

Walther Müller-Jentsch, Rainer Keßler Spontane Streiks in der Bundesrepublik*

»Wilde Streiks haben etwas Unheimliches; sie sind unberechenbar, außerhalb der Kontrolle der zur Tarifpolitik berechtigten Instanzen. Daher sind sie von Gewerkschaften wie von Unternehmer gleichermaßen gefürchtet.«

(Aus einem Leitartikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 25. 8. 1973)

STREIKBEWEGUNG 1973

Eine große Zahl spontaner Streiks hat im Frühjahr und im Sommer 1973 die westdeutsche Öffentlichkeit aufgeschreckt. Was gestern noch in Presse und Funk als »englische Krankheit« oder »italienische Zustände« apostrophiert wurde, mutet gar nicht mehr so exotisch an. Der Klassenkampf wird auch in Westdeutschlands Fabriken heimisch.

Ausmaß und Schwerpunkte

Die Streiks beschränkten sich zunächst bis auf wenige Ausnahmen auf den Organisationsbereich der IG Metall. Hier nahmen allein zwischen April und September 1973 mindestens 185 000 Arbeiter, zu einem geringeren Teil auch Angestellte, an spontanen Streiks für Teuerungszulagen teil.¹ Mit den Folgestreiks der Müllarbeiter seit dem 10. September 1973² griff die Streikbewegung dann auch auf den öffentlichen Dienst über. Einen neuen Höhepunkt erreichte sie Ende Oktober, als im Saarland 13 000 Bergleute für Teuerungszulagen streikten und dabei in allen sechs Gruben des Saarlandes für zwei Tage die Kohleproduktion stilllegten.³

Auch bei den spontanen Streiks im September 1969 (mit rund 140 000 Beteiligten) lag der Schwerpunkt der Streikbewegung im Metallbereich und im Bergbau. Die später nachfolgenden Arbeitskämpfe in der Textilindustrie und in der öffentlichen Versorgung spielten nur noch eine geringe Rolle.⁴ Was aber die 73er

* Der Aufsatz wurde Anfang November 1973 abgeschlossen.

¹ Zahlenangaben nach *express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* (im folgenden zitiert als *express*) Nr. 10/1973, S. 6. Dort und in den vorangehenden Heften des *express* sind die einzelnen (bekanntgewordenen) Streiks nach Firma, Ort, Ziel und Beteiligung aufgeführt. »Aufgrund unserer notwendig beschränkten Erhebungsmethoden ist davon auszugehen, daß die tatsächlichen Zahlen auf jeden Fall höher liegen.« (ebd.) Zur Untauglichkeit der offiziellen Streikstatistik vgl. E. Schmidt, Spontane Streiks 1972/73, in: O. Jacobi / W. Müller-Jentsch / E. Schmidt (Hrsg.), *Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch 1973*, Frankfurt a. M. 1973 (im folgenden zitiert als *Krit. Jahrbuch 73*), S. 30 ff. (41 f.); R. Kalbitz, Die Entwicklung von Streiks und Aussperrungen in der BRD, in: *Krit. Jahrbuch 73*, S. 163 ff. (167 f.).

² Vgl. H. Hauser, ÖTV – Gebremste Spontaneität, in: *express* Nr. 10/1973, S. 9 f.

³ Vgl. W. Müller-Jentsch, Streik der 13 000 Saarbergleute, in: *express* Nr. 11/1973, S. 6 f.

⁴ Vgl. M. Schumann u. a., Am Beispiel der Septemberstreiks – Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse?, Frankfurt a. M. 1971, S. 6.

Streikbewegung von der 69er unterscheidet, ist einmal die Tatsache, daß die Streiks 1969 innerhalb eines Zeitraums von etwa 18 Tagen kurz aufeinanderfolgten, während sie 1973 in zwei langgezogenen Wellen – im Frühjahr mit dem Schwerpunkt in der Stahlindustrie, im Sommer mit dem Schwerpunkt in der Metallverarbeitung – abliefen. Ein zweiter wesentlicher Unterschied liegt in der härteren Austragung der Arbeitskämpfe. Durch die aktive Beteiligung und teilweise führende Rolle großer Gruppen ausländischer Arbeiter nahm die Streikbewegung verschiedentlich einen militanten Charakter an. Dies wird schon an den zahlreichen Polizeieinsätzen deutlich;⁵ 1969 hatte es kaum Polizeieinsätze gegen die Streikenden gegeben.

Konjunkturelle Situation

Daß die Streiks 1973 härter ausgetragen wurden als die von 1969, ist vor dem Hintergrund der unterschiedlichen konjunkturellen Situation zu sehen, die 1969 eine größere Konzessionsbereitschaft der Unternehmer ermöglichte als dies 1973 der Fall war. Im Herbst 1969 befand sich die Konjunktur in einem ungebrochenen Boom. Die Arbeitsproduktivität stieg rapide an, während die Lohnkosten aufgrund der Mitte 1968 mit 18monatiger Laufzeit abgeschlossenen Tarifverträge konstant blieben. So flossen die Produktivitätsgewinne zunächst voll in die Kassen der Unternehmer. Der Gewinnvorsprung bzw. Lohnrückstand war in keinem der vergleichbaren vorhergegangenen Konjunkturaufschwünge so ausgeprägt gewesen wie 1969.⁶

Die konjunkturelle Entwicklung 1973 war dagegen durch einen weniger ausgeprägten Boom gekennzeichnet. Dieser war zudem von hohen Preissteigerungsraten begleitet.⁷ Das war der Grund, weshalb die Bundesregierung im Mai 1973 ihr Stabilitätsprogramm, das mit restriktiven Maßnahmen das Überschäumen des Booms verhindern und die Inflationsrate eindämmen sollte, verabschiedete.⁸

Während 1969 die konjunkturelle Situation in allen Branchen einheitlich war, muß man für 1973 je nach Branche differenzieren. Textil- und Bauindustrie wurden von den Stabilitätsmaßnahmen direkt betroffen; dies führte in beiden Bereichen zu einem Rückgang der Beschäftigung. Damit wurden indirekt auch einzelne Bereiche der Metallindustrie tangiert (Produktion von Baumaschinen und Nutzfahrzeugen). Für die Eisen- und Stahlindustrie dagegen war die Auftragslage über das ganze Jahr aufgrund verstärkter Exportnachfrage äußerst günstig.⁹

Im Gegensatz zu 1969 entwickelte sich 1973 die Steigerung von Lohn- und Gewinneinkommen ungefähr parallel. Allerdings hatte der Sachverständigenrat im Frühjahr 1973 noch einen ausgeprägten Gewinnvorsprung prognostiziert.¹⁰ Diese Voraussage schien sich zunächst auch zu bestätigen. Die IG Metall vereinbarte im Januar 1973 für die Stahlindustrie und die Metallverarbeitung Tarif-

⁵ Vgl. Kl. Becke, Polizei gegen streikende Arbeiter, in: *express* Nr. 10/1973, S. 8.

⁶ Zur konjunkturellen Situation von 1969 vgl. Schumann u. a., a. a. O., S. 27 ff.

⁷ Die Preissteigerungsrate betrug 1969 2,8% (vgl. Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1972, Bundestagsdrucksache 612/72, Tabelle 99) gegenüber voraussichtlich ca. 7,5% 1973 [vgl. O. Jacobi, Wirtschaftliche Entwicklung und Tarifbewegungen 1972/73, in: *Krit. Jahrbuch* 73 (wie Fn. 1), S. 11 ff. (13)].

⁸ Vgl. dazu im einzelnen Jacobi, a. a. O., S. 14 ff.

⁹ Vgl. *Der Spiegel* Nr. 45/1973, S. 76.

¹⁰ Vgl. Sachverständigenrat, Sondergutachten Mai 1973, Bundestagsdrucksache 7/530.

lohnerhöhungen von 8,5⁰/₀, womit für die nachfolgenden Tarifbewegungen das Orientierungsdatum gesetzt war. Die tariflichen Lohnerhöhungen erwiesen sich jedoch schon sehr bald als zu gering, um die Reallöhne zu sichern. Denn die Steigerungsraten der Lebenshaltungskosten blieben nur knapp unter den 8,5⁰/₀; im Februar stiegen sie auf 7⁰/₀ (jeweils gegenüber dem Vorjahresmonat). Der verbleibende Rest an realer Lohnsteigerung wurde durch die Steuerprogression von der Lohnsteuer geschluckt, so daß das reale Nettoeinkommen durch den Tarifabschluß keine Steigerung erfuhr. Wo die 8,5⁰/₀ nicht auf die Effektivlöhne, sondern nur auf die Tariflöhne angerechnet wurden, kam es sogar zu realen Einkommensverlusten.¹¹

Daß sich ein Gewinnvorsprung im vorausgesagten Ausmaß nicht einstellte, lag vor allem daran, daß unmittelbar nach den Tarifabschlüssen durch spontane Streiks erhebliche übertarifliche Lohnzuschläge erkämpft wurden; auch wo keine Streiks stattfanden, wurden aus Furcht vor einem Übergreifen der Streikbewegung häufig Zuschläge gezahlt.¹²

Forderungen

Die Streikenden forderten hauptsächlich Teuerungszulagen. In der Stahlindustrie, wo der Tarifabschluß den Beschäftigten nur eine effektive Lohnerhöhung von durchschnittlich 6,5⁰/₀ gebracht hatte, flackerten sofort nach Abschluß der Tarifverträge die ersten Streiks auf. Da diese Streiks sich zunächst auf einige Großbetriebe (Hoesch/Dortmund, Rhein Stahl/Meiderich, Mannesmann/Huckingen, Schalker Verein/Gelsenkirchen, Krupp/Bochum) beschränkten, konnten die IG Metall-Führung, mit einer Politik der offenen Abwiegung, und die Unternehmensleitungen, mit Teilzugeständnissen, die Streikbewegung zunächst gemeinsam unter Kontrolle bringen. Gleichwohl war damit die Unruhe unter den Beschäftigten der Stahlindustrie nicht beseitigt. Mit betrieblichen Sondervereinbarungen versuchten die Stahlindustriellen, den Schwelbrand unter Kontrolle zu halten. Aber erst die Vereinbarung zwischen der IG Metall und den Stahlindustriellen über die zusätzliche Bezahlung eines Pauschalbetrags von 280 DM Ende Mai konnte die innerbetriebliche und innerorganisatorische Unruhe abbauen.¹³

Für die Beschäftigten in der Metallverarbeitung konnte die IG Metall eine ähnliche Regelung (Erhöhung des Urlaubsgeldes) nicht durchsetzen. Die Konsequenz war, daß ab Mai in diesem Bereich die spontanen Arbeitsniederlegungen begannen, die im August mit den Streiks bei Opel in Bochum und Ford in Köln ihren (vorläufigen) Höhepunkt fanden.

Wenn auch die Forderung nach höheren Löhnen deutlich im Vordergrund stand, so spielten doch bei der 73er Streikbewegung andere Kampfforderungen, wie

¹¹ Vgl. Jacobi, a. a. O. (Fn. 7), S. 16 ff.

¹² So stieg die Bruttolohnhöhe je Lohnabhängigen 1973 um ca. 12,5⁰/₀, vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsbericht September 1973, Frankfurt a. M. 1973, S. 6, 32. Erst durch die außertariflichen Zulagen wurde eine reale Nettolohnsteigerung von etwa 2⁰/₀ erzielt. Dieser stand eine Produktivitätssteigerung von 6⁰/₀ gegenüber. Vgl. O. Jacobi, Neuauflage der stabilitätskonformen Tarifpolitik?, in: express Nr. 11/1973, S. 4.

¹³ Vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 1), S. 32 ff. Diese Zulage wurde in monatlichen Raten von 70 DM für die Monate Juni bis September gezahlt. Als sie im Oktober entsprechend der Vereinbarung nicht weitergezahlt wurde, kam es erneut zu spontanen Streiks in der Stahlindustrie mit der Forderung auf Weiterzahlung der 70 DM monatlich. Vgl. R. Wiedemann/U. Baron, Streik Mannesmann Huckingen, in: express Nr. 11/1973, S. 5.

zum Beispiel auf Verlangsamung der Bandgeschwindigkeit, Lohngruppeneinstufungen, Urlaubsregelungen etc., eine sehr viel größere Rolle als 1969.¹⁴ Solche Forderungen wurden fast ausschließlich von den ausländischen Arbeitern unter den Streikenden aufgestellt. Sie sind in der Mehrzahl in den niedrigen Lohngruppen eingestuft und stehen am stärksten unter dem Druck der Arbeitshetze an den Fließbändern; außerdem benötigen sie zur Heimreise einen längeren zusammenhängenden Urlaub.¹⁵

Streiks, bei denen die Initiative von den ausländischen Arbeitern und Arbeiterinnen ausging, ereigneten sich bei Hella in Lippstadt, Pierburg in Neuss und Ford in Köln. Die ersten beiden Unternehmen sind Autozuliefererbetriebe. In allen diesen Betrieben stellen die ausländischen Arbeiter einen hohen Anteil an der Belegschaft; bei Pierburg sind es sogar mehr als die Hälfte. Sie verrichten dort jene Arbeiten, die die deutschen Arbeiter nicht mehr übernehmen wollen. Bei Ford/Köln beispielsweise sind 90% der Bandarbeiter Ausländer, und die Bandgeschwindigkeit ist die höchste in der BRD.¹⁶

Die aus den zusätzlichen Belastungen und der spezifischen sozialen Situation der ausländischen Arbeiter resultierenden Forderungen fanden nur selten die Unterstützung und Solidarität der deutschen Kollegen. Wo es nicht generell um Teuerungszulagen ging, machten diese nicht mit. So streikten im Mai 1600 portugiesische und spanische Arbeiter des Karosseriewerkes Karmann in Rheine für eine Urlaubsregelung, die es ihnen erlaubte, den vierwöchigen Urlaub an einem Stück zu nehmen. Etwa 700 deutsche Arbeiter des gleichen Betriebs streikten dann im Juni für eine Teuerungszulage. Bei Hella/Lippstadt hatten die deutschen Facharbeiter im Juli eine betriebliche Lohnerhöhung erhalten, von der die ausländischen Arbeiter ausgenommen wurden. Daraufhin traten mehrere tausend ausländische Arbeiter in den Ausstand und forderten ebenfalls eine Lohnzulage. Die Streikenden konnten bei den deutschen Kollegen zwar mit einem schulterklopfenden Wohlwollen rechnen, doch nicht mit einer aktiven solidarischen Unterstützung.¹⁷

In den Kölner Fordwerken sank die Streikbereitschaft der deutschen Arbeiter, nachdem die Unternehmensleitung eine Teuerungszulage von 280 DM und die Bezahlung der Streiktage zugebilligt hatte. Die türkischen Arbeiter, die für einen längeren Urlaub und die Verlangsamung des Arbeitstempos weiterstreikten, bekamen bald die Feindseligkeit ihrer deutschen Kollegen zu spüren, die sich für eine Streikbrecheraktion unter Führung des Betriebsrats mißbrauchen ließen.¹⁸ Allein bei Pierburg/Neuss kam es zu einer Solidarisierung der deutschen Arbeiter mit den streikenden Ausländerinnen, die eine Abschaffung der diskriminierenden Leichtlohngruppen forderten. Am vierten Streiktag schlug die anfängliche Passivität der deutschen Arbeiter in offene Solidarität mit ihren ausländischen Kolleginnen um, nachdem zuvor ausländische Arbeiterinnen von der Polizei niedergeknüppelt worden waren. Gemeinsam führten sie den Streik mit beachtlichem materiellem Erfolg (Erhöhung der Stundenlöhne zwischen 53 und 65 Pfennig) zu Ende.¹⁹

¹⁴ Zu den Streikforderungen von 1969 vgl. E. Schmidt, *Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften*, Frankfurt a. M., 1971, S. 123 ff.

¹⁵ Vgl. hierzu und zum folgenden H. Langguth, *Spontane Streiks und ausländische Arbeiter*, in: *express* Nr. 9/1973, S. 12.

¹⁶ Vgl. *Der Spiegel* Nr. 37/1973, S. 37.

¹⁷ Vgl. R. Braeg, *Hella Lippstadt (Streikbericht)*, in: *express* Nr. 9/1973, S. 6, 14.

¹⁸ Vgl. U. Bitterli, *Ford Köln (Streikbericht)*, in: *express* Nr. 9/1973, S. 5 f.

¹⁹ Vgl. M. Müller, *Pierburg Neuss (Streikbericht)*, in: *express* Nr. 9/1973, S. 3 f.

Die Streiks in den einzelnen Betrieben waren meist sehr kurz; oft dauerten sie nur eine Stunde, nie länger als ein paar Tage. Führung und Organisation lagen, wie auch bei den Septemberstreiks 1969, häufig bei den gewerkschaftlichen Vertrauenskörpern und manchmal auch den Betriebsräten.²⁰ Eine weitere Parallele zur 69er Streikbewegung besteht darin, daß es während der Streiks spontan zu Formen der Selbstorganisation kam, wie sie bislang bei gewerkschafts-offiziellen Streiks in der BRD kaum denkbar wären. Nicht nur wurden dort, wo die betriebliche Interessenvertretung versagte (und dies geschah nicht selten), teilweise eigenständige Streikkomitees gebildet – so bei Hella und Ford –, in denen vorwiegend ausländische Arbeiter und vereinzelt Mitglieder revolutionärer Gruppen vertreten waren. Häufig veranstalteten die Streikenden auch Umzüge durch den Betrieb oder Demonstrationmärsche zu anderen Werken. Oder Gruppen von Streikenden versammelten sich vor den Werkstoren und riefen mit Sprechchören ihre (noch) arbeitswilligen Kollegen zur Streikteilnahme auf. Bei Hoesch fand während des Streiks im Werk Westfalenhütte eine permanente Versammlung statt, an der sich ständig mehrere hundert Arbeiter beteiligten.²⁰

Während des knapp zehn Tage dauernden Streiks von 380 Profilwalzwerkern der Duisburg-Huckinger Mannesmann-Hüttenwerke AG im Februar/März 1973, bei dem es um ein verbessertes Lohnsystem ging, besetzten die Streikenden das Verwaltungsgebäude und hielten es über eine Woche lang besetzt. Die Unternehmensleitung versuchte, mit Streikbrechern die Produktion wieder anzufahren, mußte aber nachgeben, als die Streikenden sich zwischen die Walzen legten und so die Rollgänge blockierten. Daraufhin erwirkte die Unternehmensleitung beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung gegen 42 Arbeiter, die es diesen unter Androhung hoher Geldstrafen, die jeweils auch »in eine Haftstrafe umgewandelt werden« könnten, untersagte, das Werksgelände weiter zu betreten. Nach Ansicht des Gerichts liegt in dem Verhalten der Arbeiter ein »unrechtmäßiger Eingriff in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb«. Die Unternehmensleitung gab sich damit nicht zufrieden und erwirkte noch zwei weitere Verfügungen. Die Streikenden reagierten mit einem Marsch vor das Werkstor und verhinderten in den nächsten Tagen abermals durch eine Blockade der Walzstraßen mit ihren Körpern die Wiedereingangssetzung der Produktion. Am 9. März wurde der Streik erfolgreich beendet. Die Arbeiter hatten ihre Forderungen durchgesetzt; gegen die Streikenden dürfen keine Repressalien ergriffen werden; die einstweiligen Verfügungen wurden als gegenstandslos betrachtet.²¹

Die Organisation der Streiks litt darunter, daß sie auf die jeweiligen Betriebe beschränkt blieb. Dies machte sich besonders in Tochterbetrieben großer Konzerne bemerkbar. Die streikenden Belegschaften von Küppersbusch in Gelsenkirchen (AEG-Konzern) und Rheinstahl in Brackwede (Thyssen-Konzern) kämpften praktisch jeweils gegen den gesamten Konzern, ohne daß sie die Unterstützung der Kollegen anderer Konzernbetriebe fanden. Aufgrund dessen war es natürlich den Konzernleitungen möglich, den Streikenden gegenüber eine unnachgiebige Position zu beziehen. Darauf dürfte es auch zurückzuführen sein, daß der Streik in Brackwede nach zehn Tagen erfolglos zusammenbrach und der viertägige

²⁰ Vgl. im einzelnen die vorstehend zitierten Streikberichte sowie Schmidt, a. a. O. (Fn. 1); zu Organisation und Kampfformen bei den 69er Streiks vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 117 ff., 129 ff.

²¹ Vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 1), S. 37 f.; Der Spiegel Nr. 11/1973, S. 68 ff.

Streik bei Küppersbusch die Konzernleitung nur zu geringen Zugeständnissen zwingen konnte.²²

Wichtige Informationsdienste leisteten die DKP und die politischen Gruppen durch die Verteilung von Flugblättern vor den Werkstoren. Sie dienten der Verallgemeinerung der Forderungen und informierten streikende Belegschaften über Entwicklungen in Zweigbetrieben; nichtstreikende Belegschaften wurden auf diesem Wege zur Solidarität aufgefordert. Die solidarische Unterstützung wurde jedoch von manchen sektiererischen Gruppen dadurch verletzt, daß sie krampfhaft versuchten, die betrieblichen Interessenvertreter von der Masse der Streikenden zu isolieren, und zwar auch dort, wo sie voll hinter den Forderungen der Streikenden standen.²³

Verhalten des Gewerkschaftsapparats

Der Gewerkschaftsapparat vermied nicht nur jede Unterstützung der Streikenden, sondern brandmarkte – mit unterschiedlichen Nuancen – die Streiks als gewerkschaftsschädlich und versuchte, gemeinsam mit den Unternehmensleitungen, auf deren Seite bei den Montanmitbestimmungsbetrieben auch meist der Arbeitsdirektor agierte, die Streikenden zur Wiederaufnahme der Arbeit zu bewegen. Zu diesem Zweck schalteten sich die örtlichen Gewerkschaftsverwaltungen teilweise in die Verhandlungen der Streikenden mit den Geschäftsleitungen ein. Eine abwiegelnde Rolle spielten häufig auch die Betriebsräte.²⁴

Als im Januar und Februar 1973 die Hoesch- und Mannesmannarbeiter die Streikwelle eröffneten, reagierte der IG Metall Vorstand mit scharfen Angriffen gegen die Streikenden und forderte sie zur Wiederaufnahme der Arbeit auf. Doch erst mit der Vereinbarung des zusätzlichen Pauschalbetrages (s. o.) konnte die Streikbewegung vorerst eingedämmt werden.

Besonders prekär für den Gewerkschaftsapparat war, daß die ersten Streiks unmittelbar nach den Tarifabschlüssen begannen. Schon bei der Urabstimmung in der Stahlindustrie war eine große Unzufriedenheit der organisierten Stahlarbeiter mit den unzureichenden Ergebnissen deutlich geworden.²⁵ Ähnlich war beim Streik der Saarbergleute erst zwei Monate zuvor von der IG Bergbau der letzte Tarifvertrag abgeschlossen worden. Auch hier mußte der Gewerkschaftsführung das Verhalten ihrer Mitglieder als massive Kritik an der eigenen Tarifpolitik erscheinen, und sie reagierte denn auch entsprechend: Vom ersten Streiktag an versuchte die IG Bergbau mit Flugblättern und öffentlichen Erklärungen den Streik im Saarland abzuwürgen und Anschlußstreiks an der Ruhr zu verhindern. Ihre Argumentation unterschied sich nicht wesentlich von der der Unternehmerseite: »Im gesamten deutschen Steinkohlenbergbau gab es erst vor wenigen Wochen neue Lohn- und Gehaltstarife. Auch im Saarbergbau. Dennoch haben links-extremistische Kreise im Saarbergbau wilde Streikaktionen inszeniert, um Teuerungszulagen durchzusetzen. Der Vorstand der IG Bergbau und Energie hat

²² Vgl. A. Rüste, Küppersbusch Gelsenkirchen (Streikbericht), in: *express* Nr. 9/1973, S. 4; K. Siekmann, Rhein Stahl Brackwede (Streikbericht), in: *express* Nr. 9/1973, S. 6.

²³ Zur Rolle der DKP und anderer Gruppen bei den 69er Streiks vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 136 ff.

²⁴ Vgl. im einzelnen die zitierten Streikberichte; zur Rolle des Arbeitsdirektors (bei Hoesch) vgl. E. Schmidt, Mitbestimmung gegen die Arbeiter, in: *express* Nr. 3/1973, S. 6 f.; H. Schreiber, Union der kalten Füße, in: *Der Spiegel* Nr. 9/1973, S. 25 f.; zu vergleichbaren Erscheinungen bei den 69er Streiks vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 129 ff., 148 ff.

²⁵ Vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 1), S. 33 ff.

unmißverständlich erklärt: Wilde Streiks gefährden die Arbeitsplätze im Steinkohlenbergbau.«²⁶

Daß bei den 73er Streiks der Beginn der Streikwellen jeweils kurz nach Abschluß der Tarifverträge lag, macht einen wichtigen Unterschied zu den 69er Septemberstreiks aus. Die Streikbewegung begann 1969 erst mehr als ein Jahr, nachdem IG Metall (1. 6. 1968) und IG Bergbau (1. 7. 1968) die letzten Tarifverträge für die Beschäftigten in der Montanindustrie abgeschlossen hatten.²⁷ Die Gewerkschaften konnten sofort nach Ausbruch der Streiks auf Verhandlungen mit den Unternehmern über neue Tarifverträge drängen, um so die Selbsttätigkeit der Belegschaften aufzufangen.²⁸ Sich auf diese Weise aus der Affäre zu ziehen, war der Gewerkschaftsführung 1973, nachdem sie gerade erst die Tarifverträge abgeschlossen hatte, kaum möglich. Aufgrund der anderen konjunkturellen Situation war es nun auch bedeutend schwerer, die Unternehmer zu Zugeständnissen zu bewegen (s. o.). So konnte die IG Metall in der Metallverarbeitung nicht wie in der Stahlindustrie einen zusätzlichen Pauschalbetrag durchsetzen.

Als infolgedessen die Streikbewegung auf die metallverarbeitende Industrie übergriff, veränderte sich auch das Verhalten der IG Metall-Führung. Sie hielt jetzt ihre Hände heraus und erklärte sie für durch die Friedenspflicht gebunden. »Mit steigenden Preisen [. . .] nahm die Streikbereitschaft von Woche zu Woche zu, und im gleichen Maß schwand der Widerstand der Gewerkschaftszentralen.«²⁹ Im September 1973 – inzwischen war die Streikbewegung erheblich angewachsen und hatte das Ausmaß der 69er Septemberstreiks schon weit übertroffen – waren vom IG Metall-Vorsitzenden Loderer ganz neue Töne zu hören. Er sprach von der »angeblichen Rechtswidrigkeit« der spontanen Streiks und lehnte es ab, »als Gewerkschaft die Feuerwehr für die Unternehmer zu spielen«. Außerdem wies er »jene umfassenden Versuche staatlicher Instanzen« zurück, »im Namen einer sogenannten Einkommens- und Stabilitätspolitik die gewerkschaftliche Autonomie in der Forderungsbestimmung zu beschneiden«.³⁰

Reaktionen der Unternehmer

Die Reaktion der Unternehmer auf die Streikbewegung erfolgte auf verschiedenen Ebenen. Einmal wollten sie durch partielle Zugeständnisse, teils auch überbetrieblich mit den Gewerkschaften ausgehandelt, den Streiks den Wind aus den Segeln zu nehmen. Zum anderen versuchten sie, durch Maßregelungen und deren Androhung die Streikfront zu brechen. Dazu diente auch die Verleumdung der Streikenden als von kommunistischen Drahtziehern gesteuert und das Auspielen der deutschen gegen die ausländischen Arbeiter.³¹

Das mildeste Repressionsmittel der Unternehmer war die Drohung mit der Entlassung der Streikenden oder anderen Maßregelungen. Um auch den Familien-

²⁶ Einheit-telegramm der IG Bergbau vom 25. 10. 1973.

²⁷ Vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 109.

²⁸ Vgl. Schmidt, a. a. O., S. 149 ff.

²⁹ Der Spiegel Nr. 36/1973, S. 21.

³⁰ E. Loderer, Schlußwort auf der Münchener Tagung der IG Metall zu »Streik und Aussperrung« im September 1973, in: Gewerkschaftsspiegel 19–20/1973, S. 42 ff. (43 f.).

³¹ Ähnlich 1969, vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 143 ff. Dort auf S. 333 ff. sind die »Richtlinien für das Verhalten der Firmen bei wilden Streiks« des Gesamtverbands der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V. (Juli 1970), in denen die nachstehend behandelten Maßnahmen ausdrücklich empfohlen werden, abgedruckt.

angehörigen Angst um den Arbeitsplatz einzujagen, wurden entsprechende Schreiben an die Privatadressen geschickt.³² Soweit dies nichts fruchtete, kam es zu Entlassungen, meist von einzelnen, angeblichen »Rädelsführern« – zur Abschreckung für die Zukunft auch nach Beendigung des Streiks. Über das Ausmaß der anlässlich der 73er Streikbewegung ausgesprochenen Entlassungen liegen noch keine ausreichenden Informationen vor, da derartige Maßnahmen nur vereinzelt an die Öffentlichkeit dringen. Trotzdem ist bereits eine ganze Anzahl fristloser Kündigungen gegen »Rädelsführer« bekannt.³³ Wenn jedoch der solidarische Widerstand der Belegschaften besonders stark war, konnten solche Maßregelungen verhindert werden, so bei Pierburg/Neuss, wo auf Druck der Streikenden und des Betriebsrats 30 bereits ausgesprochene Kündigungen wieder zurückgenommen werden mußten. Bei Hella/Lippstadt und bei Mannesmann/Huckingen setzten die Streikenden durch, daß keinerlei Repressalien gegen sie ausgeübt werden dürfen.³⁴ Es ist gewiß kein Zufall, daß die drei letztgenannten Streiks auch hinsichtlich der materiellen Forderungen erfolgreich waren.

Verhalten der Regierung

Das Verhalten der damaligen Regierung (CDU/SPD-Koalition) und der politischen Parteien angesichts der spontanen Streiks von 1969 war weitgehend von der kurz bevorstehenden Bundestagswahl bestimmt. Die CDU/CSU und die SPD versuchten während des Wahlkampfes, sich gegenseitig die Schuld an den Ausständen in die Schuhe zu schieben. Bei allen Parteien war man bemüht, mehr oder minder deutlich Verständnis für die streikenden Arbeiter zu bekunden.³⁵ Die 73er Streikbewegung fand dagegen vor einem ganz anderen Hintergrund statt. Es stand nicht nur kein Wahlkampf vor der Tür, sondern es herrschte auch eine andere konjunkturelle Situation, die Zugeständnisse an die Streikenden sehr viel problematischer machte. Die Regierung wollte sich ihr Stabilitätsprogramm nicht durch einen Anstieg der Massenkaufkraft durcheinanderbringen lassen; die Rücksichtnahme auf Wählerstimmen war nun nicht so wichtig. Im Streik der Saarbergleute, wo die Bundesregierung direkter Adressat der Forderungen war (die staatliche Saarbergwerke AG gehört zu 74^{0/0} dem Bund und zu 26^{0/0} dem Saarland), machte sie kein einziges Zugeständnis.³⁶ Es kann somit nicht überraschen, daß Bundeskanzler Brandt die Streiks als Verletzung der »Spielregeln« des Systems verurteilte. Bei der bundeseigenen Salzgitter AG beschwor er die Arbeiter, die Tarifpolitik doch den Gewerkschaften zu überlassen: »Wer die Gewerkschaften schwächt, schwächt die Solidarität der Arbeitnehmer.« Auf dem Höhepunkt der Streikwelle bemerkte die Regierung, welche wichtige Rolle die Berichte des Fernsehens, das die Ausbreitung der Streiks zunächst den Tatsachen entsprechend vermittelte, für die Zunahme der Streikbewegung spielten. Der frühere Südwestfunk-Programmdirektor Gauß hielt daher im Auftrag des Bundeskanzlers die Fernsehredaktionen dazu an, in ihren Nachrichten die Streikbewegung herunterzuspielen. Gegenüber diesem massiven Eingriff in die vielbeschworene Unabhängigkeit der Rundfunkanstalten erscheint

³² Vgl. konkret Nr. 37/1973, S. 11.

³³ Vgl. H. Langguth, Maßregelungen nach den Streiks, in: express Nr. 10/1973, S. 8.

³⁴ Vgl. Langguth ebd. Zu Mannesmann s. o., S. 365.

³⁵ Vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 156 ff.

³⁶ Vgl. Müller-Jentsch, a. a. O. (Fn. 3).

die Empfehlung des Bundesfinanzministers Schmidt an die Unternehmer, man möge doch angesichts der gereizten Stimmung wenigstens um »zurückhaltende Gewinnveröffentlichungen bemüht« sein, mehr als Kuriosum am Rande des Streikgeschehens.³⁷

Die Verurteilung der spontanen Streiks durch den Bundeskanzler wurde, wie nicht anders zu erwarten, von der SPD-Führung gebilligt, während die Jungsozialisten, 33 SPD-Bundestagsabgeordnete und einige Regionalgliederungen der Partei, sich mit den Streikenden solidarisch erklärten: spontane Streiks seien als Impuls und Unterstützung für die gewerkschaftliche Tarifpolitik durchaus positiv einzuschätzen. Die Jungsozialisten wiesen darauf hin, daß die von der Parteispitze beschworenen »Spielregeln unter den gegenwärtigen Bedingungen eine krasse Benachteiligung der Arbeitnehmer bedeuten.«³⁸

URSACHEN UND HINTERGRÜNDE DER SPONTANEN STREIKBEWEGUNG³⁹

Die Ursachen der spontanen Streikwellen seit 1969 können nicht allein in den jeweiligen Konstellationen konjunktureller und tarifpolitischer Daten gesehen werden. Freilich sind die jeweiligen Konjunkturlagen und Tarifabschlüsse für die Auslösung der Streiks von großer Bedeutung. Doch bedürfen auch noch diese Konstellationen und das in ihnen wirksam werdende Konfliktpotential der Erklärung. Zentrale These dieses Aufsatzes ist, daß die eigentlichen Ursachen in den widersprüchlichen Entwicklungen zwischen den spätkapitalistischen Wachstumsbedingungen und dem materiellen Anspruchsniveau der Lohnabhängigen liegen und daß dieser Widerspruch sich in den innerorganisatorischen Konflikten zwischen Gewerkschaftsführung und Mitgliederbasis manifestiert.

Veränderungen der ökonomischen Wachstumsbedingungen

Seit Beginn der sechziger Jahre machen sich in der BRD strukturelle Schranken des Wirtschaftswachstums bemerkbar. Mit der Ausschöpfung der extraordinären

³⁷ Vgl. A. Klönne, Konzertierte Beschwichtigung, in: *express* Nr. 10/1973, S. 11; *Der Spiegel* Nr. 36/1973, S. 19 ff.; *Frankfurter Rundschau* vom 24. 8. 1973, S. 3.

³⁸ Stellungnahme des Bundesausschusses der Jungsozialisten, abgedruckt in: *Jungsozialisten* (Wunstorf/Hannover), Aug./Sept. 1973, S. 14. Nach der Rüge Brandts solidarisierten sich 70 Gewerkschaftsfunktionäre mit den Jungsozialisten, darunter der hessische DGB-Vorsitzende Clauss, vgl. E. Schmidt, Spielregeln für Arbeiter, in: *express* Nr. 10/1973, S. 11.

Aus Raumgründen wird hier nicht näher auf die Reaktionen der übrigen Parteien sowie die Rolle der Massenmedien eingegangen. Vgl. dazu die kurze aber treffende Analyse Klönnes, a. a. O. (Fn. 37), der im wesentlichen folgende Gesichtspunkte hervorhebt: Soziale Demagogie der CDU/CSU mit dem Ziel, die sich in den Streiks artikulierende Unzufriedenheit gegen die Bundesregierung zu lenken; Appell an Gemeinschaftsideologien und nationalistische Ressentiments gegenüber Ausländern bei der CDU/CSU-nahen Presse; ambivalente Haltung der sozial-liberal orientierten Blätter (einerseits Werbung um Blankokredit für die Regierung und Warnung vor »unvernünftigen« Aktionen, andererseits mehr oder weniger deutliches »Verständnis« für die Streikenden). Eine umfassende Analyse der Rolle der Medien in der Streikbewegung, auch im Vergleich zu 1969 [dazu Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 159 ff.], müßte noch geleistet werden.

³⁹ Die folgenden Abschnitte basieren zu einem großen Teil auf Ergebnissen einer vor dem Abschluß stehenden empirischen Untersuchung des Instituts für Sozialforschung (Frankfurt a. M.) über die westdeutschen Gewerkschaften.

Wachstumsfaktoren der fünfziger Jahre wurde der Übergang von der extensiven zur intensiven Methode der Produktionssteigerung notwendig.

Das Wachstumspotential der fünfziger Jahre bestand in den »außerordentlich günstigen Bedingungen der Profitproduktion infolge vorhandener und anwachsender Masse exploitabler Arbeitskraft, hoher Arbeitszeiten und niedriger Löhne«⁴⁰. Das westdeutsche Kapital konnte auf dieser Grundlage die vorhandenen, durch den Krieg nur wenig zerstörten Produktionskapazitäten nach und nach auslasten und seine enormen Profite zur Erweiterung der Kapazitäten verwenden.⁴¹ Als wachstumsfördernd erwies sich ferner die Tatsache, daß es nur geringer Investitionen bedurfte, um die Infrastruktur wieder verwendungsfähig zu machen. Die *faux frais* für den Ausbau der Infrastruktur machten sich angesichts der hohen Wachstumsraten kaum bemerkbar. Die unproduktive Verwendung von Arbeit und Produktionskapazitäten war in jenen Jahren – verglichen mit den entwickelten kapitalistischen Konkurrenzländern – relativ gering. Zwar profitierte das BRD-Kapital von den wachsenden internationalen Spannungen (Ost-West-Konflikt, Koreakrieg), doch wurden seine Ressourcen bis zum Ende der fünfziger Jahre durch die Rüstungsproduktion nur in geringem Maße beansprucht.⁴² Die sich seit etwa Mitte der fünfziger Jahre bemerkbar machende »Beschäftigungsschranke« der ökonomischen Expansion wurde mit dem Erreichen der Vollbeschäftigung (1959/60) und dem Versiegen des Flüchtlingsstroms aus der DDR durch den Bau der Mauer (1961) vollends spürbar. Mit dem sukzessiven Abbau der Arbeitslosenzahlen wuchs die Marktmacht der organisierten Arbeiterschaft. Dies schlug sich nieder in der Durchsetzung kürzerer Arbeitszeiten (40-Stundenwoche) und steigender Reallöhne.

Mit der doppelten Limitierung des Arbeitsvolumens – durch Stagnation des Arbeitskräftepotentials und durch Arbeitszeitverkürzungen – bestand das Wachstumspotential der westdeutschen Wirtschaft nunmehr allein in den Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitsproduktivität. Diese wiederum kann sich in zwei, in der Regel miteinander verknüpften Formen äußern: in der *Veränderung der Technologie* und in der *Intensifikation der Arbeit*.⁴³

Beide Formen der Produktivitätssteigerung werden seit den sechziger Jahren vom westdeutschen Kapital verstärkt angewandt, wobei konjunkturelle Abschwünge, vor allem die Rezession 1966/67, diesen Prozeß forciert haben. Zwar liegen dazu bisher keine globalen quantitativen Untersuchungen vor, doch weist eine Reihe von Indikatoren in diese Richtung. So ist seit Beginn der sechziger Jahre eine rapid ansteigende Kapitalintensität (Bruttoanlagevermögen je geleistete Arbeitsstunde) nachweisbar.⁴⁴ Die dadurch herbeigeführten Veränderungen in der Produktionstechnik und der Arbeitsorganisation weisen keine einheitliche Tendenz auf. Neben dem Abbau körperlicher Schwerarbeit bringen sie häufig Belastungen neuer Art mit sich.⁴⁵ Die Kostspieligkeit der Anlagen verlangt eine intensive Ausnutzung der Kapazitäten. Feststellbar ist einmal die Zunahme der

⁴⁰ Redaktionskollektiv Gewerkschaften, Zum Zusammenhang von Kapitalakkumulation, Veränderungen in den Formen der Profitproduktion und der Rolle neuerer Entlohnungsmethoden in der BRD, in: Probleme des Klassenkampfes, Nr. 4/1972, S. 81 ff. (85).

⁴¹ Die Selbstfinanzierungsquote privater Nettoinvestitionen lag in den fünfziger Jahren bei rund 50 Prozent, im Jahre 1965 betrug sie nur noch 20 Prozent. Vgl. Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1967, Bundestagsdrucksache V/2310, Ziffer 484 und Tabelle 36.

⁴² Vgl. F. Vilmar, Rüstung und Abrüstung im Spätkapitalismus, Frankfurt a. M. 1965, S. 34 und 81.

⁴³ Vgl. Redaktionskollektiv Gewerkschaften, a. a. O. (Fn. 40), S. 91.

⁴⁴ Vgl. M. Osterland u. a., Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Frankfurt a. M. 1973, Tabelle 28.

⁴⁵ A. a. O., S. 72 ff.

Überstunden und die Vermehrung der Nacht- und Schichtarbeit⁴⁶, zum anderen die forcierte Einführung neuer, leistungsbezogener Lohnsysteme⁴⁷.

Die zumindest für einen beträchtlichen Teil der Arbeiterklasse (vor allem: ausländische Arbeiter, Frauen, Beschäftigte in der Eisen- und Stahlindustrie) zunehmende Intensivierung der Arbeit hat ein neues Konfliktfeld zwischen Kapital und Arbeit aktualisiert. Unübersehbar ist dies nach den letzten Streiks, in denen neben den Teuerungszulagen Fragen der Arbeitsorganisation und des Arbeitstempos zum manifesten Konfliktgegenstand geworden sind.

Neben diesem Konfliktfeld macht sich in den letzten Jahren eine Verengung des realen Lohnerhöhungsspielraums bemerkbar. Diese resultiert aus zwei Problemkreisen.

1. Der Übergang von der extensiven zur intensiven Produktionssteigerung wird durch schwerwiegende Mängel der Infrastruktur und die unzureichenden Ausbildungs- und Forschungsinvestitionen in der Vergangenheit erschwert. Um die Defizite in diesen Bereichen zu beheben, ist eine Ausweitung des staatlichen Anteils am Bruttosozialprodukt erforderlich. Das verbreitete Bewußtsein von der Reformbedürftigkeit des Gesellschaftssystems in der BRD ist zum Teil Reflex dieser Modernisierungsaufgaben. Die SPD, die als ›Reformpartei‹ die Wahl gewonnen hat, sieht in ihrem Langzeitprogramm für den Zeitraum von 1970 bis 1985 eine Erhöhung des staatlichen Anteils am Bruttosozialprodukt von 28 auf 34 Prozent vor.⁴⁸ Die Finanzierung der expandierenden Haushalte muß im wesentlichen über Steuererhöhungen erfolgen, die jedoch nicht die für das Wachstum ausschlaggebende Investitionsquote, sondern die Konsumquote einschränken sollen. Konsequenz dieser Planung ist, daß die verfügbaren Einkommen der Lohnabhängigen langsamer wachsen müssen als die übrigen Einkommen.

2. Die ›säkulare Inflation‹, die zur Zeit angeheizt wird von der Weltwährungskrise, ist zu einem Dauerproblem staatlicher Wirtschaftspolitik geworden.⁴⁹ Für die stark exportabhängige westdeutsche Wirtschaft ist die Kontrolle der Inflation gleichbedeutend mit der Sicherung und Verbesserung der Wettbewerbsvorteile auf dem Weltmarkt. Unter Bedingungen monopolistischer Konkurrenz kann eine Regierung, die am Prinzip unternehmerischer Dispositionsfreiheit festhält, auf die Preispolitik der Unternehmen kaum einwirken. Daher wird ihr die Lohnpolitik der Gewerkschaften zum bevorzugten Hebel der Inflationsbekämpfung. Je schneller der Prozeß der Inflationierung voranschreitet, um so mehr wird sich der Druck auf die Gewerkschaften verstärken, damit sie ihre Lohnforderungen dämpfen und zeitweise auf Reallohnerhöhungen verzichten. Zahlreiche Vorschläge zur Reaktivierung staatlicher Einkommenspolitik laufen de facto auf eine Abschaffung der Tarifautonomie hinaus. An die Stelle unverbindlicher Orientierungsdaten sollen bindende Lohnleitlinien treten, die den jeweiligen konjunktur- und stabilitätspolitischen Erfordernissen Rechnung tragen.⁵⁰

⁴⁶ A. a. O., S. 66 ff.

⁴⁷ Redaktionskollektiv Gewerkschaften, Zum Zusammenhang . . . (vgl. Fn. 40), Teil II, in: Probleme des Klassenkampfes, Nr. 5/1972, S. 125 ff. (127 ff.).

⁴⁸ F. Gerlach, Kapitalstrategien und Gewerkschaftspolitik nach der Wirtschaftskrise 1966/67, in: Krit. Jahrbuch 73 (wie Fn. 1), S. 139 ff. (144).

⁴⁹ Über die Ursachen der Inflation sind sich bislang weder die bürgerlichen noch die marxistischen Ökonomen im klaren. Zu Problemen der marxistischen Inflationserklärung vgl. den Beitrag von O. Jacobi / J. Bergmann / W. Müller-Jentsch, Problems Involved in a Marxist Explanation of Inflation; in: Kapitalistate, Nr. 2/1973.

⁵⁰ Vgl. O. Jacobi, Instrumente eines global-gesteuerten Wirtschaftsablaufs im staatlich regulierten Kapitalismus, in: KJ Nr. 3/1971, S. 310 ff. (315 f.).

Die skizzierten Tendenzen zur Intensifikation der Arbeit und zur Verengung des Lohnerhöhungsspielraums stoßen auf entgegengesetzte Erwartungen im Bewußtsein der Lohnabhängigen. Aus dieser Konstellation erwächst ein politisch brisantes Konfliktpotential, das sich nicht erst bei einer objektiven Verschlechterung der Lohn- und Arbeitssituation, sondern schon bei der Verletzung verfestigter Erwartungen aktualisiert.

Neuere empirische Untersuchungen zum Arbeiterbewußtsein⁵¹ konnten als wesentliches Ergebnis eine deutliche Verschiebung des materiellen Anspruchsniveaus feststellen. Inhaltlich bezieht sich dies auf einen gestiegenen, quasi dynamisierten Lohnanspruch und auf einen selbstverständlich gewordenen Anspruch auf Arbeitsplatzsicherheit. Den empirischen Befunden zufolge wird die in der Vergangenheit vorherrschende Orientierung an einem traditionell definierten Auskommen und an physischer Leistung heute mehr und mehr von einer Orientierung am wirtschaftlichen Wachstum verdrängt. Die Erwartung auf eine angemessene Beteiligung am wachsenden gesellschaftlichen Reichtum verfestigt sich zu einem legitimen Anspruch. Damit löst sich auch die früher verbreitete und bei den Arbeitern ungemein wirksame Fixierung an den Fetisch der Preisstabilität. War früher die Mehrheit der Arbeiter bereit – wie zahlreiche Umfragen belegten –, auf Lohnforderungen zu verzichten, wenn nur die Preise stabil blieben, so scheint diese Einstellung mit der Orientierung am wirtschaftlichen Wachstumsprozeß zu schwinden. Gleichzeitig wird Arbeitslosigkeit nicht mehr als kollektives Schicksal hingenommen, sondern als grundsätzlich lösbares Problem der Wirtschaftspolitik angesehen; mit dieser Einstellung korrespondiert ein tiefsitzender Anspruch auf gesicherte Arbeitsplätze.⁵²

Diese Veränderungen im Arbeiterbewußtsein sind Reflex der historischen Erfahrung der Arbeiter, daß durch die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der letzten beiden Dekaden zwar die grundsätzliche Benachteiligung nicht aufgehoben, ihre soziale Lage gleichwohl verbessert worden ist. Die Erfahrung langjähriger Vollbeschäftigung und turnusmäßiger Reallohnsteigerungen hat zu verfestigten Ansprüchen geführt, die von der staatlichen Wirtschaftspolitik Sicherung der Vollbeschäftigung und von den Gewerkschaften die Durchsetzung einer Beteiligung am Zuwachs des Sozialprodukts erwartet. Erhärtet wurden diese Ansprüche sowohl durch die Proklamation und Praxis staatlicher Vollbeschäftigungspolitik wie durch die tarifpolitische Argumentation und Praxis der Gewerkschaften. Der Rezession von 1966/67 und ihrer Überwindung kommt offenbar eine zentrale Bedeutung für diesen Erfahrungszusammenhang zu. Einmal zeigte sie, daß das spätkapitalistische System zwar nicht krisenfrei ist, jedoch über wirksame Instrumente der Krisenbekämpfung verfügt. Die rasche Überwindung der Rezession durch staatliche Wirtschaftspolitik (von der der damalige

⁵¹ M. Schumann u. a., a. a. O. (Fn. 4); J. Bergmann, Neues Lohnbewußtsein und Septemberstreiks, in: O. Jacobi / W. Müller-Jentsch / E. Schmidt (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch 1972, Frankfurt a. M. 1972 (im folgenden zitiert als Krit. Jahrbuch 72), S. 171 ff.; vgl. auch den diese und andere empirische Untersuchungen resümierenden Aufsatz von J. Sperling, Einige neuere Forschungsansätze und -ergebnisse zum Arbeiterbewußtsein, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 8/1973, S. 468 ff.

⁵² Als Indikator für veränderte Einstellungen zur Arbeitslosigkeit können die sich in den letzten Jahren häufenden Fabrikbesetzungen als Reaktion auf drohenden Arbeitsplatzverlust gelten. Vgl. dazu K. Coates, Fabrikbesetzungen in Großbritannien, und A. Teulings, Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in den Niederlanden, beide in: Krit. Jahrbuch 73 (wie Fn. 1), S. 223 ff. und S. 242 ff. (253 ff.), sowie den Beitrag über LIP in diesem Heft der KJ.

SPD-Wirtschaftsminister Schiller seine Popularität bezog) hat wahrscheinlich zu einer Überschätzung der staatlichen Steuerkapazitäten geführt. Zum anderen wurden in der Rezession die einkommenspolitischen Disproportionalitäten thematisiert und mit der Formel von der »sozialen Symmetrie« ein lohnpolitischer Anspruch auf angemessene Beteiligung am wachsenden Sozialprodukt offiziell legitimiert.⁵³

Diese Veränderungen im Arbeiterbewußtsein vermögen erst die für die BRD seit 1969 unerwartet militanten Reaktionen der Lohnabhängigen auf konjunkturelle Verschiebungen der Relationen zwischen Lohnsteigerungen und Preis-/Gewinnentwicklungen zu erklären. Die spontanen Streiks sind Ausdruck des Kampfes gegen die Verschlechterung der *relativen* Lohnsituation. In linken Publikationen ist häufig zu lesen, daß sie sich gegen die Verschlechterung der *objektiven* Lohnsituation (Reallohnsenkung) richten. Sofern damit nicht die schlichte Tatsache, daß im zeitlichen Ablauf die durch Lohnerhöhungen gestiegene Kaufkraft durch nachfolgende Preissteigerungen teilweise wieder reduziert wird, gemeint ist, ist dieses Argument nicht haltbar. Die jährlichen Effektivlohnerhöhungen (d. h. tarifvertragliche plus übertarifliche Lohnsteigerungen) haben bislang noch stets einen Reallohnzuwachs gebracht.⁵⁴ Freilich war dieser Zuwachs, besonders in den letzten Jahren, nicht das automatische Ergebnis von Produktivitätssteigerungen und gewerkschaftlichen Tarifverhandlungen. Ohne die spontanen Streiks wäre der Reallohnzuwachs im Jahre 1969 zweifellos bedeutend geringer und im Jahre 1973 für die Mehrheit der Lohnabhängigen wahrscheinlich gleich Null gewesen.

Es scheint, daß die Marxsche Kategorie des »relativen Arbeitslohns«⁵⁵ zur Erklärung der spontanen Streiks mehr beiträgt als jene Interpretationen, die – implizit oder explizit – an das Verelendungstheorem anknüpfen. Damit verstellen sie den Blick auf die neue Qualität des Arbeiterbewußtseins und verkennen den offensiven Charakter dieser Lohnkämpfe. Schließlich haben die spontanen Streikwellen 1969 und 1973 nicht in Rezessionsphasen, sondern in konjunkturellen Boomphasen stattgefunden.

Krise der gewerkschaftlichen Vertretungspolitik

Innerhalb der westdeutschen Gewerkschaften findet der Widerspruch zwischen den objektiven (ökonomischen) und subjektiven Entwicklungstendenzen seinen Ausdruck in innerorganisatorischen Konflikten zwischen Gewerkschaftsführung und Mitgliederbasis. Die vorherrschende tarifpolitische Orientierung an den Stabilitäts- und Wachstumsbedingungen der spätkapitalistischen Ökonomie gerät in Widerspruch zu den Lohninteressen der Mitglieder. Die eingespielten Formen zentralisierter, fast ausschließlich auf Lohnfragen beschränkter Vertretungspolitik konfliktieren mit den konkreten Bedürfnissen und Interessen, die sich im kapitalistischen Betriebsalltag herausbilden. Seit 1969 sind diese Widersprüche mehrmals in spontanen Streikbewegungen eklatiert. Das Aufbrechen manifester

⁵³ Zu den ungeplanten Konsequenzen staatlicher Einkommenspolitik vgl. J. Bergmann, a. a. O. (Fn. 51), S. 177 f.

⁵⁴ Vgl. hierzu Bretschneider u. a., Handbuch einkommens-, vermögens- und sozialpolitischer Daten, Köln, Tabelle E 11, abgedruckt in: Krit. Jahrbuch 73 (wie Fn. 1), S. 276.

⁵⁵ Vgl. MEW 6, S. 413; MEW 16, S. 142; MEW 23, S. 546; MEW 26, S. 419; Grundrisse S. 491; vgl. in diesem Zusammenhang auch das von Lenin formulierte »Gesetz vom Anwachsen der Bedürfnisse«, in: Werke Bd. 1, Berlin 1961, S. 98.

Widersprüche zwischen der kooperativen Politik der Gewerkschaftsapparate und der zunehmenden Militanz der Basis, das innerorganisatorische Wirksamwerden jener Divergenz zwischen ökonomischen Konzessionsspielräumen und subjektiven Ansprüchen, bedarf zu seiner Erklärung einer Analyse der westdeutschen Gewerkschaftsentwicklung. Diese kann hier nur in groben Zügen umrissen werden⁵⁶, wobei insbesondere die Veränderungen in der tarifpolitischen Praxis und Programmatik interessieren, die jene Widersprüche gezeitigt haben. Die Organisationsgeschichte der westdeutschen Gewerkschaften läßt sich als ein Prozeß der sukzessiven Herausbildung kooperativer Gewerkschaften beschreiben⁵⁷.

Nach den Niederlagen im Kampf um die gesellschaftliche Neuordnung⁵⁸, wie sie das Münchner Grundsatzprogramm von 1949 anvisiert hatte, begann Mitte der fünfziger Jahre ein Prozeß pragmatischer Anpassung an die sich stabilisierenden kapitalistischen Verhältnisse. Das antikapitalistische Programm des DGB, das bei den Massen Zustimmung gefunden hatte, weil es zugleich Maßnahmen gegen die unmittelbare Not der Nachkriegszeit versprach, mußte in dem Moment für sie seine Dringlichkeit verlieren, wie der prosperierende Kapitalismus wirtschafts- und sozialpolitische Zugeständnisse machen konnte, die die durch Kriegs- und Nachkriegsentbehrungen herabgesetzten Erwartungen der Lohnabhängigen relativ leicht befriedigen konnten. In der Zeit der beginnenden Prosperität erfolgte ein gewerkschaftlicher Rückzug auf die klassische Tarifpolitik. Mit dem Aktionsprogramm des DGB von 1955, das sich im wesentlichen auf systemkonforme Tagesforderungen beschränkte, verlor das Münchner Programm seine Praxisrelevanz. Eine offizielle Programmrevision erfolgte erst 1963. Mit dem Düsseldorfer Grundsatzprogramm wurde der pragmatische Anpassungsprozeß gewerkschaftlicher Tarifpolitik ratifiziert und zugleich die Konzertierte Aktion antizipiert. Als übergeordnetes programmatisches Ziel erscheint nicht mehr die grundlegende Veränderung der kapitalistischen Wirtschafts- und Sozialordnung, sondern die Modernisierung der Wirtschaftspolitik zur Sicherung des wirtschaftlichen Wachstums und der Vollbeschäftigung. Die Theorien Keynes' und seiner Schule sind von den Gewerkschaften früher rezipiert worden als von der offiziellen Wirtschaftspolitik. In seinem Ziel-Mittel-Katalog enthält das Düsseldorfer Programm ein nicht zu übersehendes Kooperationsangebot an Staat und Unternehmer, gemeinsam und innerhalb des gegebenen institutionellen Rahmens Vollbeschäftigung, Wachstum und Stabilität auf Dauer zu stellen⁵⁹.

Faktisch haben sich zum Zeitpunkt der Programmrevision bereits die wesentlichen Elemente einer kooperativen Gewerkschaftspolitik herausgebildet. Dies sind vor allem:

⁵⁶ Vgl. ausführlicher Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 12–80 und W. Müller-Jentsch, *Entwicklungen und Widersprüche in der westdeutschen Gewerkschaftsbewegung*, in: *Krit. Jahrbuch* 73 (wie Fn. 1), S. 150 ff.

⁵⁷ Zum theoretischen Konzept der kooperativen Gewerkschaft vgl. W. Müller-Jentsch, *Bedingungen kooperativer und konfliktorischer Gewerkschaftspolitik*, in: *Leviathan* Nr. 2/1973, S. 223 ff.; J. Bergmann, *Organisationsinterne Prozesse in kooperativen Gewerkschaften*, in: *Leviathan* Nr. 2/1973, S. 242 ff.

⁵⁸ Vgl. E. Schmidt, *Die verhinderte Neuordnung 1945–1952*, Frankfurt a. M. 1970.

⁵⁹ Vgl. Institut für Sozialforschung, *Zwischenbericht über den Stand der Arbeiten an dem Forschungsprojekt »Die Funktion der Gewerkschaften im Prozeß der gesellschaftlichen Entwicklung Westdeutschlands«*, Frankfurt a. M. 1969, S. 99–112 und die unveröffentlichte Diplomarbeit von E. Teschner, *Wandlungen des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses in der BRD*, Frankfurt a. M. 1968. Im Gegensatz dazu bemüht sich F. Vilmar, *Neuordnung der Wirtschaft – das Konzept des DGB*, in: *Modelle für eine neue Welt. Deutschland ohne Konzeption?*, München etc. 1964, S. 326 ff., den progressiven Gehalt des DGB-Programms herauszuarbeiten.

- die Beschränkung gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf Gegenstände, die sich tarifvertraglich regeln lassen (also Verzicht auf politischen Streik und anderen Druckmitteln gegenüber dem Parlament und der Exekutive);
- die Limitierung der Mitgliederbeteiligung an der Tarifpolitik durch Zentralisierung der lohnpolitischen Entscheidungen und Verhandlungen auf der Basis großflächiger Tarifbereiche; als Formen der »Quasi-Partizipation« (Weitbrecht⁶⁰) sind die Empfehlungen der Tarifkommissionen zu verstehen, die der mitgliederfernen Tarifpolitik die notwendige Legitimation verschaffen⁶¹;
- die Orientierung der tarifpolitischen Forderungen an makro-ökonomischen Daten unter Berücksichtigung der jeweiligen konjunkturellen Stabilitäts- und Wachstumserfordernisse;
- die Vertretung betriebsspezifischer Interessen der Lohnabhängigen durch ein Vertretungsorgan, den Betriebsrat, das institutionell weder konfliktfähig ist noch der gewerkschaftlichen Kontrolle untersteht⁶²;
- die durch arbeitsrechtliche und freiwillige Schlichtungsregelungen kontrollierte und politisch neutralisierte Konfliktaustragung (Streik als ultima ratio).⁶³

Aufgrund dieser Strukturelemente konnten die westdeutschen Gewerkschaften – im Gegensatz zu den englischen – nahezu bruchlos in die staatliche Einkommenspolitik integriert werden, als die Rezession 1966/67 dies erforderlich machte.

Die kooperative Form der gewerkschaftlichen Interessenvertretung korrespondiert mit einer Organisationsstruktur, die sich bis in die jüngste Vergangenheit als stabil erwies. Ernste interne Konflikte zwischen den relevanten Gruppen waren seit Mitte der fünfziger Jahre bis Ende der sechziger Jahre kaum zu beobachten. Die Politik der Vorstände wurde bei Wahlen und Urabstimmungen, von Ausnahmefällen abgesehen, mit hohen Zustimmungsqunoten bestätigt. Zwischen Führungsapparaten und Betriebsräten hatte sich eine Interessenkoalition herausgebildet, die auf verschiedenen Ebenen die Interessenvertretung einer passiven, privatisierten Mitgliedschaft besorgte. Den Vertrauensleuten kam aufgrund der Passivität der Mitglieder kein Eigengewicht innerhalb der Organisationsstruktur zu; sie waren Stützen der Betriebsräte und Dienstleistungsorgane des Apparats. Die hauptamtlichen Funktionäre der unteren Ebene mußten sich mit den Betriebsräten arrangieren, weil diese aufgrund ihrer Bedeutung für die Mitgliederwerbung und das Beitragsaufkommen einflußreiche Positionen in den Gewerkschaftsgremien innehatten.

Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften zu kooperativen Verbänden manifestiert sich in der offenkundig rückläufigen Streikaktivität seit 1958. War der Zeitraum 1950–58 noch eine Periode intensiver Arbeitskämpfe – in jedem einzelnen Jahr fand mindestens ein großer organisierter Streik statt –, so wurden in den sechziger Jahren organisierte Streiks zu seltenen Ereignissen. In den Nachbarländern Italien, Großbritannien und Frankreich verlief die Entwicklung gerade umgekehrt; dort nahm die Streikaktivität während der sechziger Jahre gegenüber den fünfziger Jahren zu (vgl. Tab. 1).

Mit der Integration der gewerkschaftlichen Tarifpolitik in die staatliche Einkommenspolitik (Konzertierte Aktion⁶⁴) auf dem Höhepunkt der ersten Nachkriegsrezession kam die Kooperationspolitik der Gewerkschaftsapparate zu

⁶⁰ H. Weitbrecht, *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie*, Berlin 1969.

⁶¹ Bergmann, a. a. O. (Fn. 57), S. 246 f.

⁶² Bergmann, a. a. O., S. 249 f.; E. Schmidt, *Die Rolle der Betriebsräte in der Gewerkschaftsbewegung*, in: *Krit. Jahrbuch* 73 (wie Fn. 1), S. 177 ff.

⁶³ Vgl. dazu unten S. 380 ff.

⁶⁴ Vgl. dazu Jacobi, a. a. O. (Fn. 50).

Tabelle 1
Arbeitskämpfe (Streiks und Aussperrungen) in vier EG-Ländern 1951-1970

Land	- jährlicher Durchschnitt in 1000 -		Ausfalltage	
	Beteiligte		1951-60	1961-70
	1951-60	1961-70	1951-60	1961-70
Italien	1980	3508	5278	15 247
Großbritannien	715	1456	3416	4 350
Frankreich	1950	2021*	2916	2 509*
BRD	133	98	949	321

* ohne Mai/Juni 1968 (wird von der offiziellen Statistik nicht ausgewiesen).

Quellen: ILO, Yearbook of Labour Statistics
DGB, Streikstatistik

einem vorläufigen Abschluß. In den Jahren danach zeigten sich ihre Widersprüche und Defizite immer deutlicher.

Die weitgehend zentralisierte oder zentral koordinierte Tarifpolitik, die sich an makro-ökonomischen Daten orientiert, hat den Großbetrieben, vor allem in den Wachstumsindustrien, einen ökonomischen Spielraum für eine eigenständige betriebliche Lohnpolitik gelassen. Die Differenzen zwischen den von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverdiensten und den Effektivemkommen betragen nach einer neueren Untersuchung in Großbetrieben der chemischen Industrie etwa 30%, in der metallverarbeitenden Industrie bis zu 40%⁶⁵. Die übertariflichen Lohnbestandteile werden in der Regel durch Betriebsvereinbarungen zwischen Management und Betriebsrat geregelt. Im Gegensatz zum Tarifvertrag kann die Betriebsvereinbarung jedoch nicht durch einen Arbeitskampf durchgesetzt werden; für den Betriebsrat besteht die betriebliche Friedenspflicht. Das Fehlen eines konfliktfähigen gewerkschaftlichen Vertretungsorgans auf Betriebsebene hat weitreichende Folgen. Der Betriebsrat wird zu einer sozialpartnerschaftlichen Politik genötigt; statt Verhandlungsmacht zu mobilisieren kann er allenfalls auf »Unruhe« im Betrieb hinweisen. Gegen einen Abbau übertariflicher Lohnbestandteile (wie er in der Rezession 1966/67 erfolgte) sind auch die Gewerkschaften machtlos.⁶⁶ Der Tatbestand, daß die Tariflöhne für das Reproduktionsniveau der Arbeiter in den industriellen Zentren an Bedeutung verlieren und die Betriebsvereinbarung den Tarifvertrag in den Hintergrund drängt, ist für die Erklärung der feststellbaren Zunahme spontaner Betriebsstreiks von großer Bedeutung.

Durch die Betriebsferne der Gewerkschaften wird ein zentraler Interessenkomplex der Lohnabhängigen aus der gewerkschaftlichen Vertretungspolitik weitgehend ausgeblendet: die Fragen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation. Bislang (genauer: bis zum Metallarbeiterstreik um die Verbesserung des Lohnrahmentarifvertrags in Baden-Württemberg im Oktober 1973⁶⁷) wurde der Grundsatz der Leistungsentlohnung nicht problematisiert, obwohl sich daran

⁶⁵ Institut für Sozialforschung, Aspekte betrieblicher Lohnpolitik. Eine empirische Untersuchung in Betrieben der Metall-, Chemie-, Textil- und Tabakindustrie, vervielfältigter Forschungsbericht, Frankfurt a. M. 1973, S. 22, Tabelle 4.

⁶⁶ So beschränkten sich die Aktionen der IG Metall gegen den Abbau der übertariflichen Leistungen in der Rezession 1966/67 im wesentlichen auf moralische Anprangerungen der Unternehmer. Vgl. dazu die beiden Weißbücher zur Unternehmensmoral, hrsg. vom Vorstand der IG Metall, Frankfurt a. M. 1967.

⁶⁷ Vgl. dazu W. Müller-Jentsch, Streik um bessere Arbeitsbedingungen, in: links Nr. 49 (Nov. 73), S. 1, 3.

die ältesten Mechanismen der Stabilisierung betrieblicher Herrschaft wie auch der Intensivierung der Arbeit festmachen. Das Prinzip der monetären Kompensation unzuträglicher Arbeitsbedingungen und Belastungen wurde grundsätzlich nicht in Frage gestellt. Gewiß sind in den zentral ausgehandelten Manteltarifverträgen auch Bestimmungen enthalten, die sich auf die Arbeitsbedingungen beziehen, doch abgesehen davon, daß sie völlig unzureichend sind, wird ihre Applikation auf die konkrete Situation den damit überforderten Betriebsräten überlassen. Einige der militantesten spontanen Streiks von 1973 haben die bisherigen Versäumnisse der Gewerkschaften auf diesem Gebiet aufgezeigt.

Der mitgliederfernen kooperativen Gewerkschaftspolitik entsprechen die innerorganisatorischen Restriktionen der Willensbildung. Die kooperative Politik steht unter der »Bedingung der Nichtbeteiligung der Mitglieder an der Bestimmung der konkreten Ziele der Organisation [...] Will eine kooperierende Gewerkschaft die ökonomischen Rahmenbedingungen und die eingespielten Formen der Interessenvertretung – von deren Respektierung ihre Erfolge abhängen – nicht gefährden, dann muß sie die Diskussion der Mitglieder über ihre eigenen Interessen und die konkreten Ziele der Politik zwar prinzipiell offen halten, aber praktisch wirksam einschränken.«⁶⁸ Die fehlende Mitgliederbeteiligung und die Erstarrung der eingespielten Formen der Interessenvertretung führte zu einer zunehmenden Unfähigkeit der gewerkschaftlichen Apparate, Veränderungen und Verschiebungen im Interessenpotential der Mitglieder wahrzunehmen und aufzugreifen.

Aufgrund des mangelnden oder doch nur formalisierten Kontakts zu den Mitgliedern blieb den Führungsapparaten in den Monaten vor den Septemberstreiks 1969 die virulente Unzufriedenheit mit der Tarifpolitik verborgen. Sie wurden von der Streikwelle ebenso überrascht wie die bürgerliche Öffentlichkeit. Die Tarifkommissionen verlieren aufgrund ihrer vom Apparat kontrollierten und die Mitglieder nur ungenügend repräsentierenden Zusammensetzung zunehmend die Fähigkeit, Meinungen und Interessenlagen in der Mitgliedschaft adäquat zu melden und die Tarifabschlüsse gegenüber der Mitgliedschaft zu legitimieren. Die spontanen Streiks in der Stahlindustrie Anfang 1973 und die Arbeitsniederlegungen der Saarbergleute im Oktober 1973 erfolgten jeweils unmittelbar oder wenige Wochen nach dem Abschluß eines neuen Tarifvertrages, der den lohnpolitischen Interessen der Mitgliedschaft offenkundig zuwiderlief, aber von den Tarifkommissionen gebilligt worden war.

Mitgliederinteressen, die nur schwer mit der kooperativen Tarifpolitik und ihren korrespondierenden institutionellen Arrangements zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Staat vereinbar sind, werden aus den organisationsinternen Prozessen ausgeschieden und bleiben ohne Berücksichtigung. Beispiele dafür sind die betriebsnahe Tarifpolitik und die Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Obwohl zahlreiche Kongreßbeschlüsse der IG Metall und IG Chemie die Praktizierung einer betriebsnahen Tarifpolitik forderten, kam es bisher nur zu wenigen halbherzigen Versuchen, sie in die Praxis umzusetzen⁶⁹. Die Praxis der betriebsnahen Tarifpolitik würde fraglos den Einfluß der bisherigen Entscheidungsgremien, Führungsapparate und Tarifkommissionen, aber auch den Einfluß der Betriebsräte zugunsten der Vertrauensleute empfindlich einschränken. Die Forderungen nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz kommt den Vorstellun-

⁶⁸ Bergmann, a. a. O. (Fn. 57), S. 248.

⁶⁹ Vgl. E. Schmidt, Zur Strategie der betriebsnahen Tarifpolitik, in: Krit. Jahrbuch 72 (wie Fn. 51), S. 145 ff. (150 ff.).

gen der Lohnabhängigen fraglos näher als die paritätische Mitbestimmung. Es besteht ein einsichtiges Interesse an einer Mitbestimmung über die konkreten Arbeitsbedingungen, Arbeitstempo, Vorgesetztenkompetenzen, bei betrieblichen Rationalisierungen und Entlohnungsformen. Dennoch wurde die Forderung, bevor überhaupt die Diskussion innerhalb der Organisation beginnen konnte, mit dem Hinweis auf die Gefahr von »Gruppenegoismus« und »syndikalistischer Zersplitterung« von den Vorständen abgewiesen⁷⁰.

In dem Maße, in dem die Schere zwischen den für die spätkapitalistische Ökonomie notwendigen Arbeitsintensivierungen und tragbaren Lohnerhöhungen einerseits und den auf eine Erweiterung des Reproduktionsniveaus gerichteten subjektiven Erwartungen andererseits auseinanderklafft, treten die Defizite der kooperativen Politik stärker hervor und werden zu Bruchstellen der gewerkschaftlichen Legitimationsbasis.

Deutliche Anzeichen für eine Legitimationskrise der bisherigen Vertretungspolitik und die Veränderung der innerorganisatorischen Kräftekonstellation sind (1) die Zunahme der inoffiziellen Streiks und (2) die Herausbildung einer innergewerkschaftlichen Opposition.

1. Die stetige, in den letzten Jahren rapide Zunahme der inoffiziellen Streiks, besonders im Organisationsbereich der IG Metall, macht die Krise der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und der innerverbandlichen Willensbildung offensichtlich. Eine Streikuntersuchung⁷¹, die den Zeitraum 1948 bis 1968 umfaßt, kommt zu den bemerkenswerten Ergebnissen, daß die inoffiziellen Streiks in der Periode 1964–68 über 80% aller Streiks und die an inoffiziellen Streiks Beteiligten zwei Drittel aller Streikbeteiligten ausmachten (vgl. Tab. 2). Für die Jahre nach 1968 dürften die Anteile bedeutend höher liegen, weil es danach zu ausgeprägten Wellen inoffizieller Streiks gekommen ist, einem für die BRD völlig neuen Phänomen. Abgesehen von der Streikwelle 1970, die im Zu-

Tabelle 2
Entwicklung der inoffiziellen Streiks 1949–1968

Periode	Anteil der spontanen Streiks	Anteil der an spontanen Streiks Beteiligten	Anteil der durch spontane Streiks ausgefallenen Arbeitstage
	in % aller Streiks	in % aller Streikbeteiligten	in % aller Ausfalltage
1949–53	42,0	11,6	4,9
1954–58	45,8	6,4	3,7
1959–63	63,9	47,9	7,5
1964–68	83,3	66,0	29,7

Quelle: Kalbitz, a. a. O. (Fn. 1), S. 174.

⁷⁰ Mit diesen Argumenten wurde in einer Erklärung des Vorstands der IG Metall vom 9. 7. 1970, die an alle Verwaltungsstellen verteilt wurde, die Konzeption der »Arbeitsgruppensprecher« als Schwächung der gewerkschaftlichen Position dezidiert abgelehnt. Zur Haltung der Gewerkschaftsführung vgl. auch die bei F. Vilmar, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Neuwied 1971, S. 79 ff. abgedruckten Dokumente.

⁷¹ R. Kalbitz, a. a. O. (Fn. 1).

sammenhang mit der Metalltarifbewegung stand, manifestierte sich in den Streikwellen 1969 und 1973 die Unzufriedenheit der Mitglieder mit der unzulänglichen Tarifpolitik der Gewerkschaften. Die Unzufriedenheit drückte sich auch in einer Reihe von Urabstimmungsergebnissen der letzten beiden Jahre aus.⁷²

2. In vielen Großbetrieben der Metallindustrie und der chemischen Industrie wuchsen die Vertrauensleute aus ihrer Rolle als Hilfsorgane der Betriebsräte und gewannen Selbständigkeit und Gewicht gegenüber Betriebsräten und gewerkschaftlichen Führungsapparaten. Wo sie aktiv wurden, setzten sie sich für eine wirksamere Kontrolle der Betriebsräte und eine mitgliedernähere Tarifpolitik ein. Anlässlich der Betriebsratswahlen 1972 kam es häufig zu Konflikten zwischen alteingesessenen Betriebsräten und aktiven Vertrauensleuten, die darauf bestanden, die Kandidatenauswahl selbständig vorzunehmen. In mehreren Großbetrieben der Automobilindustrie und der chemischen Industrie führten diese Konflikte zur Abwahl etablierter Betriebsräte und zur Neuwahl aktiver Vertrauensleute⁷³. – Auf den letzten beiden Gewerkschaftstagen der IG Metall und IG Chemie kristallisierte sich die innerorganisatorische Opposition um die Kritik an der zentralisierten Lohnpolitik und die Forderung nach einer mitgliedernäheren Tarifpolitik. Kern der Forderungen war die innerverbandliche Stärkung und Funktionserweiterung der Vertrauensleute mit dem Ziel, ein legales gewerkschaftliches Verhandlungssystem auf Betriebsebene zu etablieren.⁷⁴

Um einer Gefährdung ihrer Politik durch unkontrollierte Bewegungen an der Basis entgegenzuarbeiten, sahen sich die Gewerkschaftsapparate gezwungen, Konzessionen an die Tendenzen in der Mitgliedschaft zu einer härteren Interessenvertretung zu machen. Einmal haben sie, besonders nach dem Schock 1969, Ansätze zu einer härteren Tarifpolitik gezeigt (offizielle Streiks der IG Metall 1971, der IG Chemie 1971, der IG Druck und Papier 1973), zum anderen haben sie den Komplex der Arbeitsbedingungen in ihre Forderungslogik aufgenommen (Streik um den Lohnrahmentarifvertrag in Baden-Württemberg 1973). Gleichwohl haben sie damit der sozialliberalen Regierung noch nicht die einkommenspolitische Kooperation aufgekündigt und noch weniger der Leistungsentlohnung einen prinzipiellen Kampf angesagt.

Zur gleichen Zeit da sich die Gewerkschaftsapparate zu dosierten Konzessionen bereit zeigen, betreiben sie eine Disziplinierungsstrategie gegenüber potentiellen Trägern und Initiatoren von Basisbewegungen und alternativen Gewerkschaftsstrategien. Ihnen droht der Gewerkschaftsausschluss, wenn sie sich zu weit vorwagen. Die sogenannten Extremistenbeschlüsse der IG Druck und Papier, IG Metall, Gewerkschaft Textil – Bekleidung und jüngst des DGB nehmen maoistische Gruppierungen, die sich zur Gewerkschaftsopposition erklären, zum Vorwand, um die eigene Opposition einzuschüchtern. Die massiven Reaktionen der Gewerkschaftsapparate auf Kritik von links zeigen aber auch, wie brüchig die Legitimationsbasis ihrer Politik geworden ist.

⁷² Bei den letzten Urabstimmungen haben in der Schleifmittelindustrie (IG Chemie) im Herbst 1972 55,2% gegen das Verhandlungsergebnis gestimmt. In der Stahlindustrie (IG Metall) waren bei einer Urabstimmung im Januar zwei Drittel der abgegebenen Stimmen (und 55,2% der Stimmberechtigten) gegen das ausgehandelte Ergebnis. Die IG Druck und Papier schließlich erhielt bei der Urabstimmung unter den Druckern für ihren Abschluß eine Ablehnungsquote von 43,3%.

⁷³ Vgl. dazu: Betriebsratswahlen 1972, in: Krit. Jahrbuch 73 (wie Fn. 1), S. 43 ff.

⁷⁴ Vgl. O. Jacobi, Die innerverbandliche Stellung der Vertrauensleute in der IG Chemie-Papier-Keramik, in: Krit. Jahrbuch 73, S. 83 ff.

Durch die Zunahme spontaner Streiks ist nicht nur die kooperative Gewerkschaftspolitik in die Krise geraten, sondern ebenso sehr auch das dieser entsprechende spezifisch deutsche System rechtlicher Regulierung des Konflikts zwischen Arbeit und Kapital. Kern dieses Systems ist die durch Rechtsprechung und herrschende Lehre geschaffene Reglementierung des Streikrechts. Die aus der »Sozialadäquanz« und neuerdings aus der »Verhältnismäßigkeit« entwickelten Kriterien für die Rechtmäßigkeit des Streiks (tariflich regelbares Ziel; Beachtung der Friedenspflicht; Beachtung des ultima-ratio-Prinzips; Beachtung der Prinzipien fairer Kampfführung; nur sozialer Gegenspieler als Adressat; Verbot des »wilden Streiks«)⁷⁵ engen den Handlungsspielraum der Lohnabhängigen und ihrer Gewerkschaften erheblich ein und stellen das Streikrecht letztlich zur Disposition der Judikative. Dieser reglementierenden Einengung des Streikrechts liegt ein spezifisches »soziales Ideal« zugrunde, in dessen Rahmen den Gewerkschaften die Aufgabe zukommt, zusammen mit den Arbeitgebern das Arbeitsleben zu ordnen und zu befrieden⁷⁶. Daß die Gewerkschaften gegenüber den Lohnabhängigen die Funktion eines disziplinierenden Ordnungsfaktors haben sollen, wird vom Bundesarbeitsgericht (BAG) gerade in seiner Begründung der Illegalität des spontanen Streiks deutlich ausgesprochen: »Dabei ist es wichtig, beim Ausbruch eines Streiks zu Kontrollzwecken Stellen einzuschalten, die wegen ihrer Stellung im Arbeitsleben, ihrer Bedeutung in wirtschaftl. Hinsicht und ihrem Wissen auf dem Gebiet des Arbeitskampfrechts die Gewähr dafür bieten, daß nur in wirkll. begründeten Fällen gestreikt wird und daß im Falle eines Streiks die im Allgemeininteresse erforderl. Kampfregeln eingehalten werden. Als solche Stellen kommen auf ArbNSeite bei ihrer gesellschaftl. Stellung nur die Gewerkschaften in Frage [. . .] Das Mittel des Streiks ist eine scharfe Waffe. Das verbietet es, das Streikrecht Personen oder Gruppen anzuvertrauen, bei denen nicht die Gewähr dafür besteht, daß sie nur in dem vertretbaren Umfang davon Gebrauch machen werden. Eine solche Gewähr ist bei den einzelnen ArbN, den Mitgliedern der Belegschaften als solchen oder nichtgewerkschaftl. Gruppen von ArbN nicht gegeben.«⁷⁷

Die Rechtsprechung des BAG und die herrschende Lehre sind Ausdruck der realen Machtverhältnisse, wie sie sich in der BRD nach dem Krieg herausgebildet und im Zuge der weiteren Entwicklung verfestigt haben. Ein wesentliches Moment dieser Entwicklung ist die oben beschriebene Anpassung der Gewerkschaften an die sich stabilisierenden kapitalistischen Verhältnisse, ohne welche ihre juristische Einfriedung auf eine systemimmanente Ordnungsfunktion kaum denkbar gewesen wäre. »Erst einmal fixiert, leistete die Streikrechtssprechung allerdings selbst einen Beitrag zur Stabilisierung der Machtkonstellation, auf deren Hintergrund sie sich entwickelt hatte. Unter Androhung massiver staatlicher Eingriffe zwang sie die Gewerkschaften, ihr Streikverhalten vollständig an die gerichtlich sanktionierten Regeln anzupassen.«⁷⁸ Dieser »Zwang« stieß allerdings kaum auf gewerkschaftliche Gegenwehr; die »gerichtlich sanktionierten Regeln«

⁷⁵ Vgl. A. Hueck / H. C. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/2, 7. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M. 1970, S. 1003 ff.

⁷⁶ W. Däubler, Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, Referat auf der Münchener Tagung der IG Metall zu »Streik und Aussperrung« im September 1973, vervielfältigtes Manuskript, S. 50 f.

⁷⁷ BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Bl. 9 R.

⁷⁸ Schumann u. a., a. a. O. (Fn. 4), S. 4.

wurden ohne nennenswerte Kritik hingenommen.⁷⁹ Dies erklärt sich daraus, daß besagte Regeln die kooperative Gewerkschaftspolitik absichern und stützen und somit der Interessenlage der etablierten Gewerkschaftsspitzen entgegenkommen. Die weitgehende Verrechtlichung des Arbeitskampfes, mit oft kaum kalkulierbaren Kriterien (faire Kampfführung etc.), erleichtert es, die Entscheidung über Form und Inhalt der Kämpfe der demokratischen Partizipation der Mitglieder zu entziehen und als »Rechtsfrage« an die juristischen Expertenstäbe der Vorstände zu delegieren.⁸⁰ Durch Verweis auf die mit der möglichen Illegalisierung geplanter Aktionen verbundenen Risiken kann die kooperative Politik wirksamer gegenüber politisierten Teilen der Mitgliedschaft abgesichert werden.

Der oben dargestellten betriebsfernen gewerkschaftlichen Vertretungspolitik entspricht die herrschende Interpretation der Friedenspflicht als eine (fast) absolute, die während der Tariffdauer praktisch jede weitere gewerkschaftliche Kampfmaßnahme verbietet.⁸¹ Eine derart ausgedehnte Friedenspflicht untersagt den Gewerkschaften letztlich jedwede aktive Unterstützung der Lohnabhängigen bei konkreten betrieblichen Konflikten. Sie erstreckt sich im Wege der »Einwirkungspflicht« der Gewerkschaften auch auf deren Mitglieder, so daß sie gegenüber ihrer betrieblichen Mitgliederbasis als Disziplinierungsorgan erscheinen.⁸¹ Zudem schränkt die Eingrenzung des Streikrechts auf tariflich regelbare Ziele die Möglichkeit, mit gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen auf die konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen Einfluß zu nehmen, noch weiter ein.⁸² Die herrschende Interpretation der Regeln des Arbeitskampfes ist also darauf angelegt, den Gewerkschaften möglichst jede Zugriffsmöglichkeit auf den Bereich der betrieblichen Arbeitsbedingungen zu entziehen. Zur Absicherung dieses Systems dient die betriebliche Friedenspflicht, die dem Betriebsrat die kampfweise Durchsetzung von Belegschaftsinteressen verbietet,⁸³ sowie vor allem das Verbot des »wilden« Streiks, welches jedes Ausbrechen der Lohnabhängigen aus den Bahnen zentralistischer Vertretungspolitik sanktioniert. Dieser Zusammenhang wird angesprochen, wenn Vertreter der herrschenden Meinung die Rechtswidrigkeit des »wilden« Streiks mit der Notwendigkeit begründen, »im Gesamtinteresse die tarifpolitischen Aktionen zu stabilisieren. Dies aber ist [...] ohne ein Streikmonopol der Gewerkschaften nicht möglich. Denn nur unter ihm ist ein tauglicher Adressat

⁷⁹ Seit jüngster Zeit wird allerdings von seiten der Gewerkschaften heftige Kritik an der justiziellen Einengung des Streikrechts geübt, vgl. die angenommenen Anträge 180 und 181 zum 9. Ordentlichen Bundeskongress des DGB im Juni 1972 in Berlin sowie den Beitrag von R. Erd in diesem Heft der K.J.

⁸⁰ Wenn einmal eine Gewerkschaft Ansätze demokratischer Partizipation ihrer Mitglieder praktiziert, dann gibt es immer noch die Arbeitsgerichtsbarkeit, die derart gefährliche Tendenzen wieder zurückdrängt. So untersagte das Arbeitsgericht Düsseldorf durch Urteil vom 21. 8. 1972 – 7 Ca 1995/71 –, abgedruckt in: Der Betriebsrat, Schriftenreihe für die Betriebsräte der IG Chemie-Papier-Keramik, Nr. 5/1973, S. 174 ff., der IG Chemie, bei künftigen Tarifausschließungen im Bereich des klagenden Arbeitgeberverbandes »zu einem aktiven tariflosen Zustand aufzurufen oder einen solchen herbeizuführen, dergestalt, daß die Einleitung und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen aller Art [...] einem unbestimmten Personenkreis überlassen bleibt.« Der »ihr obliegenden Kontrollpflicht hat die Beklagte nicht in ausreichendem Maße genügt, indem sie den arbeitskampfwilligen Arbeitnehmern nach eigenem Ermessen und Gutdünken überantwortet hat, die Art und Weise des Arbeitskampfes selbst zu bestimmen und gestalten zu dürfen.«

⁸¹ Vgl. im einzelnen R. Hoffmann, Tarifpolitik und Friedenspflicht, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1970, S. 714 ff. (715 f.), mit Nachweisen.

⁸² Vgl. im einzelnen Hoffmann, a. a. O., S. 720 f.; ders., Mitbestimmung am Arbeitsplatz, betriebliche Friedenspflicht, gewerkschaftliche Vertrauensleute, in: H. Huss / E. Schmidt (Hrsg.), Kooperation und Mitbestimmung, Frankfurt a. M. 1972, S. 145 ff. (161).

⁸³ Vgl. dazu näher R. Keßler, Sozialliberale Betriebsverfassung, in: Krit. Jahrbuch 72 (wie Fn. 51), S. 104 ff. (106 f.).

für die erforderliche, bis ins einzelne gehende innere rechtliche Ordnung der tariflichen Lohnfestsetzung sowie für deren Abstimmung mit der staatlichen Wirtschafts- und Finanzpolitik (Stichwort: Konzertierte Aktion) vorhanden.«⁸⁴

Durch die in den letzten Jahren wachsende Bedeutung spontaner Streiks wird indes das rechtlich gesicherte gewerkschaftliche Streikmonopol zunehmend in Frage gestellt; die herrschende Rechtsansicht gerät mit der gesellschaftlichen Realität in Konflikt. So machte sich anlässlich der 69er Septemberstreiks ein renommierter Arbeitsrechtler Sorgen um das »Vertrauen in die Rechtsordnung«, welches durch Rechtsnormen zerstört werde, »gegen die massiert und ohne Sanktionen verstoßen werden kann«, und sprach sich für eine Korrektur des Totalverbots des »wilden« Streiks aus: Bei Versagen der Gewerkschaften »wird man den Arbeitnehmern [...] nicht jede eigene Initiative verwehren können.«⁸⁵ Sogar der IG Metall-Vorsitzende Loderer kritisierte kürzlich die BAG-Rechtsprechung zum »wilden« Streik und stellte fest: »Für die Gewerkschaften jedenfalls kann es nicht in Frage kommen, das Problem derartiger spontaner Arbeitsniederlegungen mit dem Hinweis auf deren angebliche Rechtswidrigkeit bewältigen zu wollen. [...] Einmal wird es für die Gewerkschaften mehr denn je darum gehen, offen eine differenzierte Position zu dem Phänomen spontaner Arbeitsniederlegungen zu beziehen, und zum zweiten wird auch die rechtliche Landschaft sicher ihr Aussehen noch wesentlich verändern müssen. So wie sie augenblicklich vor uns liegt, wird sie den sozialen Realitäten nicht gerecht.«⁸⁶

Es wäre zwar verfehlt schon aus solchen Äußerungen die Wahrscheinlichkeit oder Möglichkeit einer baldigen Änderung der herrschenden Meinung und Rechtsprechung zum spontanen Streik abzulesen. Sie sind jedoch Ausdruck einer gesellschaftlichen Entwicklung, angesichts welcher »die justizielle Grenzziehung zwischen erlaubten »gewerkschaftlichen« und unerlaubten »wilden« Streiks zunehmend fragwürdig (wird)«⁸⁷. Die zentralistische gewerkschaftliche Vertretungspolitik ist unter den gegenwärtigen Bedingungen des staatlich regulierten Kapitalismus weder in der Lage die Ansprüche der Lohnabhängigen auf angemessene Beteiligung am wirtschaftlichen Wachstum zu befriedigen, noch erlaubt sie den Zugriff auf die konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen, die, wie sich auch an den während der 73er Streikbewegung erhobenen Forderungen zeigte, im Konflikt zwischen Arbeit und Kapital eine wachsende Bedeutung erlangen.⁸⁸ Da hinter dem an die Friedenspflicht gebundenen Betriebsrat kein wirkliches Durchset-

⁸⁴ M. Löwisch / J. Hartje, Der wilde Streik nach dem Recht der Bundesrepublik, in: *Recht der Arbeit*, 1970, S. 321 ff. (325).

⁸⁵ B. Rütters, Streiks nur mit den Gewerkschaften?, in: *Die Zeit* vom 26. 9. 1969, abgedruckt in: Schmidt, a. a. O. (Fn. 14), S. 329 ff. Nach der später von Rütters vorgeschlagenen Differenzierung zwischen partiell legalen betriebsbezogenen und tarifbezogenen spontanen Streiks wären allerdings spontane Streiks für Teuerungszulagen nach wie vor rechtswidrig; vgl. im einzelnen ders., Rechtsprobleme des betriebsbezogenen wilden Streiks, in: *JZ* 1970, S. 625 ff. und ders., Rechtsprobleme des »tarifbezogenen« wilden Streiks, in: *Der Betrieb*, 1970, S. 2120 ff. Sehr viel weiter gehend als Rütters für die grundsätzliche Rechtmäßigkeit des spontanen Streiks: W. Däubler, Das Grundrecht auf Streik – eine Skizze, in: *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Nr. 2/1973, S. 201 ff. (219 f.) und (mit anderer Begründung) in mehreren Beiträgen Th. Ramm, vgl. z. B.: Der wilde Streik, in: *Arbeit und Recht*, 1964, S. 353 ff. (insbes. S. 361 f.); ders., Die Anerkennung des Streikrechts, in: *Arbeit und Recht*, 1967, S. 97 ff. (insbes. S. 109 f.). Weitere Nachweise zu dieser Auffassung bei Hueck/Nipperdey, a. a. O. (Fn. 75), S. 1006, Fn. 34q. Vgl. außerdem das bemerkenswerte Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt a. M., *Recht der Arbeit*, 1950, S. 427 ff.

⁸⁶ E. Loderer, Referat zur Eröffnung der wissenschaftlichen Veranstaltung der IG Metall zu »Streik und Aussperrung« in München am 13. 9. 1973, in: *Gewerkschaftsspiegel* 19–20/1973, S. 39 ff. (42).

⁸⁷ Th. Blanke, Funktionswandel des Streiks im Spätkapitalismus, Frankfurt a. M. 1972, S. 173.

⁸⁸ Vgl. a. a. O., S. 176.

zungspotential steht,⁸⁹ sind betriebsnahe Kampfformen die einzige Möglichkeit der Lohnabhängigen, die auch »im gesamtkapitalistischen Interesse notwendige Kontrolle der je spezifischen Arbeitsbedingungen etwa im Hinblick auf ihre Schädlichkeit für die Gesundheit [...] und den frühzeitigen Verschleiß ihrer Arbeitsfähigkeit«⁸⁸ zu garantieren.

PERSPEKTIVEN EINER ALTERNATIVEN GEWERKSCHAFTSSTRATEGIE

Die kooperative Form der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und die ihr korrespondierenden Organisationsstrukturen und Willensbildungsprozesse, wie sie sich seit Mitte der fünfziger Jahre ausbildeten, waren auf die Bedingungen einer konzessionsfähigen Ökonomie und einer verbreiteten Mitgliederapathie zugeschnitten. Daraus resultierte sowohl die Verselbständigung der Führungsapparate als auch die wachstumskonforme Lohnpolitik der Gewerkschaften. Gleichwohl konnten mit der Anpassung an die gegebenen institutionellen und ökonomischen Bedingungen bis Ende der sechziger Jahre die unmittelbaren Lohn- und Beschäftigungsinteressen der Mitglieder mit relativem Erfolg vertreten werden. Die Verengung der ökonomischen Konzessionsspielräume und die Mitgliedererwartungen auf ein steigendes Reproduktionsniveau haben die kooperative Interessenvertretung in den letzten Jahren in ein Dilemma gebracht. Wird die bislang erfolgreiche Anpassung gewerkschaftlicher Lohnpolitik an die jeweiligen Stabilitäts- und Wachstumsbedingungen beibehalten, so führt dies mit sinkenden Produktivitätszuwächsen und steigenden Inflationsraten zur Verletzung manifester Mitgliederinteressen. Werden diese Mitgliederinteressen durch eine härtere Interessenvertretung gegen den Widerstand von Kapital und Staat durchgesetzt, dann hat dies die Verletzung der Stabilitäts- und Wachstumsbedingungen zur Folge, mit der möglichen Konsequenz einer Verschärfung der krisenhaften Situation. Denn Lohnkämpfe verändern nicht schon die Funktionsbedingungen der spätkapitalistischen Ökonomie; Führungsgröße für Preis- und Investitionsentscheidungen bleibt die Profitrate. »Die Unternehmen im kapitalistischen System verfügen mit ihrer Möglichkeit, die Preise zu setzen und Arbeitslosigkeit zu produzieren, über die zwei strategisch wichtigen ökonomischen Größen, mit denen sie ihre auf Profitmaximierung abgestellten Ziele durchsetzen können.«⁹⁰

Eine lohnkämpferische Praxis, die sich blind gegen die Systemfolgen macht, kann sich leicht in den Leerlaufmechanismen Arbeitslosigkeit und Inflation verfangen. Eine konfliktorientierte Gewerkschaftsstrategie muß daher zugleich die wirk-same Beeinflussung der beiden wichtigsten Aktionsparameter der Unternehmer – Preis- und Investitionsentscheidungen – zum Ziel haben. Wie der Kampf gegen die kapitalistische Waffe des Investitionsstreiks geführt werden kann, zeigen die kämpferischen Betriebsbesetzungen in Frankreich, Großbritannien und anderen Ländern.⁹¹ Durch sie soll die Aufrechterhaltung der Produktion auch bei sinken-

⁸⁹ Zu den Einflußmöglichkeiten des Betriebsrats vgl. Kessler, a. a. O. (Fn. 83), S. 104 ff.; W. Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, Frankfurt a. M. 1973, S. 14–23.

⁹⁰ Jacobi, a. a. O. (Fn. 7), S. 17; vgl. auch M. Kittner, Ökonomische, rechtliche und strategische Aspekte gewerkschaftlicher Lohnpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 7/1973, S. 400 ff.

⁹¹ Vgl. H. Matthöfer, Streiks und streikähnliche Formen des Kampfes der Arbeitnehmer im Kapitalismus, in: D. Schneider (Hrsg.), Zur Theorie und Praxis des Streiks, Frankfurt a. M. 1971, S. 155 ff. (202 ff.) und die oben in Fn. 52 angegebenen Beiträge.

den Profiten erzwungen werden. In gezielten Käuferstreiks liegen wichtige Ansätze zum Kampf gegen Preissteigerungen; um sie wirksam zu führen, bedürfen sie der gewerkschaftlichen Organisation;⁹² gleiches gilt auch für Mieterstreiks.

Ein strategisch wichtiges Moment für die Transformation der Gewerkschaften zu autonomen Kampforganisationen ist das Konzept der betriebsnahen Tarifpolitik. Sie vermag die zentralistische Vertretungspolitik aufzulösen, indem sie durch die Bildung eines autonomen gewerkschaftlichen Verhandlungssystems auf Betriebsebene eine weitgehende Beteiligung der Mitgliedschaft an der gewerkschaftlichen Politik ermöglicht und zugleich die gewerkschaftliche Basis im Betrieb stärkt. Mittels der betriebsnahen Tarifpolitik könnte der lohnpolitische Spielraum, der jetzt von Betriebsrat und Management für ihre Zwecke genutzt wird, abgebaut werden, indem betriebliche Tarifkommissionen über Öffnungsklauseln in den regionalen Tarifverträgen die übertariflichen Lohnbestandteile tarifvertraglich absichern. Eine betriebsnahe Tarifpolitik, deren Konfliktgegenstände neben Lohnfragen die Arbeitsbedingungen und das Arbeitstempo sind, könnte den Versuchen der Unternehmer, Lohnerhöhungen durch Arbeitsintensivierung zu kompensieren, wirksam begegnen. Die Auseinandersetzungen zwischen Arbeitskollektiven und Management erhielten dadurch den Status offizieller Gewerkschaftskämpfe und damit größere Durchsetzungschancen.⁹³

Die manifeste Unzufriedenheit großer Teile der Mitgliedschaft und die kritische Haltung vieler Vertrauensleute gegenüber den bisherigen Formen der Interessenvertretung werden durch die Widersprüche der kooperativen Vertretungspolitik voraussichtlich verstärkt werden. In diesem Widerspruchspotential ist, wenn auch noch diffus, eine Alternative zur kooperativen Vertretungspolitik angelegt. Wegen ihres ständigen Kontakts mit den Kollegen am Arbeitsplatz und ihrer genauen Kenntnis der betrieblichen Situation eignen sich die Vertrauensleute noch am ehesten zum Träger einer alternativen, mitgliedernäheren Gewerkschaftsstrategie – einer Strategie, die auf der Umorientierung der Gewerkschaften von kooperativen Verbänden zu autonomen Kampf- und Interessenorganisationen der Lohnabhängigen abzielt.

⁹² Vgl. Matthöfer, a. a. O., S. 188 ff.; W. Däubler, Konsumentenombudsmann und Verbraucherselbsthilfe, in: K. Duden u. a. (Hrsg.), *Gerechtigkeit in der Industriegesellschaft*, Karlsruhe 1972, S. 57 ff.

⁹³ Zur Diskussion um die betriebsnahe Tarifpolitik vgl. Schmidt, a. a. O. (Fn. 69); Autorenkollektiv Redaktion »express-international«, *Gewerkschaftliche Vertrauensleute für eine anti-kapitalistische Betriebsstrategie*, Offenbach 1972. Zur Reaktion der Gewerkschaftsspitzen auf Forderungen nach einer betriebsnäheren Politik s. o. S. 378 bei Fn. 70. Ein Hindernis für die Durchsetzung der betriebsnahen Tarifpolitik ist auch die herrschende Meinung im Arbeitsrecht, die neben der Koalitionsfreiheit des Arbeitgebers vor allem die extensiv interpretierte Friedenspflicht (s. o. S. 381) gegen die betriebsnahe Tarifpolitik ins Feld führt, vgl. im einzelnen Däubler, a. a. O. (Fn. 89), S. 433 ff., mit zahlreichen Nachweisen. Däubler ebd. weist die Einwände der h. M. zurück; ebenso Hoffmann, a. a. O. (Fn. 81). Konkret bedeutet die h. M., daß ein Streik um den Abschluß eines die Öffnungsklausel ausfüllenden Zusatztarifvertrages ebenso rechtswidrig wäre wie ein Streik um die Durchsetzung der Öffnungsklausel selbst.