

# „Kein Tag ohne Streik“: Arbeitskampfentwicklung im Dienstleistungssektor

Ob große Warnstreiks im öffentlichen Dienst, der sich hinziehende Arbeitskampf beim Versandhändler Amazon oder spektakuläre Streiks im Flugverkehr – das öffentliche Bild des Streiks in Deutschland wird weitgehend vom Dienstleistungsbereich geprägt. Auch wenn in fast jeder Tarifrunde Hunderttausende von Beschäftigten in der Metallindustrie durch kurzzeitige Arbeitsniederlegungen die Unternehmer an ihr nach wie vor beträchtliches Arbeitskampfpotenzial erinnern, so prägen seit Mitte der 2000er in erster Linie nicht mehr sie, sondern Kita-Beschäftigte, Ärztinnen und Ärzte, Krankenpflegerinnen, Gebäudereinigerinnen, Lokführer oder auch Sicherheitsleute an Flughäfen das öffentliche Bild der Streikenden. Offensichtlich hat das Arbeitskampfgeschehen in Deutschland seit Mitte der 2000er Jahre einige bedeutende Wandlungen durchlaufen.

TORSTEN BEWERNITZ, HEINER DRIBBUSCH

## 1. Einleitung

Zwei Veränderungen des Arbeitskampfes fallen seit Mitte der 2000er Jahre ins Auge: Zum einen die Verschiebung des Streikgeschehens in den Dienstleistungssektor, die sich unter Rückgriff auf einen in Italien geprägten Begriff auch als „Tertiärisierung des Arbeitskampfes“ (Bordogna/Cella 2002) bezeichnen lässt. Eng damit verbunden ist zum Zweiten eine deutliche Zunahme der Zahl der Streikauseinandersetzungen. Dies macht aus Deutschland zwar noch lange keine „Streikrepublik“, wie manche Journalisten mutmaßen. Im Zeitraum von 2005 bis 2012 entfielen im Jahresdurchschnitt auf 1.000 Beschäftigte gerade einmal 16 Streiktage: ein Zehntel des französischen Levels, fünfmal weniger als in Finnland und immer noch neun Tage weniger als im inzwischen relativ streikarmen Großbritannien. Dennoch ist unübersehbar, dass die Arbeitsbeziehungen in Deutschland konfliktgeladener geworden sind. Dies gilt nicht zuletzt für den Dienstleistungssektor.

Die mit der Verschiebung des Arbeitskampfes in den Dienstleistungssektor verbundenen Veränderungen des Streikgeschehens sowie die damit verbundene Frage gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit stehen im Mittelpunkt des folgenden Beitrags. Der Fokus liegt dabei auf Streiks im Kontext von Tarifverhandlungen. Informelle Arbeitsniederlegungen im Rahmen betrieblicher Auseinandersetzungen werden bis auf einzelne spektakuläre Ausnahmen nur selten

öffentlich und ihr Umfang ist gerade im Dienstleistungssektor sehr schwer einzuschätzen.<sup>1</sup>

Streiks können je nach Zeit und Umständen sowohl Ausdruck offensiven Selbstvertrauens der Beschäftigten wie auch aufgezwungene Abwehr unternehmerischer Angriffe sein. Ihre Analyse erfordert deshalb den Blick auf ökonomische und politische Rahmenbedingungen sowie die jeweiligen Kräfteverhältnisse zwischen den Tarifvertragsparteien (Kelly 1998; Dribbusch/Vandaele 2007; Schmalz/Dörre 2013). Dabei sind die Zusammenhänge komplex (Franzosi 1989). Piazza (2005) hat beispielsweise das Zusammenspiel von Globalisierung, veränderten Konkurrenzbedingungen, Strukturwandel, gewerkschaftlicher Organisierung und Streiktätigkeit untersucht und festgestellt, dass vergleichbare ökonomische Rahmenbedingungen bezogen auf den Streik durchaus in unterschiedliche Entwicklungen münden können. Dies gilt auch für das Streikgeschehen im Dienstleistungssektor. Rahmenbedingungen haben Einfluss, aber sie determinieren nicht ►

1 Für die quantitative Darstellung stützen wir uns auf die ab 2004 vorliegenden Daten der WSI-Schätzung. Diese basiert auf Gewerkschaftsangaben, Medienauswertungen und eigenen Recherchen des WSI. Die auf Meldungen der Arbeitgeber basierende amtliche Streikstatistik weist, wie an anderer Stelle ausgeführt (Dribbusch 2008a), inzwischen so große Lücken auf, dass sie nur noch einen Bruchteil des Streikgeschehens abbildet.

das Streikgeschehen, und Arbeitskämpfe entwickeln oft eigene Dynamiken mit Effekten für Verlauf und Ausgang. Beschäftigte und Gewerkschaften sowie Unternehmen und Arbeitgeberverbände bleiben dabei eigensinnige Akteure, die Umfang, Form und Inhalt bestimmen.

## 2. Veränderte Rahmenbedingungen

Das traditionell niedrige Streikvolumen in Deutschland beruht im Wesentlichen auf fünf Faktoren: Der erste ist ein restriktives Streikrecht, das bisher Streiks nur im Rahmen von Tarifverhandlungen zulässt. Zum Zweiten waren die Vorstände der bundesdeutschen Gewerkschaften in ihrer Mehrheit nie besonders streikorientiert, sondern bevorzugten das Arrangement mit der Unternehmenseite auf Basis gegenseitiger Anerkennung. Dies gilt auch für die in jüngerer Zeit aufgetretenen Spartengewerkschaften. Drittens schloss das nach wie vor dominierende Prinzip von Industrie- und Einheitsgewerkschaft Streiks aufgrund von Abgrenzungskonflikten konkurrierender Gewerkschaften weitgehend aus. Die Streiks einzelner Berufsgewerkschaften sind auch hier nur Ausnahme von der Regel. Viertens wirkt die Institution des Betriebsrats streikmindernd, da durch sie viele betriebliche Konflikte in institutionelle Bahnen gelenkt werden, die in anderen Ländern zu betrieblichen Arbeitskämpfen führen. Als fünfter Faktor ist das bislang vorherrschende System der Flächentarifverträge zu nennen, durch das die Zahl tariflicher Konflikte stark begrenzt wurde.

Gerade an dieser Stelle sind jedoch Erosionserscheinungen nicht zu übersehen. Seit Mitte der 1990er Jahre lassen sich eine abnehmende Bindekraft der großen Flächentarifverträge und eine zunehmende Differenzierung der Tariflandschaft beobachten (Bispinck/Schulten 2009). Am Ende des Vereinigungsbooms forcierten die Arbeitgeberverbände eine „tarifpolitische Wende“. Diese war Ausdruck eines veränderten Wettbewerbsdruckes, aber auch wachsenden Selbstvertrauens der Unternehmen und zielte darauf ab, einschneidende Revisionen bei bestehenden Tarifregelungen zu erzwingen. Parallel zur neoliberalen Politikwende, die 2003 in der Agenda-Politik der SPD ihren Ausdruck fand, sahen relevante Teile des Unternehmerlagers angesichts sinkender politischer wie wirtschaftlicher Durchsetzungskraft der Gewerkschaften keine Notwendigkeit für die gewohnten sozialpartnerschaftlichen Arrangements mehr. Sparprogramme, Lohnabsenkung, Verlagerung oder Standortschließung liefen parallel zu guten Jahresabschlüssen oder waren deren Voraussetzung. Hinzu kamen Abbröckelungstendenzen in den Arbeitgeberverbänden. Immer öfter wählten Unternehmen die Exit-Option des Verbandsaustritts beziehungsweise einer Mitgliedschaft *ohne Tarifbindung* (OT) (Haipeter/Schilling 2006). In den Verbänden selbst bildete sich ein „Lager der Falken“ heraus, das offen das Flächentarifvertragssystem infrage stellt.

Die Folge waren Arbeitskämpfe um Anerkennungs- und Haustarifverträge, mit denen Gewerkschaften versuchen mussten, verlorene oder von Unternehmen gar nicht erst eingegangene Tarifbindungen zu erstreiken (Berg et al. 2008, S. 390 f.). Ausgliederungen und ein Kostenwettbewerb, der wenn nötig Tarifflicht einschließt, prägten entsprechend auch den Dienstleistungsbereich. In der größten Dienstleistungsbranche, dem Einzelhandel, trieben die Arbeitgeberverbände die zuständige Gewerkschaft seit Mitte der 1990er trotz aller konjunkturellen Wechselfälle beständig mit einem aggressiven Kurs in immer schwieriger zu führende Arbeitskämpfe.

Ähnliche Prozesse fanden auch im öffentlichen Dienst statt (Dribbusch/Schulten 2007; Dribbusch 2008b). Die Liberalisierung und die Privatisierung öffentlicher Einrichtungen und Dienstleistungen beschleunigten den Wandel des öffentlichen Dienstes vom „Modellarbeitgeber“ hin zu einem von Marktbeziehungen geprägten Sektor (Carter/Fairbrother 1999). Parallel zum Rückzug des Staates gerieten die öffentlichen Haushalte in Budgetprobleme, die durch eine sich auf die Notwendigkeiten internationalen Standortwettbewerbs berufende neoliberale Fiskalpolitik verschärft wurden. Die Arbeitgeberseite erhöhte den Druck auf bestehende Lohn- und Arbeitszeitstandards. Zugeständnisse von Personalräten und Gewerkschaften folgten. Im Zuge dieser Entwicklung erodierte das alte Tarifgefüge. Die einheitliche Verhandlungsgemeinschaft der öffentlichen Arbeitgeber zerbrach an unterschiedlichen Interessen. Beginnend mit dem rot-rot regierten Berlin hatte sich bereits seit Anfang der 2000er Jahre der Exodus der Bundesländer aus den gemeinsamen Verhandlungen vollzogen.

Das Ergebnis war eine bis dahin nicht gekannte Ausdifferenzierung der Tariflandschaft. Wurden beispielsweise zu Zeiten der Bundespost Arbeits- und Entgeltbedingungen der Tarifbeschäftigten im Wesentlichen in einer großen Tarifrunde ausgehandelt, ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Jahr 2014 allein im Bereich der Postdienste an knapp 120 und im Bereich der Telekommunikation an rund 450 Tarifverträgen beteiligt. Nicht gezählt sind dabei die vielen Tarifverträge bei der Deutschen Post selbst sowie die schwer überschaubare Tariflandschaft im Bereich von Speditionen und Logistik, wo beispielsweise die große Zahl an Kurierdiensten, so überhaupt tarifgebunden, zu finden ist.

Diese Veränderungen zur Grundlage einer veränderten Praxis zu machen, fiel den Gewerkschaften nicht immer leicht. Lange sah die Mehrheit der Gewerkschaftsvorstände, um ein Bild von Müller-Jentsch (1997, S. 212) zu gebrauchen, den Streik als „Schwert an der Wand“, auf das zwar gezeigt, das zugleich aber möglichst nur im äußersten Notfall in die Hand genommen wird. Diese Zurückhaltung der Gewerkschaften geriet in dem Maße unter Druck, in dem die Forderungen von Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern nach Einschnitten in tarifliche Errungenschaften kaum noch positive Verhandlungsspielräume zuließen und die aktiven Kerne der Gewerkschaften organi-

TABELLE 1

**Beschäftigte und Gewerkschaftsmitglieder mit Streikerfahrung\***

Angaben in Prozent

	Alle Beschäftigten	Gewerkschaftsmitglieder	ver.di	IG Metall
Gesamt	20	47	51	63
Männer	23	51	53	66
Frauen	17	43	50	50

\* ein- oder mehrmalige Teilnahme an einem Streik- oder Warnstreik in ihrem Berufsleben

Quelle: HBS Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008.

WSI Mitteilungen

sierten Widerstand erwarteten und einforderten. Tarifflicht stellt zudem die Existenz der Gewerkschaft selbst infrage. Keine Gewerkschaft kann akzeptieren, dass Unternehmen mit ihr nicht einmal mehr verhandeln wollen. Es hat auch mit dieser veränderten Haltung zu tun, dass der Dienstleistungsbereich keine Nische mehr im Arbeitskampfgeschehen ist.

### 3. Die Streikentwicklung

Nur eine relativ kleine Anzahl betrieblicher und tarifpolitischer Konflikte spitzt sich zum Streik zu. Streiks sind voraussetzungsvoll, bergen Risiken und stellen eine Ausnahmesituation dar, mit der bisher nur eine, wenn auch beachtliche Minderheit der Beschäftigten konfrontiert wurde. In einer repräsentativen Umfrage, die 2008 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, gaben 20 % aller Befragten an, bereits einmal (9 %) oder mehrmals (11 %) in ihrem Berufsleben an Streiks oder Warnstreiks teilgenommen zu haben.<sup>2</sup> Unter den Gewerkschaftsmitgliedern ist der Anteil der Streikerfahrenen mit 47 % deutlich höher. Männer haben im Allgemeinen häufiger als Frauen schon einmal gestreikt (Tabelle 1).

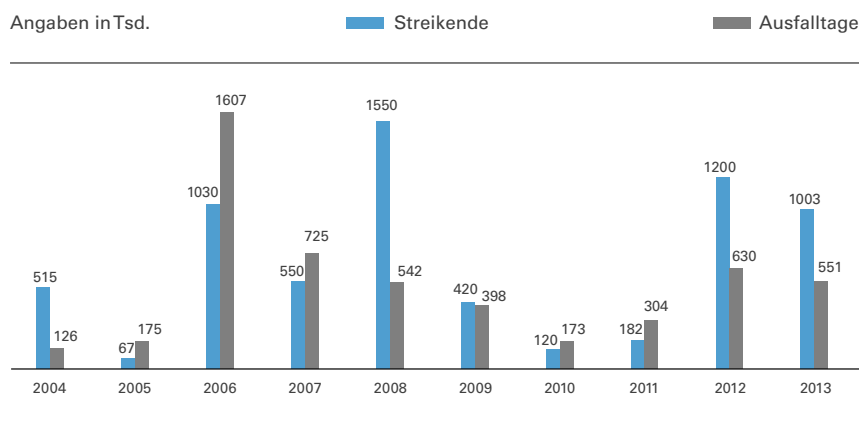
Der Blick auf die Entwicklung des Arbeitskampfolumens seit 2004 zeigt keinen eindeutigen Trend (Abbildung 1). Streikbeteiligung und Ausfalltage schwanken beträchtlich, wobei in einzelnen Jahren gegenläufige Entwicklungen zu verzeichnen sind.

Schauen wir auf die Streiks hinter der Statistik, zeigt sich, dass das Auf und Ab der Streikstatistik im Wesentlichen durch die großen Warnstreiks im öffentlichen Dienst und in der Metallindustrie sowie einzelne Großkonflikte beeinflusst wird. So basiert der Hochpunkt des Jahres 2006 bei den Ausfalltagen auf dem Zusammentreffen von großen Warnstreiks in der Metallindustrie mit den sich über mehrere Wochen hinziehenden Auseinandersetzungen um die von den öffentlichen Arbeitgebern geforderte Verlängerung der Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst

ABB. 1

**Streikende und arbeitskampfbedingte Ausfalltage 2004 – 2013**

Angaben in Tsd.



Quelle: WSI-Tarifarchiv; Darstellung der Autoren.

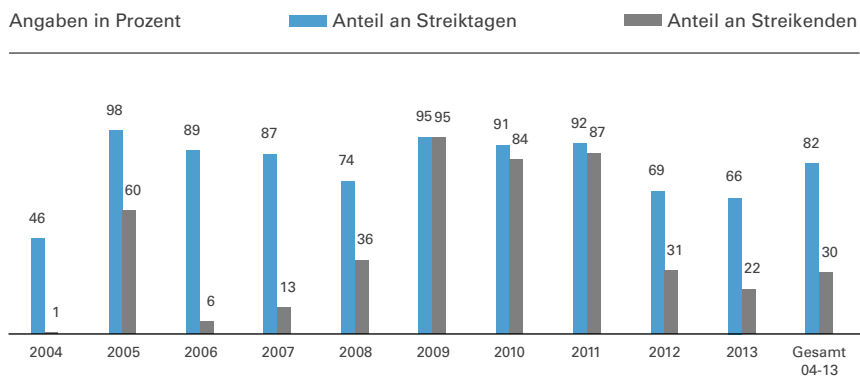
WSI Mitteilungen

der Kommunen und den Tarifkonflikt der Länderbeschäftigten. Hinzu kam der große Arbeitskampf der im Marburger Bund (MB) organisierten Ärztinnen und Ärzte für einen eigenen Tarifvertrag. Im Jahr 2013 ruhen rund 60 % des Streikvolumens auf lediglich zwei von insgesamt rund 220 Auseinandersetzungen, nämlich dem monatelangen Arbeitskampf im Einzelhandel sowie den Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie. Die bei Weitem meisten Arbeitskämpfe, darunter auch einige in der Öffentlichkeit als besonders spektakulär wahrgenommenen, sind hingegen sowohl in Bezug auf die Zahl der Beteiligten als auch die Summe der Streiktage eher klein und gehen im statistischen Gesamtbild unter. ▶

<sup>2</sup> Befragt wurden im April/Mai 2008 repräsentativ ausgewählte 2000 Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren, die zum Zeitpunkt der Befragung entweder abhängig beschäftigt bzw. erwerbslos oder in beruflicher Ausbildung waren.

ABB. 2

### Dienstleistungssektor: Anteil an Gesamtstreiktagen und -streikenden eines Jahres



Anmerkung: Dienstleistungssektor: ver.di, GEW, EVG/Transnet; Gebäudereinigung; MB, VC, GDL u. a.; dbb tarifunion; Abgrenzung nicht völlig trennscharf, da ver.di auch einzelne Industriebereiche organisiert und die NGG, die hier nicht enthalten ist, auch Dienstleistungsbetriebe umfasst.

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

### 3.1 Zunahme der Streiks

Zwar kommt die Mehrheit der *Streikenden* in den Jahren, in denen es in der Metallindustrie zu größeren Warnstreikaktionen kommt, nach wie vor aus dem Industriebereich, doch hat sich in Bezug auf die *Streiktage* das Gewicht verschoben (*Abbildung 2*). Zwischen 2004 und 2013 entfielen 82 % aller Streiktage auf den öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor.<sup>3</sup>

Am deutlichsten wird diese Tertiarisierung des Arbeitskampfes in Bezug auf die Zahl der Arbeitskämpfe. Auch wenn der Dienstleistungsbereich nie so arbeitskampfarm war, wie es die amtliche Statistik lange Zeit glauben machte (vgl. Renneberg 2005, S. 78ff.), so ist die starke Zunahme der Streiks im Dienstleistungssektor in diesem Umfang ein neues Phänomen. Besonders deutlich lässt sie sich bei ver.di beobachten. Lagen dem Bundesvorstand 2004 noch 36 Anträge auf Arbeitskampfmaßnahmen zur Beschlussfassung vor, so waren es 2006 bereits 72 und 2008 nach einer weiteren Verdoppelung schließlich 149. Abgesehen vom Jahr 2010 war die Gewerkschaft danach in jedem Jahr in mehr als 160 Arbeitskämpfe involviert (*Abbildung 3*). Ver.di verhandelt jedes Jahr nach eigener Schätzung etwa 1.000 bis 1.200 Tarifverträge neu. Da mehrere Tarifverträge beispielsweise zu Arbeitszeit und Entgelt in einer Tarifrunde gleichzeitig zur Neuverhandlung anstehen können, liegt die tatsächliche Zahl der Tarifaussensetzungen vermutlich niedriger. Je nach Schätzung sind rund 15 bis 20 % davon mit einer Arbeitsniederlegung verknüpft.

Insgesamt war ver.di zwischen 2004 und 2013 in über 1.200 Tarifaussensetzungen mit Arbeitsniederlegungen involviert, weit häufiger als alle anderen Gewerkschaften zusammen. Tatsächlich gab es, wie Jörg Dieckhoff (2013, S. 21), der ehemalige Leiter des Controlling inner-

halb von ver.di feststellte, „in den letzten Jahren [...] keinen Arbeitstag innerhalb eines Kalenderjahres, an dem sich nicht irgendwo ver.di-Mitglieder im Streik befunden hätten.“

An zweiter Stelle folgt die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), die im gleichen Zeitraum 270 Tarifkonflikte zählte, in denen es zu Warnstreiks oder Streiks kam. Zum Vergleich: Im Organisationsbereich der IG Metall gab es in den genannten zehn Jahren rund 17 Flächenauseinandersetzungen mit zum Teil sehr umfangreichen Warnstreiks sowie knapp 25 betriebliche Arbeitskämpfe, die zu Urabstimmung und Streik führten. Selbst wenn in Rechnung gestellt wird, dass hierzu noch einige lokale Warnstreiks kommen, die nicht zentral erfasst werden, so spricht doch alles dafür, dass die Arbeitskämpfhäufigkeit im Bereich der IG Metall deutlich unterhalb derer der beiden genannten Gewerkschaften liegt.

Die Zunahme der Streiks im Dienstleistungssektor betrifft neben ver.di und einigen Tarifbereichen der NGG auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Seit Lehrerinnen und Lehrer vor allem in Ostdeutschland vermehrt nur noch als öffentliche Angestellte beschäftigt werden, hat die Streikhäufigkeit an den Schulen deutlich zugenommen.

Häufiger als früher streiken auch die zum Beamtenbund gehörenden Gewerkschaften der dbb tarifunion. Und schließlich ist auch die Vergewerkschaftlichung traditionell wenig streikaffiner Berufsverbände wie Vereinigung Cockpit, Marburger Bund und Gewerkschaft der Lokomotivführer Deutschlands (GDL) ein wichtiger Teil der Entwicklung. Auch dies ist ein Ergebnis der Privatisierung und Zergliederung des öffentlichen Dienstes und der Veränderung der industriellen Beziehungen in diesem Bereich. Die Streiks der Medizinerinnen und Mediziner des Marburger Bundes sowie die Arbeitsniederlegungen im von ver.di organisierten Pflegebereich leiteten dabei ab 2006 eine im westeuropäischen Vergleich überfällige Enttabuisierung des Streiks im Krankenhaus ein. Zugleich blieb die Zahl der streikfähigen Berufsgewerkschaften eng begrenzt (Dribbusch 2009). Die Hürden, neu in diesen Kreis aufzusteigen, sind hoch. Auch zeigten 2011 die Schwierigkeiten der GDL, im Bereich der Privatbahnen einen Rahmenvertrag zu erzwingen, sowie die sich bis zum Streik im Frühjahr 2014 über sehr lange Zeiträume ohne greifbares Ergebnis hinziehenden Verhandlungen der Vereinigung

3 Zum Dienstleistungssektor wird der Organisationsbereich von ver.di (mit Ausnahme von Streiks in der Druckindustrie sowie der Papier- und Pappeherstellung), der GEW, der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, der Gewerkschaft der Polizei sowie der dbb tarifunion und der entsprechenden Berufsgewerkschaften gezählt. Zum „Industriebereich“ werden die Organisationsbereiche von IG Metall, IG Bergbau Chemie Energie, NGG (mit Ausnahme der Gastronomie) sowie der IG Bauen Agrar Umwelt gezählt.

Cockpit über Alterssicherung und Gehalt bei der Lufthansa, dass sich auch Beschäftigte in betrieblichen Schlüsselpositionen keineswegs umstandslos durchsetzen.

### 3.2 Feminisierung des Streiks

Quantitativ betrachtet sind Männer auch in den 2000er Jahren unter den Streikenden in der Mehrheit. Dies gilt aufgrund der Beschäftigungsstruktur der jeweils im Streik befindlichen Tarifgebiete und Betriebe bis auf die Jahre 2009 und 2013 auch für den Organisationsbereich von ver.di (Dieckhoff 2013). Allerdings hat die Dominanz der Männerbranchen nachgelassen. Im Einzelhandel, den Sozial- und Erziehungsdiensten, im Pflegebereich, der Gebäudereinigung oder im Schuldienst stellen Frauen bis zu drei Viertel aller Streikenden und dominieren die Streikversammlungen und Demonstrationen. Inwieweit sich diese Streiks auch qualitativ von solchen in klassischen Männerdomänen unterscheiden, bliebe nach wie vor an Hand einzelner Arbeitskämpfe gesondert zu untersuchen.

### 3.3 Wo und für was wird gestreikt?

Die weitaus meisten Streiks im Dienstleistungssektor finden im Rahmen von Auseinandersetzungen um Haus- oder Firmentarifverträge statt. Von den 169 Tarifkonflikten, in denen ver.di 2013 in Arbeitsniederlegungen involviert war, waren gut zwei Drittel Konflikte um Haustarifverträge und etwas mehr als 20 % betrafen Flächentarifverträge. In acht Fällen wurde um einen Sozialtarifvertrag gekämpft und zehn Betriebe traten in Solidaritätsstreiks. Letztere sind Streiks, mit denen Tarifauseinandersetzungen anderer Betriebe, der gleichen Unternehmensgruppe oder Branche unterstützt werden sollen. Rund 40 solcher Streiks lassen sich bei ver.di seit 2011 ausmachen; Schwerpunkte liegen im Bereich Druck und Verlage sowie im privaten Gesundheitswesen.

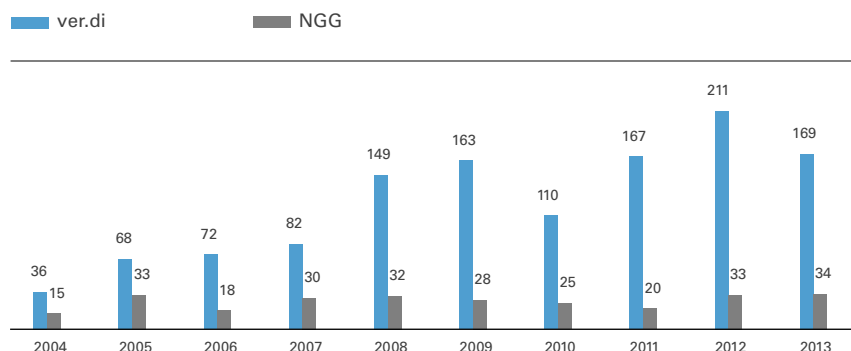
Rund 80 % der 169 Streikauseinandersetzungen von ver.di im Jahr 2013 betrafen Entgeltforderungen, in knapp 40 % ging es, teilweise zusätzlich zum Entgelt, um Manteltarifbestimmungen. In rund 10 % der Auseinandersetzungen sollten spezielle qualitative Tarifforderungen wie Alterszeitregelungen, Mindestbesetzungen etc. durchgesetzt werden.

Ein wiederkehrender Schwerpunkt der Auseinandersetzungen liegt in Bezug auf die Zahl der Konflikte im Gesundheits- und Sozialwesen (ver.di-Fachbereich 3). In den fünf Jahren von 2009 bis 2013 fanden mehr als 220 aller rund 880 Auseinandersetzungen allein in diesem einen von insgesamt 13 ver.di-Fachbereichen statt. Die meisten dieser Auseinandersetzungen insbesondere in Privatkliniken und Wohlfahrtseinrichtungen sind von der Zahl der Beteiligten und vom Streikvolumen her im Allgemeinen eher klein. In vielen Fällen sind weniger als 100 Streikende an den Auseinandersetzungen beteiligt. Quantitativ gehen diese Streiks in der nationalen Statistik unter. Für die Streikenden geht es dagegen meist um nichts Geringeres, als überhaupt

ABB. 3

### Tarifauseinandersetzungen mit Arbeitsniederlegung im Organisationsbereich von ver.di und NGG 2004 – 2013

Angaben in absoluten Zahlen



Quelle: ver.di, NGG, WSI-Tarifarchiv; Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

Anschluss an die allgemeine Tarifentwicklung zu finden, und für die Gewerkschaft ist es wichtig, nicht weitere tariflose Bereiche entstehen zu lassen.

## 4. Streikfähigkeit und Streikwirksamkeit

Grundvoraussetzungen erfolgreicher Arbeitskämpfe sind Streik- und Mobilisierungsfähigkeit sowie die Wirksamkeit der gewählten Arbeitskampfmaßnahmen (Renneberg 2011, S. 218 f.). Streikfähigkeit wird innerhalb der jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen idealtypisch durch zwei wesentliche Komponenten beeinflusst (Silver 2003, S. 13): Zum einen basiert sie auf struktureller Macht, die sowohl auf günstigen ökonomischen Rahmenbedingungen als auch auf einer Schlüsselposition der Beschäftigten im Produktions- oder Verwaltungsablauf beruhen kann. Zum zweiten beruht sie auf Organisationsmacht in Form gewerkschaftlicher Mitgliederstärke oder breiter Mobilisierungsfähigkeit. Letztere ist eng mit der Streikbereitschaft der Beschäftigten verknüpft. Sind sowohl strukturelle wie Organisationsmacht als auch Streikbereitschaft vorhanden, genügt manchmal schon die Drohung mit Arbeitskampfmaßnahmen, um Unternehmen zum Einlenken zu bewegen. Fehlt dagegen die Fähigkeit zum Streik, drohen Tarifverhandlungen, wie es 1980 das Bundesarbeitsgericht ausdrückte, zu „kollektivem Betteln“ zu werden.

Die bekanntesten Beispiele für Beschäftigtengruppen, die über relativ große strukturelle Macht verfügen, sind Piloten, Lokführer oder die sich in jüngster Zeit ihrer Macht bewusst werdenden Beschäftigten der Flughafensi-

cherheit. Auch andere Beschäftigtengruppen, wie beispielsweise Kassiererinnen, können durch Streik Arbeitsabläufe stören, sind aber oftmals an ihren Arbeitsplätzen leichter ersetzbar. Strukturelle Macht ist zudem nicht auf alle Zeiten gesichert, wie das Schicksal von Setzern und Druckern zeigt, deren Störpotenzial durch technische Neuerungen unterlaufen wurde, oder die durch Privatisierung und Ausgliederung stark bedrohte Arbeitskampffähigkeit kommunaler Müllwerker und Busfahrer.

In Bezug auf Organisationsmacht stellt sich der Dienstleistungssektor eher problematisch dar. Zwar sind gerade einige der eben genannten Berufsgruppen sehr gut organisiert, insgesamt aber ist die gewerkschaftliche Verankerung abseits einiger Hochburgen bei Häfen, Versorgungsbetrieben und im öffentlichen Nahverkehr vor allem in der Fläche eher niedrig. Dies gilt auch für weite Teile der öffentlichen Verwaltung. Die im Vergleich zu den klassischen Industrien große Zersplitterung der Beschäftigten auf eine Vielzahl relativ kleiner Arbeitsstätten, wie sie für weite Teile des Dienstleistungsbereichs typisch ist, erschwert dabei nicht nur die gewerkschaftliche Organisation (Dribbusch 2003). Auch für die Organisation von Arbeitskämpfen bedeutet die Fragmentierung der Beschäftigung zusätzliche logistische Probleme (Riexinger/Hägele 2009), die durch einen Rückzug der Gewerkschaften aus den Kleinstädten und ländlichen Regionen noch verstärkt werden. Bereits die flächendeckende Durchführung von Urabstimmungen ist schwierig, wenn etwa Tausende, dazu vielfach weit verstreut liegende Kindertageseinrichtungen aufgesucht werden müssen.

Nun ist Organisationsmacht einerseits Voraussetzung, andererseits aber auch Ergebnis von Arbeitskämpfen. Würde der heute noch in der IG Metall geltende Grundsatz befolgt, nur dort zu streiken, wo mindestens die Hälfte der Beschäftigten organisiert sind, gäbe es in weiten Teilen des Dienstleistungssektors keine Arbeitskämpfe (Riexinger 2013). Wollen die Gewerkschaften den Zumutungen der Arbeitgeber nicht hilflos gegenüberstehen, müssen sie auch aus einer Minderheitenposition arbeitskampffähig werden. Der Minderheitenstreik ist dabei sowohl Ausdruck der schwierigen Ausgangssituation der Gewerkschaften, wird aber idealerweise selbst zum Mittel der Verankerung. Dieses „Organisieren am Konflikt“ wurde an anderer Stelle ausführlich beschrieben (Dribbusch 2011; Koscis et al. 2013): Streiks können besonders dort, wo es bereits eine engagierte betriebliche Präsenz der Gewerkschaft gibt, eine Rolle als Katalysator der Organisation bekommen (Birke 2010, S. 83). Sie sind zugleich Kristallisationspunkte, an denen kollektive Organisation ihre Wirksamkeit beweisen muss. Verlauf und Ergebnis von Arbeitskämpfen spielen eine wichtige Rolle für die Einschätzung gemeinsamen Handelns beziehungsweise der Gewerkschaft durch die Beschäftigten. Dies gilt für den Erfolg ebenso wie für die Niederlage oder den Kompromiss. Insofern ist das Verhältnis von Streik und Organisation von durchaus unterschiedlichen Wechselwirkungen geprägt.

Geringere Probleme bereitet den Gewerkschaften im Dienstleistungssektor die Mobilisierungsfähigkeit ihrer Mitglieder. Hier gilt, was auch in der Industrie zu beobachten ist: Hat sich ein Konflikt erst einmal zum Arbeitskampf zugespitzt, ist die Streikbereitschaft der Mitglieder, wie die wiederkehrend hohen Zustimmungsquoten bei Urabstimmungen belegen, in der Regel groß. Zumeist fallen Streik und Gewerkschaftsmitgliedschaft zusammen. Eine Rolle spielt dabei die Zahlung von Streikgeld, dass von ver.di anders als von der IG Metall inzwischen auch für Warnstreiks ab vier Stunden Dauer gezahlt wird. In manchen Fällen, beispielsweise im Bankenbereich, gelingt es, auch größere Gruppen von Nichtmitgliedern zur Beteiligung an befristeten Streikaktionen zu bewegen. Als ver.di am 21. Februar 2014 die Sicherheitsleute am Frankfurter Flughafen für eine deutliche Erhöhung ihrer Löhne zum Streik aufrief, brach die Abfertigung nahezu vollständig zusammen, da die Beschäftigten fast komplett dem Aufruf folgten.

Die Wirksamkeit von Arbeitskämpfen bemisst sich in der Regel am ökonomischen Druck, der von der Arbeitsniederlegung ausgeht. Dieser ist dann am höchsten, wenn der Streik weitgehend geschlossen befolgt wird und es der Kapitaleseite nicht gelingt, durch die Organisation von Streikbruch oder Auslagerung den Streikfolgen auszuweichen. Dies zu erreichen, ist im Dienstleistungsbereich nicht immer einfach. Gerade wenn nur eine Minderheit der Beschäftigten organisiert ist, kommt es darauf an, ob diese zum Beispiel über ihre Position im Betriebsablauf in der Lage ist, ausreichend Druck aufzubauen. Geradezu idealtypisch funktionierte dies in der Tarifauseinsetzung des Jahres 2013 im Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen. Hier sorgten die hochwirksamen Arbeitsniederlegungen des für die Fluggastkontrolle zuständigen Sicherheitspersonals an den Flughäfen für so viel Druck, dass auch das Verhandlungsergebnis für die in der Fläche beschäftigten Wachleute überdurchschnittlich hoch ausfiel. Diese Konstellation ist allerdings selten, in vielen Auseinandersetzungen sind das Kräfteverhältnis und die Wirkung der Arbeitsniederlegung weit weniger eindeutig ausgeprägt.

Im öffentlichen Dienst treffen Streiks auf besondere Bedingungen. Da hier zum Teil öffentliche Leistungen erbracht werden, die nur partiell durch Kundeneinnahmen refinanziert werden, ist die ökonomische Wirkung auf die öffentlichen Arbeitgeber begrenzt. Ähnlich sieht es in vielen Verwaltungsbereichen aus. Der Haupteffekt eines Streiks ist in diesen Bereichen nicht der ökonomische, sondern der durch den Leistungsausfall erzeugte politische Druck.

Sehr häufig sind Dritte von den Streikauswirkungen mitbetroffen. Deshalb spielt die Gewinnung der Öffentlichkeit und damit verbunden die Diskurs- und Bündnisfähigkeit der Beschäftigtenseite gerade im Dienstleistungsbereich eine zunehmend wichtige Rolle. Der Streik für die Sicherung des Mindestlohns in der Gebäudereinigung im Jahr 2009 (Birke 2010, S. 161ff.) ist ein Beispiel für eine

mit relativ schwachen Kräften begonnene Auseinandersetzung, in der die Streikenden und ihr Anliegen so breite Sympathien in den Medien und der Öffentlichkeit gewannen, dass sich die Fraktion im Unternehmerlager, die bereits Lohnsenkungen angekündigt hatte, nicht durchsetzen konnte.

Insgesamt gesehen ist die Streikfähigkeit von Beschäftigten und Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich sehr unterschiedlich entwickelt. Nicht selten werden Arbeitskämpfe aus Minderheitenpositionen heraus begonnen. Die Schwierigkeit für die Streikenden und ihre Gewerkschaft liegt darin, eventuell vorhandene Verankerungsdefizite durch eine effektive Arbeitskampfführung oder die Gewinnung politischer und medialer Unterstützung auszugleichen.

## 5. Konfliktdauer und Streikerfolg

Auffallend ist, dass sich viele Auseinandersetzungen sehr lange hinziehen. Dies gilt besonders für Konflikte um Haustarifverträge, in denen erstmals eine Tarifbindung erreicht werden soll. Der 2013 begonnene und im Frühjahr 2014 noch nicht entschiedene Arbeitskampf um einen Tarifvertrag beim Versandhandelsriesen *Amazon* ist hierfür nur ein, allerdings besonders spektakuläres Beispiel. Aber auch Auseinandersetzungen um Entgelt und Arbeitszeit dauern oft eher Monate als Wochen. Beispiele liefert unter anderem der Einzelhandel. Der bis dato längste bundesweite Konflikt zog sich hier über ein Jahr von Mai 2007 bis Juli 2008 hin, und auch in der Tarifrunde 2013 waren acht Monate Arbeitskampf notwendig, ehe es zu einem ersten Abschluss kam.

Nun gibt es keinen linearen Zusammenhang zwischen Streikdauer und Streikerfolg. Im Gegenteil: Oftmals sind sehr lange Streiks Ausdruck fehlender Eskalationsmöglichkeiten der Gewerkschaft oder das Ergebnis von Pattsituationen. Dies gilt auch für den Dienstleistungsbereich. Bereits die relativ große Zahl der Arbeitskämpfe im privaten Dienstleistungssektor kann nicht umstandslos als Ausweis offensiver Konfliktbereitschaft von Beschäftigten und Gewerkschaften interpretiert werden. Die Streiks sind oft aufgezwungene, defensive Reaktion auf unternehmerische Zumutungen, die durch strukturelle Machtdefizite und schwache gewerkschaftliche Verankerung begünstigt werden. Ähnliches gilt auch für die Dauer der Konflikte. Sie ist einerseits ein Zeichen von Ausdauer und Hartnäckigkeit der Streikenden und ihrer Gewerkschaft, oft aber auch ein Indiz dafür, dass dem Streik der letzte Nachdruck fehlt oder die Kapitalseite sich auf den Konflikt eingerichtet hat. Letzteres galt beispielsweise für den 13-monatigen Streik der Leverkusener Busfahrer der Herweg Bus Betriebe (Bewernitz 2008, S. 51) oder die sechsmonatige Arbeitsniederlegung beim Airline-Caterer *Gate-Gourmet* in Düsseldorf von Oktober 2005 bis April 2006 (Flying Pickets 2007).

## 6. Formwandel des Arbeitskampfes

Unbefristete Streiks sind in Deutschland die Ausnahme. Am häufigsten sind Warnstreiks sowie auf einen Tag begrenzte, teilweise rollierende Arbeitsniederlegungen (Dribbusch 2008a; 2009). Dieses Muster gilt auch für den Dienstleistungsbereich. In der Regel bestehen Arbeitskämpfe aus einer Abfolge teils miteinander verkoppelter, teils zeitlich voneinander abgegrenzter Streiktage. In den Dienstleistungsbranchen werden seitens der Gewerkschaft rollierende Tagesstreiks als geeignete Form einer schrittweisen Mobilisierung von wenig streikerfahrenen Belegschaften betrachtet. Während im öffentlichen Dienst, wo Streiks in erster Linie auf den politischen Druck zielen, zeitlich begrenzte Streikaktionen den zusätzlichen Zweck erfüllen können, angestrebte Interessenkoalitionen, wie beispielsweise mit den Eltern während des Kita-Streiks nicht zu gefährden (Riexinger/Hägele 2009), stellt sich in anderen Branchen, wie im Einzelhandel, die Frage nach der Wirksamkeit dieser Streiktaktiken (Renneberg 2008). So stand der 2007 begonnene Arbeitskampf im Einzelhandel nach zwölf Monaten und über 6.500 meist auf einen Tag begrenzten Einzelstreikaktionen kurz davor, ergebnislos zu verebben. Erst durch einzelne gezielte Dauerstreiks in Baden-Württemberg konnte überhaupt noch ein Ergebnis erzielt werden. Die Lehre daraus war, dass der im Arbeitskampf 2013 führende ver.di Bezirk Baden-Württemberg diesmal von vornherein auf längere, mehrere Tage dauernde Streikaktionen setzte (Kobel 2013). In einer Branche, in der bis Ende der 1990er Jahre bereits einzelne Tagesstreiks als gewerkschaftlicher Erfolg galten, befanden sich nun zahlreiche Einzelhandelsbetriebe innerhalb der achtmonatigen Auseinandersetzungen zwischen 60 und 100 Tage im Streik. Um die Wirkung zu erhöhen, wurde teilweise gezielt aus dem laufenden Betrieb heraus zu Streiks aufgerufen, was für die Beschäftigten zum Beispiel an den Kassen eine große Herausforderung bedeutet. Dass sich der Arbeitskampf trotz aller Steigerung gegenüber 2007/2008 dennoch so lange hinzog, lag u. a. daran, dass er auf die gesamte Branche gesehen sowohl regional, wie betrieblich begrenzt blieb.<sup>4</sup> Auch unterliegen die strategisch wichtigen Lager des Lebensmitteleinzelhandels nicht dem Einzel-, sondern dem Großhandelstarifvertrag. Dennoch gelang Anfang Dezember 2013 in Baden-Württemberg ein von den

4 Insgesamt streikten laut ver.di 950 Einzelhandelsbetriebe. Unter den Bekleidungsfirmen waren dabei aber lediglich die zahlreichen gut organisierten H&M Filialen, von den 38.000 Filialen des Lebensmitteleinzelhandels nur wenige größere Supermärkte und auch von den ca. 1800 SB-Warenhäusern und knapp 200 Kaufhäusern, die die Branche zählt, nur ein kleiner Teil beteiligt (Zahlen zum Einzelhandel, Auskunft Bert Warich, WABE Institut, Berlin).

Streikenden breit akzeptierter Abschluss, weil den maßgeblichen Unternehmen im Arbeitgeberverband das Risiko von Streiks im Weihnachtsgeschäft am Ende doch zu groß war.

Die *eine* beste Streiktaktik gibt es nicht. Streikende wollen, dass ihr Streik Wirkung entfaltet. Dies ist der Maßstab dafür, ob eine Taktik angemessen ist oder nicht.

Eng mit der „Organisierung am Konflikt“ verbunden sind aktivierende Formen des Arbeitskampfes, wie sie in mehreren Streiks seit Mitte der 2000er Jahre erprobt wurden (Renneberg 2008; Riexinger/Hägele 2009; Riexinger 2013, sowie der Beitrag von Seppelt in diesem Heft). Öffentliche Demonstrationen und Kundgebungen spielen hierbei eine wichtige Rolle, teilweise auch von Unterstützerinnen und Unterstützern durchgeführte Flash-Mobs (Rehder et al. 2012, S. 28f.). Zentral ist oft die Streikversammlung, die in den Dienstleistungsbranchen eine Voraussetzung ist, um die vielfach beruflich bedingte Isolation der Beschäftigten partiell zu überwinden und gemeinsame Diskussionsprozesse zu ermöglichen. Als weiteres Beteiligungselement hat ver.di die Mitgliederbefragung ab Oktober 2009 als neues Instrument der Entscheidungsfindung neben der Urabstimmung in den Arbeitskampfrichtlinien verankert. Die im Kita-Streik 2009 erstmals eingeführten Streikdelegiertenversammlungen (Dribbusch 2009) sind bisher Ausnahmen geblieben.

Die Einbeziehung und Aktivierung von Mitgliedern im Arbeitskampf und der damit verbundene höhere Kommunikationsaufwand bieten für Gewerkschaften die Chance einer effektiveren Arbeitskampfführung. Das Engagement der Beschäftigten ist erfahrungsgemäß dort am größten, wo Streiks nicht als Ritual im Rahmen von Verhandlungsroutinen wahrgenommen werden. Es bedeutet aber auch eine innerorganisatorische Herausforderung, da die Entscheidungsfindung komplexer wird, die Spielräume der zentralen Verhandlungsgremien tendenziell eingeengt und Verhandlungsergebnisse von im Streik direkt engagierten Mitgliedern in der Regel besonders sorgfältig und kritisch geprüft werden.

## 7. Streikbehinderung und Streikbruch

Solange es Streiks gibt, versuchen Unternehmen mit wechselndem Erfolg, diese zu behindern oder zu brechen. Sie verfügen neben dem Mittel der Aussperrung<sup>5</sup> sowie der Drohung mit Betriebsverlagerung oder -stilllegung über eine breite Palette von Instrumenten (Berg et al. 2008, S. 461ff.). Hierzu gehören die gerichtliche Klage, wie sie etwa 2007 von der Deutschen Bahn AG auch unter dem Protest der DGB-Gewerkschaften gegen die GDL eingesetzt wurde, sowie der organisierte Streikbruch, nicht zuletzt durch Leiharbeit (Flying Pickets 2007, S. 184ff.). Bisher ist Letzteres, anders als in einer Reihe anderer europäischer Länder, in Deutschland nicht verboten.

Dass selbst die vergleichsweise geringe Streiktätigkeit Unternehmen und Arbeitgeberverbänden ein Dorn im Auge ist, verwundert nicht. Vorschläge zu verpflichtenden, auch Nichtmitglieder einschließenden Urabstimmungen, am besten verbunden mit einem Schlichtungszwang (vgl. Lesch 2003, S. 38), zielen darauf, ein bereits restriktives Streikrecht weiter zu beschneiden. Die DGB-Gewerkschaften lehnen Einschränkungen des Streikrechts ab. Ein unter dem Schlagwort „Tarifeinheit“ 2010 unternommener Vorstoß, im Einvernehmen mit den Arbeitgebern den Gesetzgeber aufzufordern, die Arbeitskampffähigkeit der Berufsgewerkschaften zu beschränken (Dribbusch 2010), wurde nach heftigen Debatten innerhalb von ver.di zurückgezogen. Eine gesetzliche Regelung ist nun aber auf Druck der Arbeitgeberseite Teil des Koalitionsvertrags der Großen Koalition (Hensche 2014).

## 8. Ausblick

Der Arbeitskampf hat auch in der „postindustriellen Gesellschaft“ seinen festen Platz und wird als fester Bestandteil der Arbeitsbeziehungen nicht mehr aus dem Dienstleistungsbereich verschwinden. Wie sich die Zahl der Arbeitskämpfe entwickeln wird, ist offen. Dies hängt nicht zuletzt davon ab, ob es den Gewerkschaften gelingt, in den vielen Bereichen, in denen sich Unternehmen oder Verbände bisher erfolgreich der tariflichen Regulierung der Arbeit entziehen, doch noch arbeitskampffähig zu werden. Hier ist nicht zuletzt der Bereich der kirchlichen Unternehmen zu nennen, in dem eine anachronistische Gesetzgebung verhindert, dass Tarifverhandlungen zur Normalität werden. Zugleich könnte die Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, so sie denn kommt, die Zahl der Konflikte um Tarifbindung verringern.

Streiks haben kein über längere Zeit stabiles Subjekt, die sie tragenden Gruppen wandeln sich (Birke 2009). Der Streik erfordert gerade dann, wenn wenig Arbeitskampferfahrung vorhanden ist, persönlichen Mut und Konfliktbereitschaft. Die Arbeitsniederlegung bricht mit dem Arbeitsalltag und enthält Elemente von Selbstorganisation, Widersetzlichkeit sowie zivilem Ungehorsam. Trotzdem gilt die einfache Erkenntnis von Silver und Zhang (2009, S. 174): „Where capital goes – conflict follows.“ ■

5 Eine der längsten Aussperrungen wurde Ende Juli 2009 von der Lippischen Nervenklinik Dr. Spernau gegen streikendes Pflegepersonal verhängt und erst im November des gleichen Jahres aufgehoben.

## LITERATUR

- Berg, P./Platow, H./Schoof, C./Unterhinninghofen, H.** (2008): Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, Basiskommentar, Köln
- Bewernitz, T.** (2014): „Unsere Frauen kämpfen mit“: Warum überrascht das Engagement der Frauen die Gewerkschaftspresse 1963?, in: Technoseum (2014): „Dieser Betrieb wird bestreikt“: Bilder- und Lesebuch zu Streik und Ausspernung in Mannheim 1963, Ubstadt-Weiher (im Erscheinen)
- Bewernitz, T.** (Hrsg.) (2008): Die neuen Streiks, Münster
- Birke, P.** (2007): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark, Frankfurt a. M./New York
- Birke, P.** (2009): Schweigen, Sprechen und Streiken. Die Medialisierung von Arbeitskämpfen in Westdeutschland und Dänemark von den 1950er bis in die 1970er Jahre, in: Schildt, A./Daniel, U. (Hrsg.): Massenmedien im Europa des 20. Jahrhunderts, Wien
- Birke, P.** (2010): Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt, Berlin und Hamburg
- Bispinck, R./Schulten, T.** (2009): Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI-Mitteilungen 62 (4), S. 201–209, [http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi\\_25224\\_25233.htm](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi_25224_25233.htm)
- Bordogna, L./Cella, P. G.** (2002): Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges, in: Transfer 8 (4), S. 585–607
- Carter, B./Fairbrother, B.** (1999): The transformation of British public-sector industrial relations: From model employer to marketed relations, in: Historical Studies in Industrial Relations 7 (Spring), S. 119–146
- Dieckhoff, J.** (2013): Organisieren im Konflikt. Mitgliederentwicklung und Eintrittsverhalten in Arbeitskämpfen – einige Betrachtungen am Beispiel der Gewerkschaft ver.di, in: Kocsis, A./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hrsg.): Organisieren am Konflikt. Tarifeinwanderungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, S. 19–49
- Dribbusch, H.** (2003): Gewerkschaftliche Mitgliedererwerb im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel, Berlin
- Dribbusch, H.** (2008a): Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklungen ab 1990, in: WSI (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2008, Frankfurt a. M., S. 55–85
- Dribbusch, H.** (2008b): Strikes and employer militancy: balance of power and industrial conflict in German public services since 1990. Paper presented at the 7th European Social Science History Conference, Lisbon 26 February – 1 March
- Dribbusch, H.** (2009): Streik-Bewegungen, in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen 22 (4), S. 56–66
- Dribbusch, H.** (2010): Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit, WSI-Diskussionspapier 172: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Dribbusch, H.** (2011): Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Haipeter, T./Dörre, K. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden, S. 231–263
- Dribbusch, H./Schulten, T.** (2007): The end of an era: Structural changes in German public sector collective bargaining, in: Leisink, P./Steijn, B./Veersma, U. (Hrsg.): Industrial relations in the new Europe. Enlargement, integration and reform, Cheltenham, S. 155–176
- Dribbusch, H./Vandaele, K.** (2007): Comprehending divergence in strike activity. Employers' offensives, government interventions and union responses, in: van der Velden, S./Dribbusch, H./Lyddon, D./Vandaele, K. (Hrsg.): Strikes around the world, 1968–2005. Case-studies of 15 countries, Amsterdam, S. 366–381
- Flying Pickets** (2007): Auf den Geschmack gekommen. Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet, Berlin/Hamburg
- Franzosi, R.** (1989): One hundred years of strike statistics: methodological and theoretical issues in quantitative strike research, in: Industrial and Labor Relations Journal 42 (3), S. 348–362
- Haipeter, T./Schilling, G.** (2006): Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie. Tarifbindung, Organisationsentwicklung und Strategiebildung, Hamburg
- Hensche, D.** (2014): Schwarz-rotes Streikverbot, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 1/2014, S. 34–38
- Kelly, J.** (1998): Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, collectivism and long waves, London/New York
- Kobel, A.** (2013): „Weihnachten steht vor der Tür, wir auch“, in: express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 51 (11), S. 1–2
- Kocsis, A./Sterkel, G./Wiedemuth, J.** (Hrsg.) (2013): Organisieren am Konflikt. Tarifeinwanderungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, Hamburg
- Lesch, H.** (2003): Der Arbeitskampf als Instrument tarifpolitischer Konfliktbewältigung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 47-48/2003, S. 30–38
- Müller-Jentsch, W.** (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen: Eine Einführung, Frankfurt a. M./New York
- Piazza, J. A.** (2005): Globalizing quiescence: globalization, union density and strikes in 15 industrialized countries, in: Economic and Industrial Democracy 26 (2), S. 289–314
- Rehder, B./Deinert, O./Cassen R.** (2012): Arbeitskampfmittelfreiheit und atypische Arbeitskämpfformen. Rechtliche Bewertung atypischer Arbeitskämpfformen und Grenzen der Rechtsfortbildung, Saarbrücken
- Renneberg, P.** (2005): Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich, Hamburg
- Renneberg, P.** (2008): Organizing und andere Kämpfformen, in: Hälker, J.: Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9, Hamburg, S. 22–28
- Renneberg, P.** (2011): Arbeitsbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf. Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Tarifarbeit und betrieblicher Arbeitskämpfe, Hamburg
- Riexinger, B.** (2013): Demokratisierung von Streiks. Revitalisierung der Gewerkschaftsarbeit. Rede auf der Konferenz „Erneuerung durch Streik“, 1. bis 3. März 2013 in Stuttgart, Berlin
- Riexinger, B./Hägele, C.** (2009): Streik trotz Krise. Der Kampf der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdiensten: Eine erste Bilanz, in: Junge Welt vom 14.8.2009
- Schmalz, S./Dörre, K.** (Hrsg.) (2013): Comeback der Gewerkschaften?, Frankfurt a. M.
- Silver, B.** (2003): Forces of Labor. Workers' movements and globalization since 1870, Cambridge
- Silver, B./Zhang, L.** (2009): China as an emerging epicenter of world labor unrest, in: Hung, Ho-fung (Hrsg.): China and the transformation of global capitalism, Baltimore, S. 174–187

## AUTOREN

**TORSTEN BEWERNITZ**, Dr., ist Politologe und arbeitet als freier Wissenschaftler. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitskämpfe, Streikgeschichte, Gewerkschaftsbewegung.

@ [torsten.bewernitz@uni-muenster.de](mailto:torsten.bewernitz@uni-muenster.de)

**HEINER DRIBBUSCH**, Dr., Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Arbeitskämpfe, Gewerkschaften.

@ [heiner-dribbusch@boeckler.de](mailto:heiner-dribbusch@boeckler.de)