialistische Parteien 1917 / Tosel – Gramsci und die Revolution / Plener – Luxemburg und Lenin über die nationale Frage/ Engel – Revolutionäre Matrosen und Bremer Arbeiterbewegung

Postkapitalismus

Goldschmidt – „Autonome Marxisten“. Zu Robert Kurz und Karl-Heinz Roth (Varianten des Postkapitalismus III) / Roesler – Ulbrichts Versuch einer sozialistischen Marktwirtschaft

Und: Belina – Wohnungsbauboom und globale Kapitalverhältnisse / Bell – Die SMK-Theorie wieder aufgreifen... / Peter – Eribons „Rückkehr nach Reims“ und die Arbeiterklasse / Förster – Überlegungen zu Friedrich Engels' „Varia über Deutschland“

Sowie: Zuschriften zu Z 108, Berichte, Buchbesprechungen

Z Einzelpreis: 10,- Euro (zzgl. Versand) im Abo: 35,00 Euro; Auslandsabo 43,- Euro (4 Hefte/ Jahr incl. Vers.) Studenten-Abo: Inland 28,00 u. Ausland 36,- €. Bezug über E-mail, Buchhandel (ISSN 0940 0648) oder direkt: Z-Vertrieb: Postfach 500 936, 60397 Frankfurt am Main, Tel./Fax 069 / 5305 4406

www.zeitschrift-marxistische-erneuerung.de - e-mail: redaktion@zme-net.de