

Ganztägige Warnstreiks

Das neue Element in der Arbeitskampfstrategie der IG Metall

Dirk Schumann, Sibylle Winkel

Die IG Metall kann Druck entfalten und erfolgreich Solidarität organisieren – mit 1,5 Millionen Beteiligten an den Warnstreiks in der Tarifrunde 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie hat sie das eindrucksvoll bewiesen. Damit Tarifauseinandersetzungen erfolgreich geführt werden können, müssen auch Arbeitskämpfe so angelegt sein, dass sie unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen den notwendigen Druck erzeugen können. Mit dem neuen Konzept der ganztägigen Warnstreiks ist es der IG Metall in der Tarifrunde 2018 gelungen, ihre Forderungen zu Entgelt und Arbeitszeit durchzusetzen. Das Tarifergebnis ist ein Riesenerfolg aller Metallerinnen und Metaller, die sich aktiv am Arbeitskampf beteiligt haben.

Arbeitskampf im Wandel – die Arbeitskampfstrategie der IG Metall

Die Tarifauseinandersetzungen der IG Metall sind traditionell zweistufig aufgebaut: Auf eine »Verhandlungsphase« mit begleitenden Aktionen und eskalierenden Warnstreikwellen folgt im Nichteinigungsfall eine »Konfliktphase« mit Urabstimmung und unbefristetem Erzwingungsstreik.

Bereits die Auftaktverhandlungen, die in der Regel noch während der Friedenspflicht stattfinden, werden durch Demonstrationen und Kundgebungen vor den Verhandlungsorten begleitet. Nach Ablauf der Friedenspflicht erfolgt dann die erste Stufe der Eskalation in Form mehrerer Warnstreikwellen (in der Regel zwei bis drei). Ziel des Warnstreiks, d. h.

der Arbeitsniederlegung für mehrere Stunden, ist es, auf einer Ebene unterhalb des unbefristeten Streiks Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben und zu zeigen, dass die IG Metall auch in der Lage wäre, im Konfliktfall weiter zu eskalieren. Durch den Aufbau einer solchen glaubwürdigen Drohkulisse soll ein Verhandlungsergebnis erreicht werden. Form und Umfang der Warnstreiks richten sich dabei nach den jeweiligen Möglichkeiten in den Bezirken und im Betrieb und fallen daher sehr unterschiedlich aus. Das Spektrum reicht von verlängerten Mittagspausen und »Frühschlussaktionen« über mehrstündige Arbeitsniederlegungen bis hin zum Ausfall ganzer Schichten. Als zweite und finale Eskalationsstufe nach dem formalen Scheitern der Verhandlungen werden nach erfolgreicher Urabstimmung Erzwingungsstreiks – in der Regel in ein oder zwei Streikgebieten – durchgeführt. Streiks nach Urabstimmungen gab es in der Metall- und Elektroindustrie zuletzt in den Tarifrunden 2002 und 2003. In den darauffolgenden Tarifauseinandersetzungen (mit Ausnahme der von der Finanz- und Wirtschaftskrise geprägten Tarifrunde 2010) konnte bereits mit Warnstreiks ausreichend Druck erzeugt werden, um akzeptable Ergebnisse zu erreichen. Dennoch gehört es zur Vorbereitung jeder Tarifrunde, in allen Regionen eine genaue Planung für die potentielle Durchführung von Erzwingungsstreiks zu machen – auch wenn es nicht notwendig wird, tatsächlich in den unbefristeten Streik zu treten.

Die Planung des unbefristeten Streiks hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten aufgrund der extrem engen Liefer- und Abnehmerbeziehungen in der Metall- und Elektroindustrie stark verändert. Das Ziel ist, wirtschaftlichen Druck auszuüben. Daneben ist aber auch das Anliegen, »kalte« Aussperrungen zu verhindern, stark ins Zentrum der Arbeitskampfstrategie der IG Metall gerückt. Das bedeutet: Fernwirkungen von Streiks auf andere, nicht am Streik beteiligte Betriebe, sollen möglichst verhindert werden, damit es nicht zur »kalten« Aussperrung der Beschäftigten kommt.

In den Tarifauseinandersetzungen 1994 (Streikkonzept für das Tarifgebiet Niedersachsen) und 1995 (Streik im Tarifgebiet Bayern) wurden beispielsweise Konzepte für Streiks bei Endproduzenten bzw. für »Kombi-Streiks«, d. h. eine Kombination von unbefristeten Erzwingungsstreiks



Kleines Arbeitskampfglossar

- Ein **Warnstreik** ist ein relativ kurzer, zeitlich befristeter Arbeitskampf, der nach Ablauf der Friedenspflicht in der Verhandlungsphase erfolgt.
- Ein **ganztägiger Warnstreik** ist ein Warnstreik, bei dem die Arbeit in ausgewählten Betrieben nicht nur für wenige Stunden, sondern für einen ganzen Arbeitstag niedergelegt wird. Ganztägige Warnstreiks sind eine zusätzliche Eskalationsstufe neben Warnstreik und Erzwingungsstreik und sollen den Lösungsdruck in der Verhandlungsphase erhöhen.
- **Erzwingungsstreik:** Sind die Verhandlungen gescheitert, kann die IG Metall in einem oder mehreren Tarifgebieten zu – in der Regel unbefristeten – Erzwingungsstreiks aufrufen. Nach Satzung der IG Metall ist vorher eine Urabstimmung im jeweiligen Tarifgebiet durchzuführen.
- **Friedenspflicht:** Während der Laufzeit eines Tarifvertrages darf nicht für dessen Verbeserung gestreikt werden. Mit Ende des Tarifvertrages (zum Beispiel durch Kündigung) entfällt die Friedenspflicht. Die Schlichtungs- und Schiedsordnung für die Metall- und Elektroindustrie sieht eine Verlängerung der Friedenspflicht um weitere vier Wochen vor.
- »**Heiße**« **Aussperrung:** Die Arbeitgeber sperren die Beschäftigten als Reaktion auf einen Streik im eigenen oder in anderen Betrieben aktiv aus, d. h., sie dürfen nicht mehr arbeiten und erhalten auch keine Vergütung.
- »**Kalte**« **Aussperrung:** Aufgrund der engen Liefer- und Abnehmerbeziehungen kann ein Streik im Betrieb auch Auswirkungen auf weitere Betriebe haben. Dort kann die Arbeit, zum Beispiel wegen fehlenden Materials, entfallen. Vergütung wird dann nicht mehr gezahlt. Aufgrund des umstrittenen »Antistreikparagrafen« 116 AFG (heute: § 160 SGB III) wird bei Betrieben der gleichen Branche auch kein Kurzarbeitergeld gezahlt.

bei Endproduzenten und zeitlich begrenzten Streiks in Betrieben mit Fernwirkung (Zulieferern), entwickelt und (in Bayern) auch angewandt. In der Tarifrunde 2002 (Streiks in den Tarifgebieten Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg) wurde ein Konzept von »Flexi-Streiks« mit einer zeitlich kurzen, aber mehrmaligen Einbeziehung wechselnder Betriebe bzw. Betriebsteile entwickelt und umgesetzt. Diese auch in der Praxis erprobten Streikkonzepte bilden im Wesentlichen den Rahmen für heutige Arbeitskampfkonzepte.

Gleichzeitig hat sich die Rolle von Warnstreiks verändert. Sie haben zwar weiterhin in erster Linie das Ziel, die Mitglieder und Beschäftigten für die Forderung der IG Metall zu mobilisieren und den Arbeitgebern

damit die Bereitschaft und Fähigkeit der IG Metall für einen Erzwingungsstreik vor Augen zu führen. Allerdings hat sich durch die Veränderungen in den Produktionsprozessen der Metall- und Elektroindustrie deren Störanfälligkeit drastisch erhöht. Auch kurze Warnstreiks reichen häufig schon aus, um einen spürbaren ökonomischen Druck auf die Arbeitgeber zu erzeugen. So hat die Durchführung massiver Warnstreiks in den vergangenen Tarifrunden ausgereicht, um Tarifkonflikte in der Metall- und Elektroindustrie zu lösen und für die Mitglieder und Beschäftigten gute Ergebnisse zu erzielen. Diese Lösungsszenarien der letzten Jahre haben allerdings auch zu Kritik geführt: Zum einen wird der immer wiederkehrende Ablauf und dessen Ritualisierung (nicht nur von Arbeitgeberseite) kritisiert, häufig verbunden mit der Forderung, die IG Metall müsse doch endlich mal wieder »richtig« streiken. Auf der anderen Seite besteht für die Durchführung von Urabstimmung und Erzwingungsstreiks – anders als bei betrieblichen Auseinandersetzungen mit einem unmittelbaren Gegnerbezug – häufig eine gewisse Hemmschwelle. Denn der – eventuell sogar unbefristete – Erzwingungsstreik mit dem Ziel, dem Unternehmen wirtschaftlichen Schaden zuzufügen, eröffnet im Gegensatz zu Warnstreikaktionen einen tatsächlichen, harten Konflikt mit der Arbeitgeberseite. Und er bedeutet vielleicht auch einen harten Konflikt mit Kolleginnen und Kollegen, die den Streik nicht mittragen und stattdessen arbeiten wollen – mit Streikbrechern und Streikbrecherinnen.

Für die Arbeitgeber wiederum bleiben Warnstreiks in der herkömmlichen Form trotz ihrer Wirksamkeit letztlich kalkulierbar, da die Möglichkeiten für Eskalationen durch die nicht überall gegebene Wiederholbarkeit und Steigerung in den Betrieben begrenzt sind. Das Fehlen von Eskalationsstufen vor dem unbefristeten Erzwingungsstreik war vor allem in Tarifrunden problematisch, in denen es nicht nur um reine Entgelt erhöhungen ging, sondern mit qualitativen Forderungen (zum Beispiel Altersausstieg, Weiterbildung, Leiharbeit) grundsätzliche Themen und damit letztlich Machtfragen in den Betrieben aufgeworfen wurden. Denn diese stießen bei den Arbeitgebern auf erhebliche ideologische Vorbehalte und entsprechende Widerstände.

Aussperrungen im Sinne der »heißen« Aussperrung spielen dagegen



seit 1984 so gut wie keine Rolle mehr. In der Öffentlichkeit plädieren die Arbeitgeber für »neue Wege der Konfliktvermeidung und Konfliktlösung«, wobei der Streik und auch die Aussperrung als überkommene Kampfmittel bezeichnet werden. Neben diesem Aspekt kann aber wohl auch die im Arbeitgeberlager zur Durchführung von Aussperrungen notwendige Solidarität untereinander in Zweifel gezogen werden. Welcher Arbeitgeber wäre schon gerne bereit, die eigene Belegschaft auszusperren und die Produktion dadurch zum Stillstand zu bringen, um hierdurch Streiks in anderen Unternehmen abzuwenden (vgl. zur Schwäche der Arbeitgeberverbände Schaumburg / Smolenski / Winkel »Im Konflikt mit schwachen Partnern – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie in der Tarifrunde 2017 / 2018« in diesem Band).

Aufgrund veränderter Bedingungen in der Metall- und Elektroindustrie lässt sich zusammenfassend sagen, dass dort das »klassische« Streikszenario (Warnstreik, Urabstimmung, Streik, Aussperrung und Fernwirkungen / kalte Aussperrung) in den Flächentarifrunden zwar noch regelmäßig Teil der Planungen und Vorbereitungen ist, in der Praxis aber an Bedeutung verloren hat.

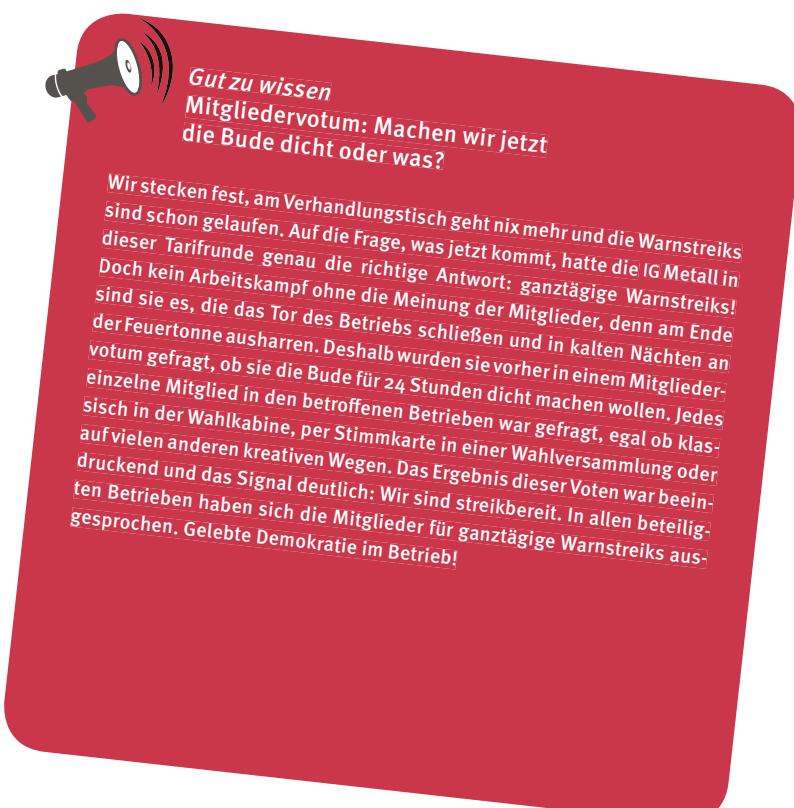
Die Weiterentwicklung des Arbeitskampfkonzepts der IG Metall

Unter dem Eindruck der geschilderten Situation hat die IG Metall seit 2014 in einem längeren Prozess ihr Arbeitskampfkonzept grundlegend weiterentwickelt. Folgende Ziele sollten dabei umgesetzt werden:

- eine stärkere Einbindung der Mitglieder in den Betrieben durch zusätzliche Beteiligungselemente
- die Möglichkeit, zusätzliche Betriebe (zum Beispiel auch solche mit Anerkennungstarifvertrag oder ohne Tarifbindung) und damit mehr IG Metall-Mitglieder in die Tarifauseinandersetzung einzubeziehen

- Eine zusätzliche Eskalationsstufe unterhalb der Urabstimmungsschwelle in Form von ganztägigen Warnstreiks, die den Lösungsdruck in der Verhandlungsphase erhöht, vor allem für Tarifrunden, deren Gegenstand qualitative Forderungen sind; gleichzeitig sollte dadurch eine flexible Reaktion auf die jeweilige Situation im Tarifkonflikt ermöglicht werden.
- Durch die Beteiligung aller Bezirke bzw. Tarifgebiete sollte eine deutliche bundesweite Signalwirkung nach außen (Arbeitgeber / Öffentlichkeit) und innen (Mitgliedschaft) erfolgen: Die IG Metall meint es ernst und ist – wenn nötig – in allen Tarifgebieten durchsetzungsfähig.

Nach Abschluss der internen Debatte wurden die Grundsätze des erneuerten Konzepts von Vorstand und Beirat der IG Metall gebilligt und Teil der erstmals in dieser Form verabschiedeten Arbeitskampfrichtlinien der IG Metall.



Kernelemente des Arbeitskampfkonzeptes der IG Metall sind nunmehr:

- Es gibt eine zusätzliche Eskalationsstufe in Form von koordinierten ganztägigen Warnstreiks in ausgewählten Betrieben im ganzen Bundesgebiet.
- Die Betriebe werden durch die jeweilige Bezirksleitung in Abstimmung mit dem für Tarifpolitik zuständigen Vorstandsmitglied ausgewählt. Voraussetzung ist, dass die Durchführung eines ganztägigen Warnstreiks im Betrieb gewährleistet werden kann und dass sich der Betrieb bereits bei den vorausgegangenen Warnstreikwellen beteiligt hat.
- Die Mitglieder der IG Metall in den ausgewählten Betrieben müssen in einem Mitgliedervotum hinsichtlich ihrer Teilnahme und Bereitschaft befragt worden sein und mehrheitlich zugestimmt haben.
- Der Vorstand der IG Metall beschließt darüber, ob und in welchen Betrieben die ganztägigen Warnstreiks durchgeführt werden. Er kann auch Unterstützungsleistungen für die Teilnahme am ganztägigen Warnstreik bewilligen.

Die zusätzliche Eskalationsstufe ist also weit mehr als ein normaler Warnstreik. Die Vorbereitung darauf, einen Betrieb tatsächlich für 24 Stunden dicht zu machen, ist deutlich umfassender. Mögliche Folgen für andere Betriebe durch Fernwirkung sind im Vorfeld ebenso zu prüfen wie die Einbindung in Konzernstrukturen, da Konzernbetriebe häufig unterschiedlichen Tarifgebieten zugeordnet sind.

In jedem Fall müssen die Mitglieder der IG Metall im Betrieb, nachdem ihre Entschlossenheit durch Teilnahme an den Warnstreiks und ein positives Mitgliedervotum deutlich geworden ist, auch tatsächlich in der Lage sein, einen vollen Tag lang die Arbeit niederzulegen. In erster Linie werden sich daher Betriebe daran beteiligen, die grundsätzlich auch fähig wären, einen Erzwingungsstreik durchzuführen. Allerdings ist dies keine Voraussetzung für eine Beteiligung. Auch Betriebe, die sich aufgrund ihrer Struktur oder ihres Organisationsgrades vielleicht noch nicht bereit sähen, in einen Erzwingungsstreik zu treten, können sich an den ganztägigen Warnstreiks beteiligen. So können auch Belegschaften, die bisher

keine Erfahrung mit harten Auseinandersetzungen haben, an das Instrument Streik herangeführt werden und an Arbeitskampfpraxis gewinnen.

Anders als Erzwingungsstreiks finden die ganztägigen Warnstreiks bundesweit statt und sind nicht auf einzelne Tarifgebiete bzw. Regionen begrenzt. Dies führt zwar einerseits zu einem erhöhten Koordinierungsbedarf, ermöglicht andererseits aber auch stärkere Solidaritätserfahrungen für alle Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie.

Praxistest bestanden und was wir daraus gelernt haben

Als die IG Metall sich in der Tarifauseinandersetzung 2018 entschieden hat, Forderungen zum Thema Arbeitszeit zu stellen, hat sie damit gerechnet, dass der Widerstand der Arbeitgeberseite dagegen größer als gegen andere Tarifforderungen sein würde, und dass somit auch mehr Druck nötig sein würde, um zu einem guten Ergebnis zu kommen. Sie hat sich daher frühzeitig und intensiv darauf vorbereitet, ganztägige Warnstreiks durchzuführen, wenn sich dies als nötig erweisen sollte.

Tatsächlich hat die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber dazu geführt, dass die IG Metall sich nach zwei kurzen Warnstreikwellen mit hoher Beteiligung in der ersten Januarhälfte 2018 entscheiden musste, ganztägige Warnstreiks durchzuführen. An insgesamt drei Tagen (dem 31. Januar, 1. und 2. Februar 2018) haben die Beschäftigten in bundesweit 280 Betrieben die Arbeit jeweils einen ganzen Tag lang niedergelegt. Aufgrund dieses Drucks konnte am Morgen des 6. Februars 2018 schließlich in Stuttgart das Pilotergebnis für den Bezirk Baden-Württemberg erzielt werden.

Dass die IG Metall sich dazu entschlossen hat, in einer festgefahrenen, durch die Blockadehaltung der Arbeitgeberseite verhärteten Verhandlungssituation die Verhandlungen zu unterbrechen und ganztägige Warnstreiks durchzuführen, hat sich als voller Erfolg erwiesen. Das danach erzielte Tarifergebnis trifft bei den Mitgliedern der IG Metall wie in der Öffentlichkeit auf große Zustimmung. Die Durchführung der ganztägigen Warnstreiks hat die IG Metall zudem als Organisation gestärkt. Denn die meisten Beteiligten, d. h. die gewerkschaftlich Aktiven und die



Gut zu wissen Streiklust liegt in der Luft!

Eine kalte Nacht im Januar: In vielen Betrieben gehen die Metallerinnen und Metaller für 24 Stunden in den Warnstreik. Die Arbeitgeber sollen sehen, wie ernst es uns ist. Im Streiklokal, dem Versammlungsort für die Streikenden, müssen alle mal vorbeikommen. Einfach zu Hause bleiben ist ja nicht der Sinn der Sache. Also bekommt man hier seinen Streikausweis – die Voraussetzung dafür, dass man Streikgeld erhält. Wer eine Schicht als Streikposten übernehmen soll, bekommt hier auch die Infos, was man vor dem geschlossenen Tor machen darf und was nicht. In den Streikzelten riecht es nach Bratwurst, Kaffee und Heizpilz. Und vor allem nach dieser besonderen Atmosphäre, die da heißt: die neue Streiklust! »Na endlich, das hatten wir hier zuletzt vor 13 Jahren«, sagen zum Beispiel die Älteren, und die jüngeren rauchen vor dem Zelt und finden es »richtig schick, was hier gerade abgeht«. Man diskutiert über die Arbeitgeber, oder man plaudert über Teneriffa, das neue Mountainbike oder darüber, ob der Kaffee schmeckt. Apropos Kaffee: Wo ist denn die Toilette? »Da hinten auf dem Parkplatz stehen Dixi-Klos, aber nimm' das Handy als Taschenlampe mit, da ist null Licht.« Okay, kein Problem. Im Gegenteil: »Cool, das ist ja wie auf 'nem Festival!«

Vertrauensleute im Betrieb, hatten bisher keinerlei Erfahrung mit Auseinandersetzungen, die über den üblichen Warnstreik hinausgingen. Und auch der missglückte Arbeitskampf um die Arbeitszeitverkürzung in den ostdeutschen Tarifgebieten 2003 war noch nicht vergessen. Der Erfolg der ganztägigen Warnstreiks hat die Beteiligten in den Betrieben mit Stolz erfüllt und ihr Selbstbewusstsein gestärkt. Mit etwa 500.000 Beteiligten war diese zusätzliche Eskalationsstufe ein außerordentlich gutes Beispiel gelebter Solidarität.

Gleichzeitig haben die ganztägigen Warnstreiks die IG Metall sehr viel Vorbereitung auf allen Ebenen der Organisation gekostet. Der organisatorische und logistische Aufwand für die beteiligten Betriebe entspricht – wenn auch für einen kürzeren Zeitraum – dem für einen Erzwingungsstreik. Vom Einrichten eines Streiklokals über das Einteilen von Streikposten bis zur Erfüllung größerer und kleinerer menschlicher Bedürfnisse – für alles muss gesorgt werden.

Für die Registrierung der Streikenden und die Auszahlung von Unterstützungsleistungen wurde eigens ein neues, internes Verfahren von der IG Metall entwickelt und erstmals erfolgreich angewandt. Immerhin ging es um die Auszahlung von Streikgeldern an eine halbe Million Mitglieder. Außerdem musste die Durchführung der ganztägigen Warnstreiks durch Rechtsgutachten und Schutzschriften bei den Arbeitsgerichten abgesichert werden.

Der Erfolg des neuen Instruments »ganztägiger Warnstreik« muss sicherlich auch in den konkreten Kontext der Tarifbewegung 2018 eingeordnet werden: Eine kontroverse qualitative Forderung und die Blockadehaltung der Arbeitgeber hatten den Einsatz dieser Eskalationsstufe nötig gemacht. Die herausragende wirtschaftliche Situation und der gesellschaftspolitische Rückenwind für die Arbeitszeitforderungen haben zu ihrem Erfolg beigetragen. Und auch, dass die Arbeitgeber nur wenig Widerstand gegen den 24-stündigen Stillstand ihrer Betriebe gezeigt, sondern sich eher in ihr Schicksal ergeben haben, hat die Durchführung der ganztägigen Warnstreiks erleichtert. Möglicherweise werden sie daraus lernen und, wenn es in Zukunft zu einer solchen Auseinandersetzung kommt, je nach betrieblicher Auslastung mit ganz anderen Mitteln dagegenhalten.

Dies alles spricht dafür, dass die IG Metall sich auch in Zukunft sehr genau überlegen wird, wann die Durchführung ganztägiger Warnstreiks sinnvoll und gerechtfertigt ist.

Bei aller Flexibilität in der Weiterentwicklung ihrer Arbeitskampfkonzepte tut die IG Metall jedenfalls gut daran, sich stets auf ihre eigentliche Stärke zu besinnen. Diese liegt in der beteiligungsorientierten Anlage einer Tarifauseinandersetzung mit breiter Forderungsdiskussion, geschlossenem Auftreten nach außen und innen und einer flächendeckenden Mobilisierung. Dazu können und werden die ganztägigen Warnstreiks auch in Zukunft ihren Teil beitragen – ein Selbstzweck sind sie dagegen nie.

