

Dirk Müller/Juri Kilroy

Streikmonitor: Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2019

Das erste Halbjahr 2019 ist das streikintensivste seit Beginn des Streikmonitor-Projekts.¹ Mit 142 Konflikten lag die Anzahl der Arbeitskonflikte zwar nur knapp über dem Vorjahreshalbjahr (138 Konflikte), aber die Zahl der Streiks und Aktionen während dieser Konflikte hat deutlich zugenommen. 383 Streiks und Aktionen fanden im Erhebungszeitraum statt, gegenüber dem letzten Hoch im ersten Halbjahr 2018 (325 Konflikte) eine deutliche Steigerung von 58 Nennungen. Die Zunahme von Konflikten und Streiks liegt einerseits an den vielen Branchentarifverhandlungen im Erhebungszeitraum, andererseits aber auch an den Bemühungen der Gewerkschaften, wieder eine einheitlichere Tarifstruktur zu erkämpfen. Denn trotz des Flächentarifvertragssystems ist die Zersplitterung und Dezentralisierung des Streikgeschehens in der Bundesrepublik zu einem prägenden Merkmal geworden (Bewernitz/Dribbusch 2014; Schmalz/ Schneidmesser 2018; Müller/Kilroy 2019). Das zeigt sich an der Dominanz von Einzelkonflikten. Doch auch die Tarifverhandlungen im Einzel-, Groß-, und Außenhandel, im öffentlichen Dienst, im Bankensektor und bei der vom Marburger Bund vertretenen Ärzteschaft gingen mit vielen Streiks und Aktionen einher. Es gab außerdem viele kleinere Branchentarifauseinandersetzungen, die nicht minder intensiv geführt wurden. Darunter fielen die Konflikte im sächsischen und baden-württembergischen Nahverkehr sowie der der Geldboten und der Kfz-Branche. Unter den vielen Einzelkonflikten sind besonders der Konflikt um Karstadt/Kaufhof, Coca Cola und um die britische Vue Entertainment hervorhebenswert. Die Letztgenannte betreibt in Deutschland mit Cinestar und CinemaxX ein großflächiges Kinonetz. Auch der nun ins sechste Jahr gehende Konflikt bei Amazon war wieder sehr streikträchtig.

Im Folgenden wollen wir neben einem Überblick über die zentralen Streikdaten für das erste Halbjahr 2019 eine Tendenz darstellen, die sich seit Beginn unserer Erhebung verstetigt hat und besondere Aufmerksamkeit verdient. Denn in Ostdeutschland finden, gemessen an den Beschäftigungs- und Einwohnerzahlen, deutlich mehr Streiks als im Westen der Republik statt. Dabei gehen wir zunächst auf zentrale Merkmale der ostdeutschen Arbeitsbeziehungen ein wie die fragmentierte Tariflandschaft und das ostdeutsche Niedriglohnmodell (Dörre et al. 2017; Thiel/ Eversberg 2017; Schulten et al. 2019). Im Anschluss stellen wir die Daten nach Indikatoren wie Branchen, Streik-

¹

Das Projekt „Streikmonitor: Standardisierte Erhebung zur langfristigen Erfassung von Streikaktivitäten in Deutschland“ wird von der Heinz-Jung-Stiftung (Frankfurt am Main) gefördert und von Stefan Schmalz (Friedrich-Schiller-Universität Jena) geleitet. Die Berichte erscheinen halbjährlich in Z; letzter Bericht: Müller/Kilroy 2019. In diesem Artikel verwendete Daten beziehen sich, falls nicht anders gekennzeichnet, auf die Daten aus dem Projekt Streikmonitor.

themen, Bundesländern und Konfliktarten dar, um so einen Überblick über zentrale Merkmale des ostdeutschen Streikgeschehens zu geben. Auffällig sind hier Arbeitskonflikte, die auf die Anbindung an den Flächentarif zielen. Als Sektoren waren wiederum insbesondere der Maschinen- und Fahrzeugbau und der Gesundheitssektor von Streiks betroffen. Unsere Schlussfolgerung zu dem Thema lautet, dass die Angleichung der Lebensbedingungen drei Jahrzehnte nach dem Mauerfall nicht nur ein wichtiges Thema der öffentlichen Diskussion, sondern auch des Streikgeschehens ist.

Streiks im ersten Halbjahr 2019: Hohe Konfliktzahl und intensive Auseinandersetzungen

Streikzahl, -beteiligte und -dauer

Für die streikbedingten Ausfalltage und die Anzahl der Streikenden liegen im ersten Halbjahr 2019 noch keine Schätzungen des WSI vor. Jedoch wurden verschiedene große Tarifrunden (z.B. im Einzel-, Groß-, und Außenhandel sowie im öffentlichen Dienst) und auch Einzelkonflikte äußerst intensiv geführt. Im Zeitraum von Januar bis Juni 2019 wurden 142 Konflikte² in die Datenbank des Streikmonitors aufgenommen. Auf die 142 Konflikte verteilten sich 383 Streiks und Aktionen.³ Im Vergleich zu 36 Flächentarifauseinandersetzungen (1.Hj. 2018: 21) geht der Puls des Streikgeschehens immer noch von den Einzelkonflikten aus. Mit 106 Einzelkonflikten liegt das aktuelle Halbjahr zwar hinter dem Vorjahreshalbjahr (1. Hj. 2018: 117), jedoch zeigt die erneut hohe Anzahl eine nach wie vor zersplitterte und dezentralisierte Tariflandschaft auf. Doch auch die Flächentarifrunden, besonders solche für kleine Branchen wie die Geldtransportbranche, die Brauereiindustrie oder der regionale Nahverkehr, sind von einer größeren Konfliktdynamik geprägt. Seit 2016 ist ein kontinuierlicher Anstieg der branchenübergreifenden Konflikte zu verzeichnen, der seinen vorläufigen Höhepunkt im aktuellen Halbjahr erreicht hat. Es scheint demnach schwieriger geworden zu sein, ohne Streikauseinandersetzung eine Vereinbarung zu erreichen.

Die zunehmende Konflikthaftigkeit zeigt sich auch an der Dauer der Streiks.

² Unter Konflikt ist dabei eine Auseinandersetzung zu verstehen, die aus mehreren Streiks oder Aktionen bestehen kann und sich ggf. über einen längeren Zeitraum erstreckt. So werden alle Streiks um einen Tarifvertrag bei Amazon, die bereits seit 2013 geführt werden, dem gleichen Konflikt zugeordnet. Aber auch ein einmaliger Warnstreik in einem einzelnen Betrieb ist ein eigener Konflikt. Streiks und Aktionen werden mit der Stadt aufgenommen, in der sie stattfinden. Finden Streiks koordiniert an mehreren Standorten in verschiedenen Städten statt, so werden die Streiks in jeder Stadt einzeln gezählt.

³ Für folgende Flächentarifauseinandersetzungen und Einzelkonflikte konnten die individuellen Streiks und Aktionen in verschiedenen Städten auf Grund des Erhebungsdesigns nicht aufgenommen werden (siehe hierzu: Schneidmesser/Kilroy 2016b: 154f.): Streiks im öffentlichen Dienst, im Handel, der Stahlbranche, dem Bankensektor, den bundesweiten Auseinandersetzungen der Ärzte und dem Nahverkehr in Sachsen. Sie sind nur als Konflikte aufgenommen, ohne weitere Details zu Orten und Anzahl der einzelnen Streiks.

Bei 43 Konflikten wurden mehr als zwei Streiks/Protestaktionen aufgenommen. Dem gegenüber standen 99 Konflikte mit maximal zwei Streiks oder Protesten. Im 1. Halbjahr 2019 wurden demnach 30 Prozent der Konflikte besonders lange und intensiv geführt, gegenüber dem Vorjahr eine minimale Veränderung (1. Hj. 2018: 31 Prozent).

Streiks nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen

Das erste Halbjahr 2018 brachte eine Ausnahmesituation mit sich. Durch ihren Tarifkampf in der Metall- und Elektroindustrie, insbesondere um Arbeitszeitverkürzung, konzentrierte sich das Gros der Streikaktivitäten auf die IG Metall. Inzwischen zeigt sich das aktuelle Halbjahr wieder von seiner gewohnten Seite. ver.di war in 57 Konflikte involviert und gilt damit erneut als Zugpferd beim Streikgeschehen in den Einzelkonflikten. Im Vergleich mit dem vorherigen Halbjahr (1. Hj. 2018: 52) legte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sogar leicht zu. Quantitativ ebenso streikfreudig, aber in etwas geringerem Maße zeigte sich die IG Metall. Sie war an 42 Konflikten beteiligt, deutlich weniger als im Rekordjahr 2018 (1. Hj. 2018: 56). Durch die verschiedenen kleineren Tarifrunden in der Lebensmittelbranche, wie etwa bei den Brauer*innen oder der Ernährungsindustrie, stieg die Anzahl der Konflikte im Organisationsbereich der NGG. Im Vorjahreshalbjahr noch mit 12 Konflikten vertreten, erhöhte sich die Anzahl 2019 auf 18 Konflikte. Auf die übrigen DGB-Gewerkschaften entfielen 17 Konflikte. Die DGB-Gewerkschaften waren somit in 133 Konflikten aktiv. Es fanden insgesamt 8 Konflikte ohne Gewerkschaftsbeteiligung statt.

Für deutsche Verhältnisse außergewöhnlich waren dabei zwei „Sick Outs“ ohne Gewerkschaftsbeteiligung, die den Charakter von wilden Streiks hatten. In einem Fall hatten sich Beschäftigte der Firma Wisag, die für die Bodenabfertigung am Frankfurter Flughafen zuständig sind, für die Spätschicht kurzfristig krankgemeldet. Die umfangreichen Krankmeldungen führten zur Streichung von drei An- und Abflügen. Der andere Fall betraf die Parkentiner Kindertagesstätte Wichtelhausen. Dort arbeiteten auf einen Schlag keine Erzieher*innen mehr, da sie sich alle gleichzeitig krankgemeldet hatten. In der Kita rumorte es schon länger, der Landkreis hatte dem privaten Betreiber nach einem „länger andauernden Prozess aus Beschwerden, Überprüfungen, Kontrollen, Vereinbarungen und Auflagen“ schließlich die Betriebserlaubnis entzogen. Die Krankmeldungen der Erzieher*innen war wohl der letzte Schritt, um sich gegen die desaströsen Arbeitsbedingungen zu wehren (Ostsee-Zeitung 12.02.2019).

Streiks nach Regionen und Branchen

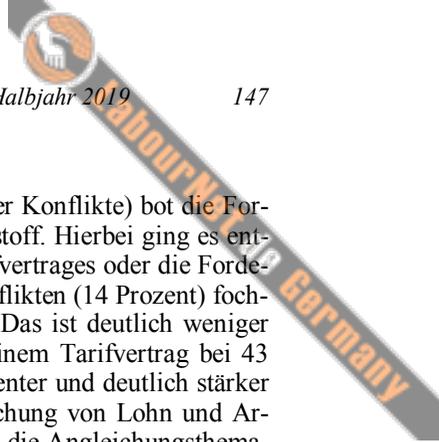
Durch die vielen Flächentarifauseinandersetzungen und Einzelkonflikte bei bundesweit vertretenen Unternehmen nahm die Anzahl der länderübergreifenden Konflikte im ersten Halbjahr 2019 auf 35 deutlich zu (1.Hj. 2018: 24). Damit spielt sich ein Viertel aller Konflikte in mehr als einem Bundesland ab. Im westlichen Teil der Bundesrepublik wurden 68 Konflikte (1. Hj. 2018: 75) aller Konflikte ausgetragen, das ist ein Anteil von 48 Prozent.

Übersicht zu den zentralen Streikdaten 1. Halbjahr 2019

I. Erfasste Streiks/Aktionen insgesamt	383
II. Erfasste Konflikte insgesamt, davon	
• Flächentarifauseinandersetzungen	36
• Konflikte außerhalb von Flächentarifauseinandersetzungen	106
Konflikte mit:	
• max. zwei Protestaktionen	99
• mehr als zwei Protestaktionen	43
III. Konflikte nach Organisationsbereichen des DGB	
• ver.di	57
• IG Metall	42
• NGG	18
• Weitere DGB-Gewerkschaften	17
Konflikte ohne Beteiligung des DGB	
• davon Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung	8
IV. Themen/Forderungen	
• Tarifvertrag	29
• Anbindung an Flächentarifverträge	12
• Angleichung von Lohn und Arbeitsbedingungen	22
• Entlohnung	84
• Arbeitszeit	21
• Stellenabbau	11
• Verlagerung/Schließung/Auslagerung	6
V. Branchen	
• Dienstleistungsbranche	77
• Verarbeitendes Gewerbe	65
VI. Regionen	
• Alte Bundesländer	68
• Neue Bundesländer	39
• Übergreifend	35

Quelle: Eigene Darstellung

Der Osten des Landes war mit 39 Konflikten (27 Prozent) im Vergleich zur Beschäftigtenzahl (ca. 13 Prozent) wieder überproportional vertreten, die Konfliktzahl blieb im Vergleich mit dem Vorjahr unverändert. Bei den Bundesländern kam es zu einer kleinen Verschiebung. Nordrhein-Westfalen ist weiterhin mit 20 Konflikten an der Spitze, dahinter rangiert zum ersten Mal in der Liste der konfliktträchtigsten Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern (14), danach Bayern (12). Die erhöhte Konfliktzahl in Mecklenburg-Vorpommern resultiert aus den Auseinandersetzungen in der Lebensmittelbranche und im Maschinen- und Fahrzeugbau (jeweils 4 Konflikte). Neben Mecklenburg-Vorpommern waren Brandenburg (11 Konflikte) und Sachsen (8 Konflikte) die streikfreudigsten ostdeutschen Bundesländer. Die konfliktreichsten Branchen sind auch im aktuellen Halbjahr der Gesundheitssektor (23 Konflikte), der Bereich Verkehr, Lagerei und Logistik (22 Konflikte) sowie der Maschinen- und Fahrzeugbau mit 19 Konflikten. Auf diese drei Branchen entfallen 45 Prozent aller Konflikte im ersten Halbjahr 2019.



Konfliktthemen

Neben der Entlohnung (84 Konflikte, 40 Prozent aller Konflikte) bot die Forderung nach einem Tarifvertrag den meisten Sprengstoff. Hierbei ging es entweder um den erstmaligen Abschluss eines Haustarifvertrages oder die Forderung nach Rückkehr in die Tarifbindung. Bei 29 Konflikten (14 Prozent) forchten die Beschäftigten für einen neuen Tarifvertrag. Das ist deutlich weniger als im Vorjahreshalbjahr, als die Forderung nach einem Tarifvertrag bei 43 Konflikten (23 Prozent) eine Rolle spielte. Viel präsenter und deutlich stärker als die Jahre zuvor war die Forderung nach Angleichung von Lohn und Arbeitsverhältnissen. In 22 Konflikten (11 Prozent) war die Angleichungsthematik präsent, eine deutliche Steigerung gegenüber dem vergangenen Halbjahr, als nur in 10 Konflikten eine derartige Forderung gestellt wurde.

Auch das Thema Arbeitszeit spielte wieder eine starke Rolle. Gegenüber dem Vorjahr (15 Konflikte) stieg die Zahl der Konflikte mit Arbeitszeithematik auf insgesamt 21 (10 Prozent). Insgesamt lässt sich also eine leichte Verschiebung der Konfliktthemen erkennen. Neben der Forderung nach Tarifverträgen und der Reduzierung der Arbeitszeit taucht die Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse als eines der drei am stärksten vertretenen Konfliktthemen auf. Summiert man die Forderung nach einem Tarifvertrag, die Anbindung an einen Flächentarifvertrag (12 Nennungen) und die Angleichung von Lohn- und Arbeitsbedingungen an andere Beschäftigungsgruppen, Standorte und Tarife auf, standen rund 30 Prozent der Konflikte direkt mit diesen Themen in Zusammenhang. Während des Erhebungszeitraums konnten keine Konflikte beim Thema Abweichungstarifvertrag verzeichnet werden.

Eine neue bundesweite Kampagne war die Initiative für einen Frauen*streik. Dieser fand am 8. März statt und bezog sich auf internationale Aktionen in den Jahren 2017 und 2018, insbesondere die erfolgreiche Mobilisierung in Spanien 2018, bei der rund 5 Millionen Frauen an diesem Tag die Arbeit niedergelegt hatten. Bundesweit riefen feministische Gruppen dazu auf, die Erwerbs- und Sorgearbeit niederzulegen. An der Kampagne in Deutschland beteiligten sich zehntausende Menschen, um u.a. für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne, das Recht auf körperliche und geschlechtliche Selbstbestimmung und gegen sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt sowie die Benachteiligung bei der sozialen Absicherung zu kämpfen. Dabei wurde auch explizit das Recht auf politischen Streik gefordert. Neben Demonstrationen und verschiedenen Aktionen kam es zu vereinzelt Arbeitsniederlegungen, etwa beim Streik in der linken Tageszeitung „Neues Deutschland“.

Eine ebenfalls neue politische Kampagne waren die Aktionen für Klimastreiks. Sie begannen in Deutschland Anfang 2019. Im Rahmen der Schulstreiks der Fridays for Future-Bewegung kam es im März im Rahmen eines globalen Aktionstags zu zahlreichen Streiks in bundesdeutschen Städten, an denen sich rund 300.000 Menschen beteiligten. Neben zahlreichen Aktionen an fast allen Freitagen des Jahres mündeten die Schülerproteste in einen weiteren bundesweiten Aktionstag am 20. September, der Teil eines globalen

Klimastreiks war. Diese neue Streikform und die sich darauf beziehende (auch) gewerkschaftliche Debatte über Klimaschutz und politischen Streik werden wir im Streikmonitor-Jahresbericht analysieren.

Das Erbe der Nachwendezeit: Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen

Eine Entwicklung, die nicht nur im ersten Halbjahr 2019 zu beobachten war, ist die vergleichsweise hohe Streikintensität in Ostdeutschland. Zur Erklärung dieses Phänomens lohnt ein Rückblick auf die drei Jahrzehnte nach dem Mauerfall im November 1989. Denn die Dynamiken in der Nachwendezeit prägen die Wirtschaftsstruktur und Arbeitsbeziehungen im Osten noch heute.

De- und Reindustrialisierung: Die von Ex-Kanzler Helmut Kohl verkündeten „blühenden Landschaften“ treten in der ostdeutschen Wirtschaft heute allenfalls punktuell in einigen Ballungszentren (Leipzig, Jena, etc.) in Erscheinung. Eine Angleichung an Westniveau wurde nicht realisiert. Die Gründe hierfür sind historisch bedingt: Die Wiedervereinigung in Form einer neoliberalen Übernahme ging mit einer bewusst erzeugten industriellen Krise einher. In den Jahren 1990/91 brach das Bruttoinlandsprodukt um mehr als ein Drittel ein. Die Industrieproduktion ging um 70 Prozent zurück und die Arbeitslosenquote stieg auf das Doppelte des Westniveaus (Busch 2006: 17). Eine wichtige Ursache dafür war die Politik der Treuhandanstalt: Sie trieb die Privatisierung der über 10.000 Staatsunternehmen voran (Ludwig 2015: 40ff.). Dabei wurden die großen Kombinate (Volkseigene Betriebe) zerschlagen. Wichtige Unternehmenseinheiten wurden abgewickelt, profitable Teile an westdeutsche Investoren verkauft (Seibel 2005). Die Abwicklung der Großbetriebe führte zur Herausbildung einer kleinteiligen Wirtschaftsstruktur, die zu Produktivitätsrückständen beitrug (Steinitz/Troost 2018: 8). Erst Mitte der 1990er Jahre kam es zu einer Stabilisierung. Seit 1995 wuchs der industrielle Sektor in Ostdeutschland sogar überdurchschnittlich rasch, mit Wachstumsraten von jährlich über 5 Prozent (Braun et al. 2014). Diese Reindustrialisierung steht heute jedoch aufgrund wachsender Weltmarktkonkurrenz wieder unter Druck.

Verlängerte Werkbank: Ein Grund für niedrige Löhne und harte, prekäre Arbeitsbedingungen im Osten besteht darin, dass viele der dortigen mittelständischen Betriebe als Zulieferer in westdeutsche Produktionsnetzwerke integriert wurden und heute die Rolle einer verlängerten Werkbank für den Westen übernehmen. Ein solches Geschäftsmodell basiert auf niedrigen Kosten. Die Politik vieler ostdeutscher Landesregierungen förderte dieses Modell, indem die Industriepolitik auf die Ansiedlung von Zuliefer- oder Exportunternehmen mit niedrigen Löhnen ausgerichtet wurde. Es entstanden nur wenige Leuchttürme wie die Automobilwerke in Leipzig (BMW und Porsche). Forschung und Entwicklung finden vor allem in den mittelständischen Unternehmen statt, welche auf Grund ihres geringeren Kapitalstocks auf Nutzung externen Wissens, etwa der Hochschulen oder außer-universitärer Forschungseinrichtungen, angewiesen sind. Auch viele Großbetriebe investieren kaum in Forschung und Entwicklung (Ludwig 2015: 45f.).

Fragmentierte Tarifstruktur: Die Löhne bewegen sich noch heute – trotz eines gewissen Anstiegs in den vergangenen Jahren – deutlich unter Westniveau. Die Lohnangleichung vollzog sich vor allem im öffentlichen Dienst. Insgesamt lagen die Bruttolöhne im Jahr 2017 immer noch bei nur rund 76 Prozent des Westniveaus (IAB 2018: 14). Neben der Branchenstruktur – mehr als im Westen dominieren im privaten Dienstleistungssektor gering entlohnte personalbezogene Dienstleistungen – ist vor allem die Tarifstruktur ein zentraler Faktor. Es gelang den Gewerkschaften nach einer kurzen Phase des „Vereinigungskorporatismus“ (Schroeder 2000: 378) nicht, Flächentarifverträge in ähnlicher Form wie im Westen zu verankern (Dörre et al. 2017: 48f.). Heute ist die Tarifdeckung im Osten geringer ausgeprägt als im Westen. In Westdeutschland arbeiteten 2018 rund 44 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifvertrag, in Ostdeutschland waren es sogar 55 Prozent. Die Bundesländer mit der niedrigsten Tarifdeckung nach Prozent der Beschäftigten liegen daher auch allesamt im Osten: Es handelt sich um Sachsen (39 Prozent), Thüringen (43 Prozent) und Brandenburg (45 Prozent) (Schulten et al. 2019: 11).

Arbeitsspartaner: Die Deindustrialisierung der Nachwendezeit führte zu Massenarbeitslosigkeit. Viele Unternehmen erlebten die 1990er Jahre als große Herausforderung, in der es überhaupt erst darum ging, sich unter großen Anstrengungen auf dem Markt zu etablieren. Eine Folge war die Entstehung von „betrieblichen Notgemeinschaften“ (Mense-Petermann 1996: 67) zwischen Geschäftsführungen und Belegschaften. Für das Überleben der Betriebe und die Arbeitsplatzsicherheit gingen die Beschäftigten große Zugeständnisse ein wie Lohnverzicht und Inkaufnahme harter Arbeitsbedingungen. Subjektiv äußerte sich diese Konstellation in einer Generation von leistungs- und verzichtsbereiten „Arbeitsspartanern“ (Behr 2000). Die Angst vor Arbeitslosigkeit wirkte disziplinierend, nur wenige Beschäftigte arbeiteten aktiv in Gewerkschaften mit. Hinzu kamen sinkende Mitgliedszahlen auf Seiten der Unternehmensverbände, viele Unternehmen unterwandern heute Tarifverträge.

Erst die deutliche Reduzierung der Arbeitslosigkeit in den 2010er Jahren führte zu einem neuen Trend. Zwar kam es gleichzeitig zunächst zu einer Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen, aber Fachkräftengpässe und generell bessere Konditionen am Arbeitsmarkt schlugen sich in höheren Verhandlungsspielräumen für qualifizierte Beschäftigte nieder (Schmalz et al. 2017). Die demografischen Veränderungen, niedrige Geburtenraten und die Verrentung altersstarker Jahrgänge begünstigen diese Entwicklung. Zumindest zeitweise wurde diese Entwicklung von steigenden Mitgliederzahlen einiger Einzelgewerkschaften wie der IG Metall und der NGG begleitet. Gerade im Osten treten verstärkt junge Beschäftigte in die Gewerkschaften ein, das Disziplinierungssystem der Prekarität hat nicht mehr die Bindungskraft wie früher (Dörre 2017: 52ff.; Thiel/Eversberg 2017: 4ff.; vgl. zu Auswirkungen von Prekarität auch Goes 2015). Die Generation der Arbeitsspartaner verliert daher zunehmend an Einfluss in den Betrieben, die neuen Gewerkschafter rekrutieren sich vornehmlich aus den jungen bis mittleren Alterskohorten der Stammebelegschaft und nehmen eine Schlüsselrolle ein, wenn es um die ge-

werkschaftliche Organisierung geht. Breite Unterstützung erfahren sie vor allem durch junge Beschäftigte, die im Gegensatz zur älteren Generation weniger an die Betriebe gebunden fühlen. Dieser Prozess setzt sich allerdings nicht eins zu eins in eine Stärkung der Gewerkschaften um, wirken doch verschiedene Faktoren wie das gewerkschaftsfeindliche Verhalten vieler Unternehmer, der Strukturwandel (Digitalisierung und E-Mobilität) oder auch der wachsende Einfluss rechter politischer Positionen in den Betrieben einer solchen Entwicklung entgegen (Dörre 2019: 38ff.). Dennoch wirkte die neue Dynamik – sinkende Arbeitslosigkeit und Ende des Arbeitsspartaners sowie wachsende Organisationsbereitschaft der Gewerkschaften – gerade auch vor dem Hintergrund der zersplitterten Tarifstruktur als ein Treiber von Konflikten.

Arbeitskonflikte in Ostdeutschland: Ein Überblick

Die Daten des Streikmonitors zeigen recht eindeutig, dass Ostdeutschland zu einem Brennpunkt für betriebliche Arbeitskonflikte geworden ist. Im Erhebungszeitraum von 2016 bis zum 1. Halbjahr 2019 wurden 792 Konflikte in die Datenbank des Streikmonitors aufgenommen. Auf die 792 Konflikte verteilen sich 1935 Streiks und Aktionen. Von den 792 Konflikten wurden 210 Konflikte in Ostdeutschland (ohne Berlin) ausgetragen. Mit 49 Konflikten kann 2016 als eher ruhiges Jahr bezeichnet werden. Das änderte sich 2017, als die Konfliktzahl auf 62 anstieg. Seither bewegt sich die Anzahl der Konflikte um diesen Wert. Im Jahr 2018 fanden 60 Konflikte statt, und das erste Halbjahr 2019 verzeichnete mit 39 Konflikten einen ähnlich hohen Wert wie die vorherigen Halbjahre.

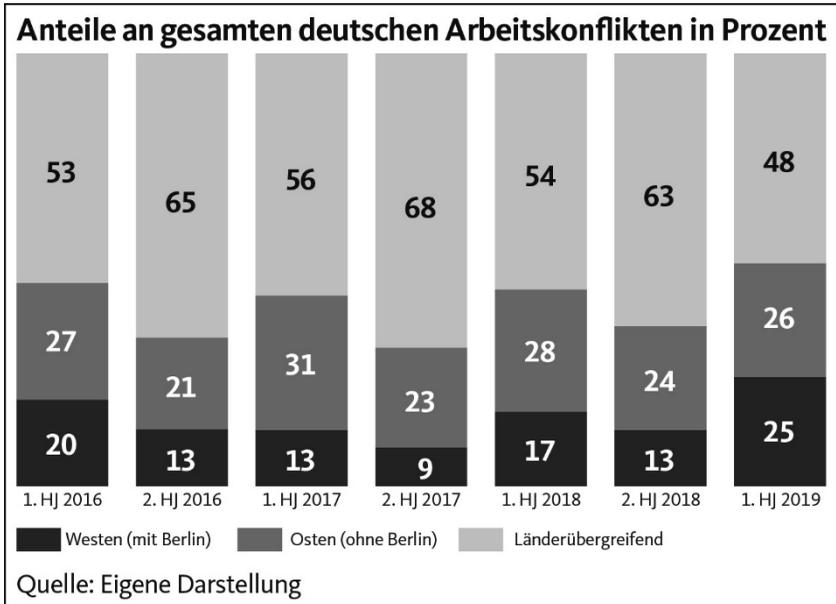
Von den genannten 210 Konflikten hatten 180 – also die große Mehrheit - eine relativ kurze Dauer von maximal 2 Aktionen/Streiks. Bei 30 Konflikten konnten mehr als zwei Streiks/ Aktionen beobachtet werden. Zusammengefasst: Der Konfliktherd der betrieblichen Auseinandersetzungen befindet sich demnach in Ostdeutschland, allerdings sind diese Konflikte zumeist schnell beendet.

Das sind nur die absoluten Zahlen. Wie sehr Ostdeutschland zum Zentrum der Streiks und Konflikte geworden ist, wird noch sehr viel deutlicher, wenn man vergleicht, wie sich die Gesamtzahl der Erwerbsbevölkerung auf Ost und West verteilt und wie sich die Anzahl der Konflikte dazu verhält. Die Erwerbsbevölkerung in Ostdeutschland macht nur 13 Prozent der gesamten Erwerbsbevölkerung in Deutschland aus. Im Erhebungszeitraum (von 2016 bis zum 1. Halbjahr 2019) fanden aber 27 Prozent aller Konflikte im Osten (ohne Berlin) statt, mit den länderübergreifenden Konflikten sogar 31 Prozent (Abb. 1).

Auffällig ist zudem, dass gerade die Bundesländer mit besonders niedriger Tarifbindung bei den Arbeitskonflikten an der Spitze liegen. Sachsen ist mit Abstand das konfliktreichste Bundesland. Mit 57 Konflikten (27 Prozent) liegt es klar vor Brandenburg, welches mit 43 Konflikten 20 Prozent aller Konflikte auf sich vereint. Knapp dahinter rangiert Thüringen mit 40 Konflikten (22 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern mit 39 Konflikten (ebenfalls 22 Prozent). Das konfliktärmste Bundesland ist Sachsen-Anhalt mit 32 Konflikten (18 Prozent)

mit der für den Osten vergleichsweise hohen Tarifbindung von 49 Prozent der Beschäftigten. Hier fanden nur 15 Prozent der Konflikte in Ostdeutschland statt. Die Tendenz zum Häuserkampf prägt also gerade Bundesländer wie Sachsen oder Thüringen, wo das Werkbank- und Niedriglohnmodell besonders tief verankert ist.

Abb. 1



Schlüsselt man die Regionen nach Branchen auf, ergibt sich ein noch deutlicheres Bild. Mit 22 Prozent ist der Maschinen- und Fahrzeugbau die konfliktreichste Branche in Ostdeutschland. Das Gesundheitswesen spielt zwar ebenfalls in 22 Prozent eine wichtige Rolle, allerdings war die Konfliktzahl (45) etwas geringer. Insgesamt verteilen sich 45 Prozent aller Konflikte auf diese beiden Branchen. Besonders im Gesundheitswesen (15 Konflikte) kommt es beim Spitzenreiter Sachsen zu Konflikten. Der Maschinen- und Fahrzeugbau (9 Konflikte) ist die am zweitmeisten umkämpfte Branche. Mit 5 Konflikten liegt das Erziehungswesen auf dem dritten Platz. Die Lage in Brandenburg ähnelt der in Sachsen. Auch hier liegt das Gesundheitswesen (24 Konflikte) vor dem Maschinen- und Fahrzeugbau (5 Konflikte). Die Metall- und Lebensmittelverarbeitung teilen sich mit jeweils 3 Konflikten den dritten Platz. Die Konzentration auf den Gesundheitssektor verwundert wenig, denn – wie bereits in früheren Ausgaben des Streikmonitors berichtet (Schneidmesser/Kilroy 2016b) – ist

das Gesundheitswesen durch Häuserkämpfe in Krankenhäusern geprägt, die privatisiert wurden und die Tarifbindung verlassen haben.

In den übrigen drei Bundesländern dominieren die Konflikte im Maschinen- und Fahrzeugbau. In Thüringen rangiert dieser (12 Konflikte) an erster Stelle, das Gesundheitswesen liegt mit 6 Konflikten auf Platz zwei. Mit jeweils 4 Konflikten birgt auch die Metall- und Lebensmittelverarbeitung noch genügend Konfliktpotenzial. Auch in Mecklenburg-Vorpommern ist die konfliktreichste Branche der Maschinen- und Fahrzeugbau (11 Konflikte). Dahinter rangieren mit jeweils 6 Konflikten die Metall- und die Lebensmittelverarbeitung, sowie mit 5 Konflikten der Transport- und Logistikbereich. Auch in Sachsen-Anhalt ist der Maschinen- und Fahrzeugbau (9 Konflikte) am häufigsten vertreten. Mit 6 Konflikten spielt die Transport- und Logistikbranche die zweitwichtigste Rolle, und die Lebensmittelverarbeitung kommt mit 5 Konflikten auf Platz 3.

Insgesamt ist auch im Osten der Dienstleistungssektor (106 Konflikte) der streikintensivere Sektor, insofern liegt Ostdeutschland im Bundestrend. Allerdings ist das verarbeitende Gewerbe (104) nur knapp dahinter und damit deutlich überrepräsentiert. In Ostdeutschland birgt das verarbeitende Gewerbe demnach auf betrieblicher Ebene ein höheres Konfliktpotenzial als in Westdeutschland. Denn die Konzentration der Kämpfe im Fahrzeug- und Maschinenbau als zweiter wichtiger Sektor (sowie auch in anderen Industriebranchen) beruht stark auf dem Werkbank- und Niedriglohnmodell im Osten; oft geht es in den Auseinandersetzungen um eine Anbindung an den Flächentarifvertrag oder um bessere Entlohnung.

Eine ähnliche sektorale Verteilung ist auch bei den Gewerkschaftsaktivitäten zu beobachten: Von den 210 Konflikten, die in Ostdeutschland stattfanden, war ver.di in 79 Konflikten präsent. Damit ist ver.di die aktivste Gewerkschaft in Ostdeutschland. Die IG Metall lag mit 74 Konflikten aber nur knapp dahinter. Am aktivsten war ver.di im weitgehend deindustrialisierten Brandenburg (28 Konflikte) sowie im bevölkerungsreichen Sachsen (24 Konflikte), während die IG Metall in den beiden Staaten mit ausgebauter Industrie, Thüringen (22 Konflikte) und Sachsen (16 Konflikte), besonders stark involviert war. Auch die NGG kam im Erhebungszeitraum im Osten auf 23 Konflikte, wovon die beiden Bundesländer mit der häufigsten Beteiligung Mecklenburg-Vorpommern mit 7 Konflikten und Sachsen und Thüringen mit jeweils 5 Konflikten vertreten war. Im gesamten Osten waren weiterhin die GEW mit 3 Konflikten, die IG BCE mit 7 Konflikten und die IG BAU mit 4 Konflikten an den Auseinandersetzungen beteiligt. In 18 Konflikten waren andere kleine Gewerkschaften vertreten, bei 8 Konflikten war keine Gewerkschaft beteiligt. ver.di und die IG Metall waren damit in 72 Prozent aller Konflikte im Osten involviert.

Die Entlohnung (84 Konflikte) ist ein Dauerbrenner in den Auseinandersetzungen. Sowohl in Ost und West rangieren Lohnforderungen an der Spitze. In Ostdeutschland spielt das Thema in 40 Prozent aller Konflikte eine Rolle. Den zweitgrößten Konfliktstoff bot das Thema Tarifvertrag. 60 Konflikte (das sind 29 Prozent) drehten sich um die Forderung nach einem Tarifvertrag. Knapp

dahinter steht die Forderung nach Angleichung von Lohn- und Arbeitsbedingungen (50 Konflikte, 23 Prozent). Und kaum überraschend spielt auch die Erosion des Flächentarifvertrags eine wichtige Rolle in Ostdeutschland. Bei 12 Prozent (27) der Konflikte stand die Forderung nach Anbindung an einen Flächentarifvertrag. Weiteren Konfliktstoff barg das Thema Arbeitszeit (5 Prozent), das aufgrund längerer Arbeitszeiten und fehlender Vereinbarungen über eine 35 Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie politisch relevant ist, und der Bereich Verlagerung/Schließung/Auslagerung (4 Prozent). (Der erfolglose Anlauf der IG Metall, auch in Ostdeutschland die 35-Stunden-Woche durchzusetzen, lag bereits im 2. Halbjahr und wird später behandelt.) Länderspezifisch war in Sachsen das Thema Entlohnung (19 Konflikte), in Mecklenburg-Vorpommern (19 Konflikte), Brandenburg (17 Konflikte) und Sachsen-Anhalt (13 Konflikte) der Haupttreiber der Auseinandersetzungen. Die Forderung nach einem Tarifvertrag (15 Konflikte) war das dominierende Thema in Thüringen, in Brandenburg lag es gleichauf mit der Entlohnung (14 Konflikte). Kurz: Die niedrigeren Löhne im Osten wirken zusammen mit dem Mentalitätswandel der jüngeren Beschäftigten als Konflikttreiber und Organisationsanreiz.

Schlussfolgerung: Ostdeutschland, Streikland?

Das erste Halbjahr 2019 ist der Zeitraum mit der höchsten Konflikanzahl seit Beginn der Erhebung. Ausschlaggebend waren die vielen Tarifrunden sowie viele größere Einzelkonflikte. Das schlägt sich in einer großen Anzahl von Streiks und Aktionen nieder. Entlohnung bleibt das Zugpferd bei der Mobilisierung, gefolgt von anderen tarifbezogenen Themen. Die überwältigende Anzahl von Einzelkonflikten zeigt auch, dass die Tendenz zur Zersplitterung und Dezentralisierung des Streikgeschehens weitergeht.

Eine Beobachtung in dieser Ausgabe des Streikmonitors ist, dass der Anteil der Konflikte im Osten vergleichsweise hoch ist. In Ostdeutschland zeigen sich viele Entwicklungen wie unter dem Brennglas: Die geringere Tarifbindung in Ostdeutschland, die etwa in Sachsen nur noch 39 Prozent der Beschäftigten erreicht, trägt zu Auseinandersetzungen um höhere Löhne und bessere Standards bei. Auffällig sind Auseinandersetzungen, die sich auf eine Angleichung von Lohn- und Arbeitsbedingungen beziehen. In beinahe jedem vierten Konflikt kämpften die Beschäftigten um eine Angleichung. Dass 30 Jahre nach der Wiedervereinigung immer noch keine Angleichung der Lohn- und Arbeitsbedingungen vollzogen wurde, zeigt die Brisanz, die diesem Thema innewohnt. Auch das Modell, den ostdeutschen Industriesektor als eine kostengünstige verlängerte Werkbank für Westkonzerne zu nutzen, trägt zu dieser Dynamik von Lohnkämpfen bei.

Hinzu kommen Trends, die im Osten besonders scharf ausgefallen sind: So haben umfangreiche Privatisierungsprozesse im Gesundheitssektor und die Unterfinanzierung des öffentlichen Bereichs zu einer Reihe von Konflikten geführt. Die Kämpfe in Ostdeutschland werden zudem von einer Bottom-Up-Dynamik getragen: Engpässe am Arbeitsmarkt haben zu einem größeren

Selbstbewusstsein jüngerer Beschäftigter geführt, punktuell konnten gerade Industriegewerkschaften wie die IG Metall diese Stimmung in Organisationserfolge ummünzen. Es bleibt abzuwarten, ob im Osten die vielfältigen Auseinandersetzungen mittelfristig zur Stabilisierung von Basisinstitutionen der Arbeitsbeziehungen wie dem Flächentarifvertrag beitragen. Denn die Herausforderungen wie der Strukturwandel in der Industrie und der Aufstieg der politischen extremen Rechten bleiben groß.

Quellen

- Behr, Michael (2000): Ostdeutsche Arbeitsspartaner. Der positive Trend in der ostdeutschen Industrie führt zu neuen Herausforderungen. In: Die politische Meinung, 45, H. 369, 27-38.
- Bewernitz, Torsten/Dribbusch, Heiner (2014): Kein Tag ohne Streik. Arbeitskämpfentwicklung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 5/2014, 393-401.
- Braun, Gerald et al. (2014): „Atlas der Industrialisierung der neuen Bundesländer“, Hanseatic Institute for Entrepreneurship and Regional Development an der Universität Rostock, Berlin: BMWi.
- Busch, Ulrich (2006): Gesamtwirtschaftliche Stagnation und zunehmender Transferbedarf. In: Berliner Debatte Initial, 17(5), 17-26.
- Dörre, Klaus/ Goes, Thomas/ Schmalz, Stefan/ Thiel, Marcel (2017): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West. Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag.
- Dörre, Klaus (2019): Die Gewerkschaften – progressive Akteure einer Nachhaltigkeitsrevolution? In: spw. Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft. Heft 233, 38-46.
- Goes, Thomas (2015): Zwischen Disziplinierung und Gegenwehr. Wie Prekarisierung sich auf Beschäftigte im Großhandel auswirkt. Frankfurt a. M., New York.
- Ludwig, Udo (2015): Der unvollendete Aufholprozess der ostdeutschen Wirtschaft. In: Berliner Debatte Initial, 26(2), 34-49.
- Mense-Petermann, Ursula (1996): Die Verbetrieblung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System. In: Industrielle Beziehungen, 3(1), 65-78.
- Müller, Dirk / Kilroy, Juri (2018): Streikmonitor: Die Arbeitsk Konflikte im ersten Halbjahr 2018. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung 116 (Dezember 2018), 137-151.
- Müller, Dirk / Kilroy, Juri (2019): Streikmonitor: Die Arbeitsk Konflikte im Jahr 2018. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung 118 (Juni 2019), 123-137.
- Müller, Steffen et al. (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017, IAB-Forschungsbericht 6/2018, doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0618.pdf
- Ostsee-Zeitung (2019): Nach Schließung: Hitzege Debatte um Parkentiner Kita. Online:<https://www.ostsee-zeitung.de/Mecklenburg/Bad-Doberan/Hitzege-Debatte-um-Parkentiner-Kita> (letzter Zugriff 30.09.2019).
- Schmalz, Stefan/ Hinz, Sarah/ Hasenohr, Anne/ Singe, Ingo (2017): Totgesagte leben länger: Demografischer Wandel und Arbeitspolitik in Ostdeutschland. In: Berliner Debatte Initial, 28(2), 7-21.



- Schneidmesser, Lea / Kilroy, Juri (2016a): Der Streikmonitor. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung, 106 (Juni 2016), 160–171.
- Schneidmesser, Lea / Kilroy, Juri (2016b): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2016. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 108 (Dezember 2016), 145-158.
- Schneidmesser, Lea/ Widon, Jannik/ Kilroy, Juri (2017): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2016. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 110 (Juni 2017), 129-143.
- Schroeder, Wolfgang (2000): Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand: Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland (1990-2000). Opladen.
- Schulten, Thorsten/ Lübker, Malte/ Bispinck, Reinhard (2019): Tarifverträge und Tarifflucht in Sachsen, WSI-Study Nr. 19, Mai 2019, Hans-Böckler-Stiftung, http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_19_2019.pdf.
- Steinitz, Klaus/ Troost, Axel (2018): Versprechen nicht erfüllt. Zur wirtschaftlichen Entwicklung Ostdeutschlands seit dem Herbst 1989. Online: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen48_Versprechen.pdf (letzter Zugriff 30.09.2019).
- Thiel, Marcel/ Eversberg, Dennis (2017): Normalisierte Prekarität und kollektive Solidarität: Eine junge Beschäftigtengeneration in Ostdeutschland entdeckt die Interessenvertretung wieder. In: Berliner Debatte Initial 28 (2017), 58-72.